

**DIRECTOR O DIRECTORA<sup>1</sup>**  
**PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO**  
**MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Parque Metropolitano de Santiago le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Parque Metropolitano, Región Metropolitana, siendo responsable de cumplir de forma eficaz y eficiente la Misión del Servicio, a través de la implementación de las políticas y normativas habitacionales y urbanas Ministeriales en su territorio, contribuyendo al desarrollo de espacios públicos de calidad, la integración social y aportando a la calidad de vida urbana en la Región Metropolitana.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Parque Metropolitano de Santiago (PMS) le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir la Institución, velando por la adecuada administración de los recursos financieros, materiales y humanos, y asegurando la evaluación de proyectos a través de permanentes seguimientos.
2. Ejecutar las políticas, planes y programas en las materias que le competen al Servicio (medioambiente, seguridad, turismo, protección y desarrollo de masa forestal, etc.) responsabilizándose por la calidad de su materialización.
3. Gestión y desarrollo de infraestructura de parques urbanos, liderar la planificación, ejecución y mantención de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago y su Red de Parques, resguardando criterios de accesibilidad universal, sustentabilidad ambiental y pertinencia territorial.
4. Promover la educación y protección medioambiental (conocimiento y conservación de la flora y fauna, nativa y exótica) en sus usuarios, especialmente a aquellos grupos que acceden al Zoológico Nacional y al Centro de Educación Medio Ambiental Bosque Santiago.
5. Focalizar los programas y servicios, entregando atención especial a los pueblos originarios, adultos mayores, personas con discapacidad, y estudiantes de establecimientos educacionales de grupos prioritarios.
6. Realizar una estrategia de incidencia en los medios de comunicación que posicione los proyectos, planes, programas y temas de interés público que tengan relación con el Parque Metropolitano de Santiago, en conjunto con los demás parques urbanos que administra.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-05-2026

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	17
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	389
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 45.280.156.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Gestionar un programa de conservación de parques urbanos, que reconozca las realidades comunales donde están insertos y la complejidad de las distintas escalas de Parques, fomentando el acceso y uso de áreas verdes a todos los habitantes del territorio.	1.1 Desarrollar obras de conservación de la Red de Parques del PMS, incorporando criterios de sustentabilidad e integración social. 1.2 Fomentar el uso de áreas verdes como espacios aptos para la vida familiar y actividades recreacionales. 1.3 Gestionar proyectos complejos.
2. Gestionar eficaz y eficientemente proyectos de construcción y recuperación de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago y su Red de Parques, con criterios de sustentabilidad y accesibilidad universal.	2.1 Desarrollar proyectos de parques urbanos en sintonía con los requerimientos del ecosistema y las necesidades de las familias que habitan en los territorios. 2.2 Articular las inversiones desde una óptica intersectorial, mejorando la coordinación con otras entidades públicas y con un enfoque de equidad territorial en la ciudad. 2.3 Fortalecer instancias de participación ciudadana en el diseño y ejecución de proyectos urbanos y en los sistemas de atención disponibles para la ciudadanía. 2.4 Movilizar recursos y articular oportunidades de colaboración y desarrollo con entidades públicas y privadas.
3. Promover el fortalecimiento institucional que ponga en el centro las necesidades de los/as beneficiarios/as, con una gestión pertinente, participativa e inclusiva.	3.1 Fomentar una cultura organizacional orientada a maximizar el cumplimiento de objetivos y focos de trabajo, con una gestión ética y transparente que mejore la imagen pública institucional. 3.2 Desarrollar una gestión interna eficaz

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

	<p>que asegure la apertura de los canales de participación ciudadana, el enfoque de derechos humanos y la descentralización, poniendo las necesidades de las personas como principal preocupación institucional.</p>
<p>4. Promover el uso eficaz y eficiente de recursos, mejorando la calidad de los procesos y fortaleciendo las capacidades de los equipos de trabajo.</p>	<p>4.1 Asegurar condiciones de trabajo adecuadas y de bienestar para nuestras/os funcionarias/os, que potencien el talento, el desarrollo humano y permitan la conciliación de vida laboral y familiar.</p> <p>4.2 Optimizar los procesos del servicio para mejorar los estándares de calidad existentes y que faciliten el cumplimiento de las estrategias definidas.</p> <p>4.3 Asegurar una gestión eficiente de los recursos financieros, humanos y operacionales, alineada a los objetivos estratégicos del servicio.</p>
<p>5. Liderar una política de gestión institucional, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios/as y entrega de servicios a la ciudadanía).</p>	<p>5.1 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual, en relación con los usuarios/as externos/as de la institución.</p> <p>5.2 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>5.3 Diseñar y proponer un modelo de gestión institucional, que permita fortalecer la gestión institucional interna y la entrega de servicios a la ciudadanía</p>
<p>6. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y su respectivo funcionariado público</p>	<p>6.1 Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.</p> <p>6.2 Socializar, y difundir y capacitar en los Códigos de Ética</p> <p>6.3 Promover una cultura de integridad, responsabilidad y servicio público, fortaleciendo la confianza ciudadana en la institución.</p>

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.131.000.-** para un/a no funcionario/a, 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.158.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.078.000.-**

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.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

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 de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

<sup>3</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente." Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

## 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 o jefaturas en materias de gestión gerencial de servicios y gestión presupuestaria y financiera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en\*\*:

- Diseño y/o normativa urbana.
- Gestión de áreas verdes, medio ambiente y eficiencia hídrica.
- Implementación de proyectos de construcción pública y/o privada de alta complejidad e impacto social.
- Toma de decisiones en contextos de contingencia.

**\*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.**

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	406
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 45.280.156.000

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<p>El Parque Metropolitano de Santiago es un Servicio Público de la Administración Central del Estado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público. Posee patrimonio propio, sin embargo, el inmueble en el cual está emplazado pertenece en dominio al SERVIU Metropolitano; la administración de éste ha sido delegada en el Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, como asimismo, la representación legal judicial y extrajudicial del Servicio.</p> <p><b>Definiciones Estratégicas:</b></p> <p>El Parque Metropolitano de Santiago es un organismo que colabora a mejorar la integración social y territorial, a través de inversiones urbanas que se insertan</p>
--

armónicamente en ciudades y barrios para promover la equidad en el territorio.

La Red de Parques del PMS ofrece infraestructura y bienes públicos que colaboran a afianzar el enfoque de derechos humanos, con proyectos que promueven la accesibilidad universal, la inclusión y la sustentabilidad, por medio de áreas verdes que mejoran el ecosistema y la calidad de vida de las familias.

Asimismo, su gestión se orienta a consolidar los espacios públicos como elementos estructurantes de la ciudad, contribuyendo a la recuperación de barrios, la convivencia urbana y la generación de oportunidades para las comunidades.

Los ejes orientadores de nuestro trabajo son:

- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** La gestión urbana debe integrar distintas situaciones particulares de interés social, con infraestructura adaptada a necesidades diversas y crecientes.
- **Participación ciudadana y vinculación comunitaria:** Se deben emprender acciones para fortalecer el rol comunitario e integrar las necesidades de las familias a las distintas iniciativas ministeriales. Es relevante potenciar la capacidad de los individuos como sujetos de derecho activo en la búsqueda de soluciones.
- **Gestión sustentable:** Los proyectos e iniciativas se insertan en un contexto armónico con el medioambiente, con sistemas de construcción que fomenten el ahorro energético, preserven los recursos hídricos y disminuyan las emisiones de carbono.
- **Descentralización:** La gestión institucional debe considerar la realidad geográfica y cultural de los distintos territorios, fomentando el desarrollo local y la autonomía para gestionar proyectos que aporten al bienestar de sus habitantes.

#### Cartera de Proyectos 2026

Servicio	Línea de Inversión	N° Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
PMS	Inversión PMS	8	\$5.526.278
	Conservación PMS	22	\$25.365.318
	Estudios Básicos ST. 31	0	\$0
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>\$32.099.544</b>

**Cobertura territorial del Parque Metropolitano de Santiago:** El Parque Metropolitano de Santiago cuenta con una extensa cobertura territorial dentro de la Región Metropolitana, lo que evidencia el alcance institucional y su capacidad de gestión en diversos ámbitos geográficos. Su presencia se manifiesta en numerosas comunas, permitiendo la administración y conservación de espacios públicos de calidad que contribuyen al bienestar de la población.

La Red de Parques Urbanos gestionada por Parquemet tiene presencia en 16 comunas de la Región Metropolitana, consolidando un sistema de áreas verdes de alto impacto territorial. Esta red fortalece la oferta de espacios públicos, creando

entornos que promueven la integración social y la mejora de la calidad de vida.

En la Región Metropolitana, el Parque Metropolitano administra y conserva un total de 22 parques, lo que refleja su compromiso con el mantenimiento y mejora de los espacios verdes urbanos. Además, la institución gestiona el Zoológico Nacional, los balnearios Tupahue y Antilen, así como el Centro de Educación Ambiental Bosque Santiago. Todo ello contribuye a una oferta variada de servicios y actividades orientadas a la comunidad.

Los parques bajo la administración del Parque Metropolitano se distribuyen en diversas comunas de la región. Concretamente, la presencia se extiende al Parque Metropolitano de Santiago y a parques situados en Huechuraba, Pedro Aguirre Cerda (2), Estación Central, Recoleta (4), La Granja, Cerrillos, San Ramón, San Joaquín, Cerro Navia (2), La Pintana (3), Renca, Peñalolén, Quinta Normal y Lo Espejo. Esta distribución garantiza la presencia institucional y el acceso a espacios públicos de calidad en distintos barrios y zonas de la ciudad, fomentando la equidad territorial y el desarrollo urbano sostenible.

**Dotación Institucional (planta y Contrata):** 406 que considera 23 Plantas y 383 Contratas.

**Contratos de personas tercerizadas:** Se cuenta con 29 contratos de conservación, mantención o de seguridad asociados a la red de parques y área de mantención del Parquemet, los cuales se distribuyen en 26 comunas de la región,

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, deberá establecer y gestionar relaciones efectivas y estratégicas tanto al interior de la organización como con actores externos relevantes, asegurando la adecuada articulación institucional para el logro de los objetivos sectoriales y territoriales.

**Clientes Internos:**

Relación con todas las jefaturas de división, de departamentos, de unidades, las asociaciones de funcionarios y, en general, con todo el personal del Parque Metropolitano.

La relación con los clientes internos es fundamental en todos los procesos, en especial en lo relativo a directrices de carácter general de alcance nacional, la ejecución de proyectos y programas, formulación. Seguimiento y Control de ejecución presupuestaria, contingencias y aplicaciones de normativa técnica sectorial.

Asimismo, deberá promover una cultura organizacional basada en la colaboración, eficiencia, probidad y orientación a resultados, fortaleciendo las capacidades internas del servicio.

**Clientes Externos:**

- Ministro/a de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.

- Director/a del SERVIU Metropolitano y SEREMI Metropolitano.
- Entidades Educativas de todo el país: jardines infantiles, colegios, universidades, institutos, centros educativos.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, adultos mayores, discapacitados, organizaciones sociales, juntas de vecinos.
- Gobierno regional, Delegado Presidencial, Secretarios Regionales Ministeriales y Directores de los otros Servicios Regionales, como integrante del Gabinete Regional Metropolitano, así como en la coordinación de proyectos y programas afines de otras regiones y con organismos internacionales relacionados con las áreas de zoológicos, parques y jardines y educación medioambiental
- Los distintos actores públicos y privados involucrados en la gestión del Servicio: Corporación de Amigos del Parque, Servicio Agrícola Ganadero, Corporación Nacional del Medio Ambiente, Gobierno Regional, Servicio Nacional de Turismo, Ministerio de Educación, Corporación Nacional Forestal de Chile, Asociaciones de Canalistas y Municipalidades, entre otros.

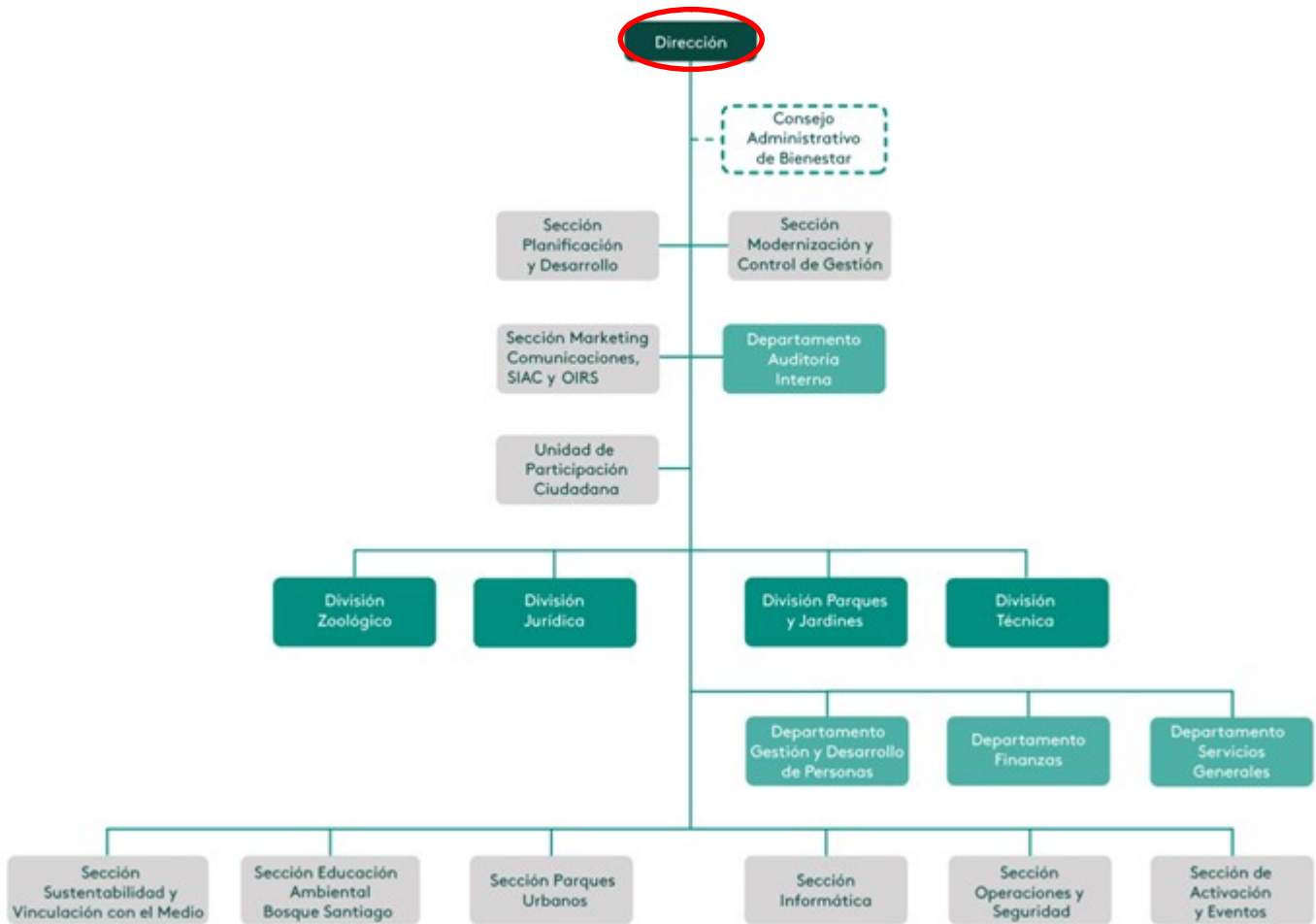
**Actores Claves:**

- Autoridades del Gobierno Regional.
- Parlamentarios/as pertenecientes a la Región.
- Alcaldes de las comunas de la Región.

En la relación con actores claves es fundamental la identificación de elementos que faciliten la ejecución de los proyectos y programas regionales, coordinando la planificación y ejecución de la inversión sectorial.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



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

- Director/a Parque Metropolitano de Santiago.
- Jefe/a División Jurídica.
- Jefe/a División Técnica.
- Jefe/a División Parques y Jardines.
- Jefe/a División Zoológico.

## 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 de los 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 que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos 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 periodo 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 directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los 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 funcionarios 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 altos directivos públicos, 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, por regla general, 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, 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 2027, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 alto directivo público tendrá 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 directivo público, 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 los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, 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 altos directivos públicos, 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 Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores 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 directivos, 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 jefe 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 altos directivos públicos 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.