

DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE BARRANCAS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública le corresponderá administrar los recursos materiales, financieros y humanos del Servicio; apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales (EE) de la dependencia del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República y otros organismos.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública Barrancas, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la subdirección de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento en la gestión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios para fortalecer los sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo para el correcto funcionamiento de los EE, que permitan un servicio educativo de calidad y sostenible económicamente en el territorio.
3. Administrar y proveer el soporte preventivo, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del SLEP y los EE.
4. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles, inmuebles para la prestación de servicios, para la ejecución de acciones de apoyo, y las contrataciones de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con los departamentos y unidades que lo requieran.
5. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
6. Informar respecto de la gestión interna y financiera del SLEP y sus EE a los niveles superiores del Servicio, a los EE y a los organismos externos que

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

<p>corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación, CGR y DIPRES, entre otros.</p> <p>7. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.</p> <p>8. Velar por el adecuado proceso de rendiciones de recursos por subvenciones.</p> <p>9. Asesorar al director/a del Servicio Local de Educación, en las materias que sean de su competencia.</p>
--

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	50
Presupuesto que administra	M\$ 74.518.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar y controlar la administración financiera, otorgando operatividad económica al Servicio Local, gestionando eficientemente las finanzas, la contabilidad y los activos, de acuerdo con la normativa vigente, con una adecuada gestión de riesgos financieros.</p>	<p>1.1 Optimizar la operatividad financiera de todo el SLEP velando por la disponibilidad de los recursos para una adecuada prestación del servicio educativo, conforme a los requerimientos locales y una óptima administración del presupuesto.</p> <p>1.2 Mantener y optimizar los sistemas de gestión presupuestario, contables (gastos remuneraciones) y financieros, garantizando el uso adecuado de los recursos de cada uno de los fondos (Subvenciones).</p> <p>1.3 Diseñar e implementar un sistema de gestión de riesgo de los procesos a su cargo.</p>
<p>2. Liderar la gestión de los sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo, estableciendo procesos, estándares de calidad y gestión de recursos físicos, generando proyectos en materias de equipamiento y soporte tecnológico que permitan una</p>	<p>2.1 Actualizar e implementar el registro, resguardo y gestión de información contable-financiera, velando que esté disponible, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>2.2 Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar la eficiencia operativa y el reemplazo permanente de tareas</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.</p>	<p>manuales.</p>
<p>3. Liderar los procesos relacionados a las compras públicas y la logística que necesite el SLEP y los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo a las orientaciones emanadas desde nivel central (Chile Compra, Dirección de Educación Pública) y lineamientos de las subdirecciones del Servicio Local y Dirección Ejecutiva para hacer efectiva su misión de soporte a las áreas estratégicas.</p>	<p>3.1 Gestionar, controlar y validar las compras y contrataciones de servicios, asegurando la entrega en tiempo y forma de insumos, materiales y servicios para el SLEP y todos los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia. 3.2 Definir y ejecutar el Plan Anual de Compras del SLEP, de acuerdo con las prioridades establecidas por la Dirección Ejecutiva, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales del Servicio Local. 3.3 Establecer e implementar procedimientos y procesos de gestión de las compras y contrataciones, así como del proceso logístico del Servicio, que consideren la entrega y provisión de los recursos de manera eficiente.</p>
<p>4. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género. Además, colaborar en mantener y desarrollar un buen clima laboral en el Servicio en el que está inserto.</p>	<p>4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas en forma interna con su equipo directo y, adicionalmente, con todo el equipo de la dirección del Servicio. 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos³.</p>
<p>5. Implementar un sistema de reportabilidad que asegure la correcta provisión de los servicios de gestión y desarrollo de las personas y retroalimente la toma de decisiones de cada comunidad educativa del territorio y el avance del cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio Local.</p>	<p>5.1 Fortalecer el modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones y/o asignaciones, considerando la normativa de gobierno transparente y DIPRES, de acuerdo a los plazos establecidos para ello y en conjunto con el área de Planificación y Control de Gestión del SLEP. 5.2 Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

	planificación y administración de la dotación, proceso de compensaciones y formación, entre otros, conforme a los requerimientos del Servicio, según corresponda.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 35%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.721.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.955.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.253.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

*Fuente: Artículo 2° D.F.L. N° 32, de fecha 28 de noviembre de 2017, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en materias de administración y gestión financiera y presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en**:

- Presupuesto Público y/o Compras públicas
- Gestión y rendición de subvenciones educacionales.
- Implementación y gestión de sistemas tecnológicos.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA
EL EJERCICIO DEL
CARGO**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES	
	<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
	<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
	<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C2. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	109 personas en el Slep 3.534 (Equipos directivos- docentes y asistentes de educación)
Presupuesto Anual	M\$ 62.214.000 (cuarenta y nueve mil millones ochocientos sesenta y seis millones)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Garantizar una educación de calidad y equidad a los niños, niñas, jóvenes y adultos del territorio de Barrancas, mediante el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación, con el fin de proporcionarles herramientas efectivas para el desarrollo integral de los estudiantes.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará con Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública. En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relacionará con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativos, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar los aprendizajes en los estudiantes mediante un plan de acompañamiento a los establecimientos y mejoramiento de las prácticas pedagógicas, considerando también la educación afectiva y sexual como un derecho humano.
2. Aumentar el número de equipos directivos, docentes, educadoras de párvulo, y asistentes de la educación capacitados a través de la implementación de un plan de formación y desarrollo profesional con enfoque de género que asegure una mejor respuesta a las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.
3. Aumentar la participación de los miembros de la comunidad educativa a través

de la asistencia a las sesiones de los consejos escolares y parvularios.

4. Mejorar las condiciones de habitabilidad, higiene, seguridad y equipamiento para el desarrollo del servicio educativo y la calidad de la educación pública, mediante el mejoramiento de la infraestructura.

Principales Productos estratégicos:

1. Servicio educativo inclusivo, integral y de calidad
2. Participación de las comunidades educativas

Contexto Interno del servicio

El Servicio Local de Educación Pública de Barrancas es una institución pública funcional y territorialmente descentralizada con personalidad jurídica con patrimonio propio, el cual se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación, coordinándose para este efecto con la Dirección de Educación Pública, órgano conductor del Sistema Nacional de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de traspaso gradual de los establecimientos educacionales bajo la administración municipal que durará hasta el año 2029.

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicio Locales de Educación.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El Servicio Local de Educación Pública de Barrancas se instaló y está operativo desde el año 2018 y está conformado por las siguientes áreas:

- Dirección.
 - Gabinete.
 - Unidad de Estudios
 - Unidad de Comunicaciones.
 - Unidad de Auditoría.
 - Unidad de Bienestar.
 - Departamento Jurídico
 - Departamento de Participación y Vinculación Territorial
- Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico.
- Subdirección de Planificación y Control de Gestión.
- Subdirección de Administración y Finanzas.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública de Barrancas, comprende el territorio de las comunas de Pudahuel, Lo Prado y Cerro Navia pertenecientes a la Región Metropolitana. El territorio posee con una superficie total de 215 km cuadrados (urbana y rural). Cuenta con una población total estimada en 446.333 habitantes la que se divide en un 51,5% de

mujeres y un 48,5% de hombres (censo 2024). La población en edad escolar ascendería a 86.711 niños, niñas y jóvenes, 44.015 hombres y 42.696 mujeres (2024).

La matrícula total del servicio corresponde a 21.563, con 53 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 23 jardines infantiles públicos, con una matrícula de 1.645 párvulos.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Barrancas	
Región	Metropolitana	
Cabecera	Pudahuel	
N Comunas	3	
Comunas	Pudahuel, Lo Prado, Cerro Navia	
Matrícula Pública 2025	21.563	
Establecimientos Educativos Públicos 2025	76 (53 EE Y 23 JII)	
Docentes EE 2025		
Tramos carrera docente 2025	Experto II	3%
	Experto I	18%
	Avanzado	31%
	Temprano	17%
	Inicial	14%
	Acceso	17%
Asistentes de la educación EE 2025	1179	
Establecimientos VTF	23	
Matrícula VTF	1.645	

Fuente: 1. % de tramos fueron sacados de las nóminas de transferencia de carrera docente con los conceptos "Pago normal" "Diciembre" "2021"

2. Determinar la deserción requiere un poco más de tiempo dado que hay que ver que el estudiante retirado de nuestros establecimientos no esté matriculado actualmente en ningún establecimiento a nivel nacional

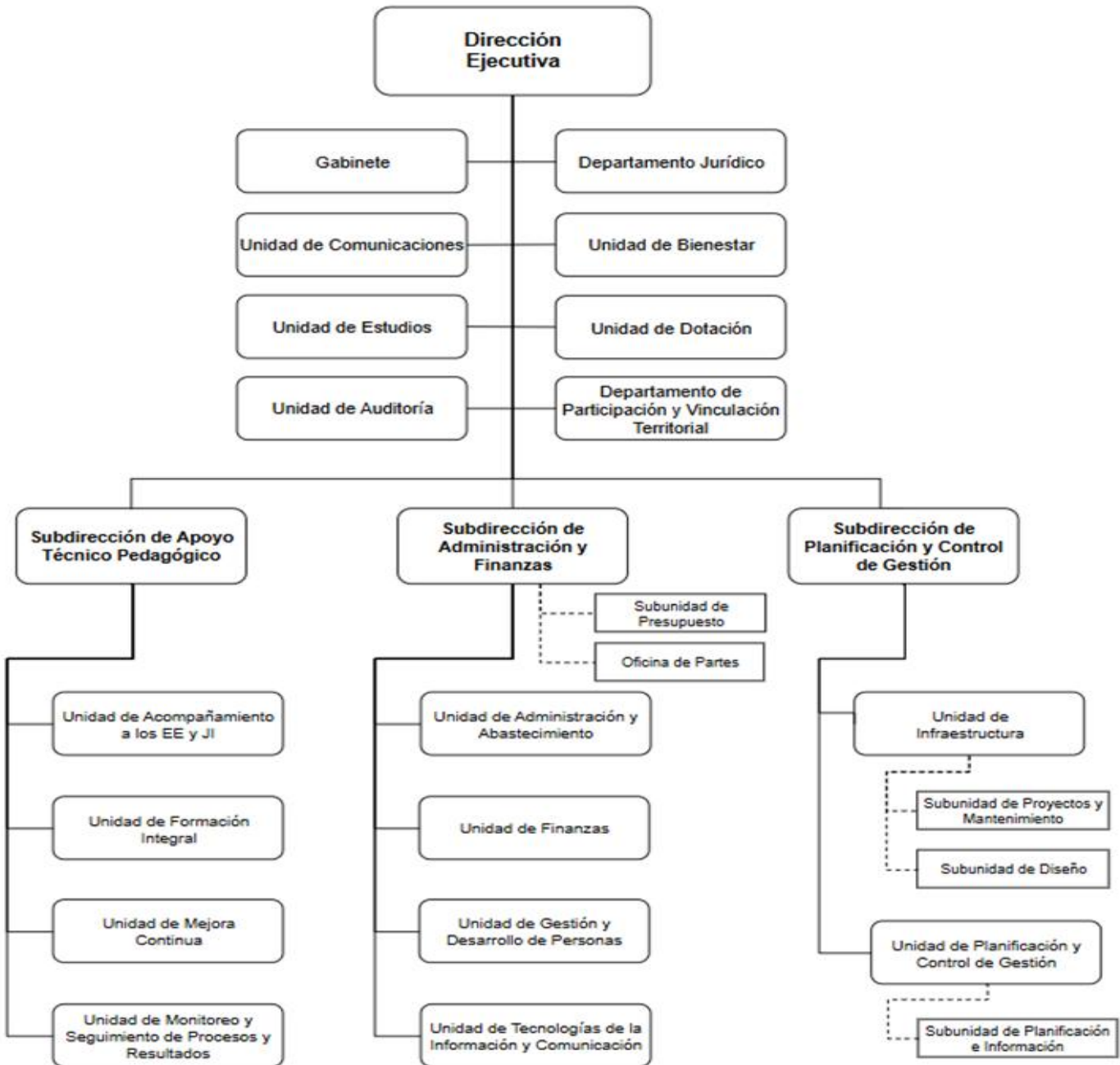
**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Los clientes con los cuales se vincula el/la Jefe/a de Unidad de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública
2. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
3. Dirección de Educación Pública, autoridades ministeriales.
4. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
 - Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
 - Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito administrativo y financiero.
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
7. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud, DIPRES y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
8. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
9. Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
- **Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.**
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del período de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de

servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto/a directivo/a público/a, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero, del artículo quincuagésimo octavo, de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8°, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros/as directivos/as, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el/la jefe/a superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.