

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO QUE COMPRENDE LAS  
COMUNAS DE ARICA, CAMARONES, PUTRE Y GENERAL LAGOS  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Arica y  
Parinacota,  
ciudad de Arica

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación le corresponderá colaborar con el Director/a Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local respectivo, asegurando la gestión de los instrumentos de planificación existentes (convenio de desempeño colectivo, programa de mejoramiento de gestión, instrumentos de gestión educacional, monitoreo presupuestario, entre otros), supervisando el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del servicio local y sus establecimientos

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Establecer cursos de acción para la planificación y ejecución presupuestaria correspondiente al territorio de su competencia, coordinando y gestionando, con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos de la normativa legal vigente.
2. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Contar con sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, como los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
4. Asegurar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados.
5. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.
6. Elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento a los que se refiere la letra m del artículo 18 de la ley 21.040, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>4</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>10</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>MM \$ 5.626.000*</b>
<b>Presupuesto que planifica</b>	<b>MM \$59.185.257</b>

\* Programa 02 Proyectos de Inversión Subtítulo 31, Programa FRAEP

Nota: Ley de presupuesto 2022

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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. Optimizar el uso adecuado de metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación, y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP que aseguren un correcto funcionamiento.	<p>1.1 Gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos; indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y de la dirección de educación Pública.</p> <p>1.2 Coordinar una revisión regular del avance de los instrumentos de gestión y colaborar en la elaboración y control de la ejecución del presupuesto anual y sistematizar la información requerida en las glosas del presupuesto del SLEP.</p> <p>1.3 Consolidar un sistema que asegure la disponibilidad de datos que permitan dar cuenta de la gestión educacional e informar el estado de avance de los instrumentos de planificación del servicio.</p> <p>1.4 Asegurar la instalación y monitorear el cumplimiento de los indicadores, actividades y planes de contingencia para la planificación anual de las áreas y/o unidades, entregando instrucciones y asegurando su adecuada ejecución.</p> <p>1.5 Consolidar un sistema de supervisión y asesoría técnica para el sistema de gestión de la institución, considerando el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Metas del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) y la elaboración de sus informes.</p>

	1.6 Desarrollar, fortalecer y dar seguimiento a la matriz de riesgos y planes de tratamiento.
2. Liderar la formulación, evaluación y ejecución de proyectos de infraestructura y de mantención del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro	<p>2.1. Establecer priorización de proyectos de infraestructura junto a Dirección Ejecutiva, Dirección de establecimientos y comunidades educativas.</p> <p>2.2 Establecer mecanismos de control para una correcta ejecución de proyectos de infraestructura.</p> <p>2.3 Evaluar de manera continua las alternativas de mejoramiento en la escuelas y jardines infantiles de nuestro servicio, que permitan dar continuidad al servicio educativo.</p> <p>2.4 Establecer relación directa con el gobierno regional de Arica y Parinacota para buscar financiamiento para proyectos de infraestructura del servicio local.</p>
3. Desarrollar, implementar y mejorar los sistemas informáticos, estableciendo procesos y estándares de calidad.	<p>3.1 Proveer y mantener la arquitectura informática, equipamiento y los recursos tecnológicos en forma oportuna, adecuada y eficiente.</p> <p>3.2 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>3.3 Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar eficiencia y automatizar procesos y servicios.</p>
4. Liderar la formulación y control del presupuesto del servicio Local de Educación Pública de Chinchorro de sus programas 01 (administrativo) y 02 (servicio educativo)	<p>4.1 Establecer mecanismos que permitan la correcta ejecución presupuestaria del servicio.</p> <p>4.2 Asesorar a jefe de servicio en solicitudes de modificaciones presupuestarias a DIPRES a través de la Dirección de Educación Pública</p> <p>4.3. Colaborar de manera certera a las subdirecciones y establecimientos para la correcta ejecución de los presupuestos asignados</p>
5. Liderar la administración de sistemas de Mejoramiento Continuo de los procesos internos, asegurando una gestión que permita desarrollar buenas prácticas en materia de planificación y control.	<p>5.1 Establecer y transferir mecanismos de aprendizaje, desarrollo y control institucional de instrumentos de gestión.</p> <p>5.2 Establecer un sistema de mejoramiento continuo de los procesos y la gestión interna del SLEP.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

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 **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.766.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.124.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.049.000.-**

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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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 Legal: Artículo 2° D.F.L. N°39 de fecha 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro que comprende las comunas de Arica, Camarones, Putre y General Lagos, y otras materias que indica.

### 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en planificación y control presupuestario a nivel institucional o bien, en programas de similar envergadura.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:

- Presupuesto Público
- Presupuesto en sector educacional escolar, específicamente del gasto por tipo subvención
- Proyectos de inversión pública, Operación y mantenimiento de infraestructura

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos o jefatura en materias relacionadas.

\*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. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

**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.

## COMPETENCIAS

### **C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

### **C2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

### **C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

### **C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

### **C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>3.200</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>MM\$ \$59.185.257</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

“El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.”

##### **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 educativas, 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**

Objetivo Estratégico 1: Promover diseños pertinentes y prácticas efectivas de aprendizaje que aseguren el desarrollo integral y las habilidades del siglo XXI de las niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio.

Objetivo Estratégico 2: Movilizar capacidades de liderazgo colaborativo en los equipos directivos y de gestión con foco en los aprendizajes de los estudiantes de Chinchorro.

Objetivo Estratégico 3: Promover la buena convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza y cultura democrática de inclusión y participación en el territorio

Objetivo Estratégico 4: Gestionar eficientemente los recursos de forma colaborativa y sinérgica, en los ámbitos administrativo, técnico y pedagógico, a nivel interno y externo.

Objetivo Estratégico 5: Desarrollo de un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido con su labor caracterizado por un clima laboral propicio para el aprendizaje de niños, niñas, jóvenes y adultos.

Objetivo Estratégico 6: Asegurar espacios, mobiliario y equipos en condiciones favorables, para los procesos educativos que aseguren experiencias de aprendizaje profundo, diversas y pertinentes.

**Principales Productos estratégicos:**

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local en articulación con la Estrategia Nacional y el Proyecto Educativo de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional docente, que fortalezca las capacidades de liderazgo pedagógico de los equipos directivos y docentes del territorio.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de indicadores de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

**Contexto Interno del servicio**

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección 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 transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

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 Servicios 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.

### Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, comprende el territorio de las comunas de Arica, Camarones, Putre, General Lagos.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación se encuentra emplazado en la Región de Arica y Parinacota, cuenta con una superficie total de 16.873,30 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 226.068 habitantes la que se divide en un 50,2 % de mujeres y un 49,8 % de hombres.

La matrícula total del servicio corresponde a 18.389, con 64 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 11 establecimientos VTF, con una matrícula de 637 párvulos.

### Contexto Educacional del territorio

SLEP	Arica	
Región	Arica y Parinacota	
Cabecera	Arica	
N Comunas	4	
Comunas	Arica, Putre, Camarones y General Lagos	
Matrícula Pública 2019	18.385	
Establecimientos Educativos Públicos 2019	64	
Liceos Bicentenarios	Liceo A-5 Jovina Naranjo Fernández Liceo Pablo Neruda	
Docentes EE 2022	1.545	
Tramos carrera docente 2022	Experto II	1%
	Experto I	10%
	Avanzado	26%
	Temprano	22%
	Inicial	23%
	Acceso	13%
	No regido Ley N°20.903	5%
Asistentes de la educación EE 2022	1.569	
Establecimientos VTF Servicio Local de Educación	11	

<b>Pública de Chinchorro</b>		
<b>Matrícula VTF Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro</b>	637	
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2022</b>	N° de estudiantes con -85% de asistencia 4.297 % de estudiantes con -85% de asistencia 29,5% VTF % de asistencia Julio 30%	
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2018</b>	<b>Alto</b>	4: 11.4%
	<b>Medio</b>	17: 48.6%
	<b>Medio-bajo</b>	12: 34.3%
	<b>Insuficientes</b>	2: 5.7%
<b>Establecimientos insuficientes de SLEP CHINCHORRO año 2022</b>	Liceo Politécnico Escuela República de Francia	
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	10%
	<b>Elemental</b>	34%
	<b>Insuficientes</b>	56%
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	25%
	<b>Elemental</b>	30%
	<b>Insuficientes</b>	45%
<b>Estudiantes prioritarios</b>	12.963	
<b>Estudiantes preferentes</b>	3.520	
<b>Reprobación 2021**</b>	348 estudiantes: 1.98%	
<b>Deserción 2022</b>	Total matrícula 2021: 13.297 alumnos Estudiantes no matriculados año 2022 en relación con el año 2021: 257 % de alumnos no matriculados año 2022 en relación con el año 2021: 1,9%	

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2011-2022, extraídos de datos SIGE 2022 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritario, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro en el periodo 2020 – 2026 son los siguientes:

1. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Local de Educación Pública.
2. Instalar las mejores prácticas de gestión educacional en función de mejorar los resultados y procesos educativos, en los distintos niveles y modalidades educativas.

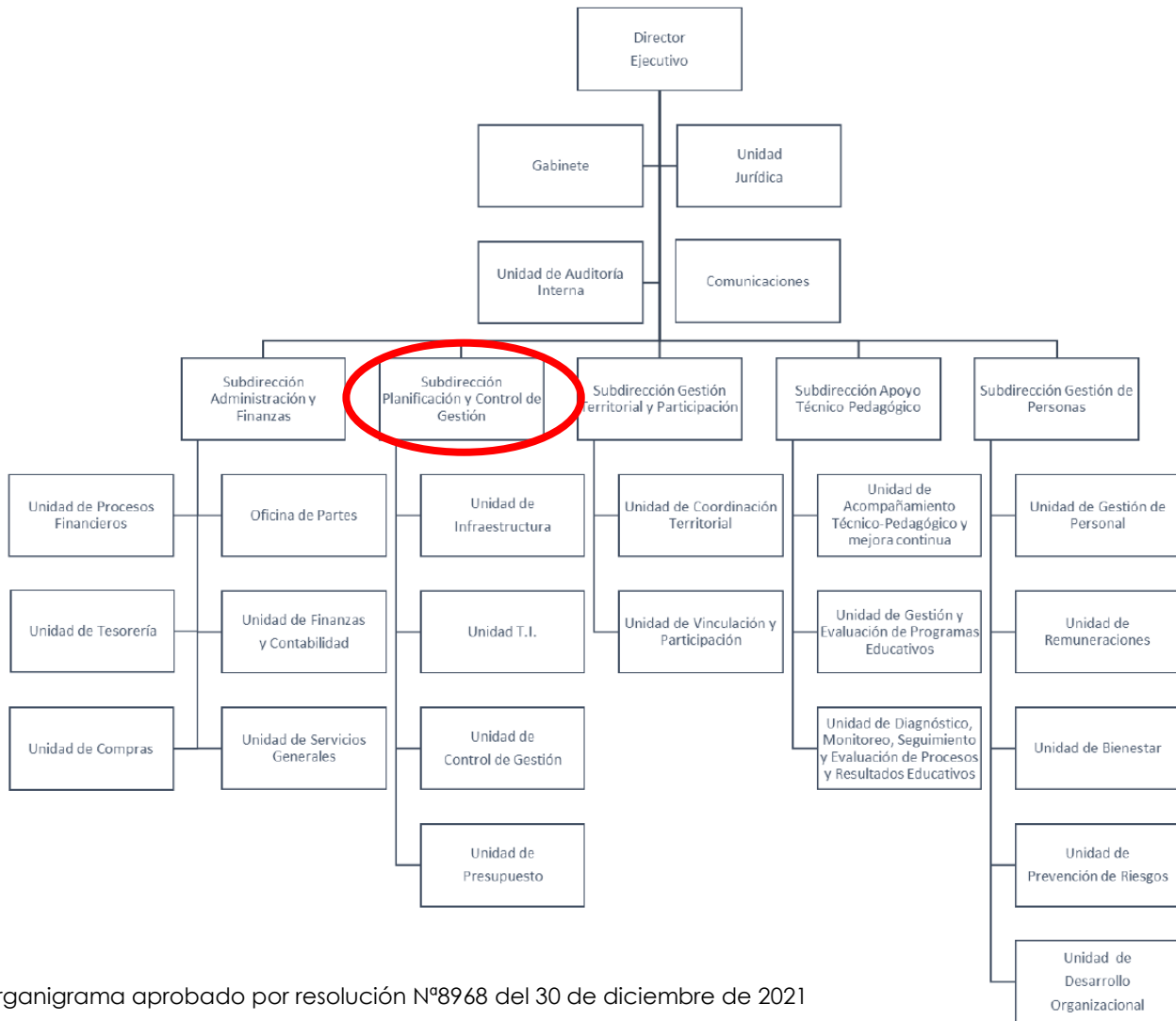
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo a las particularidades del territorio.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas u organismos público privados o privados.

### 3.4 ORGANIGRAMA



\*Organigrama aprobado por resolución N°8968 del 30 de diciembre de 2021

Cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- 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.**
- Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.

## I. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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.

En relación a lo expuesto en los párrafos que anteceden, es relevante señalar que el artículo 25, de la Ley N° 21.395, de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2022, publicada en el Diario Oficial el 15.12.2021, establece limitaciones para la percepción de dietas por integrar directorios de empresas públicas o de entidades del Estado, en los siguientes términos:

"Artículo 25.- Los funcionarios públicos regulados por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Presidente de la República, ministros de Estado, subsecretarios, gobernadores regionales, delegados presidenciales regionales y jefes superiores de los servicios públicos regidos por el Título II del decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, 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 a los cargos regulados por las leyes señaladas."

Esta norma dice relación con el ejercicio presupuestario del año 2022. Sin perjuicio de ello, esta misma norma podría reiterarse en la ley de presupuestos correspondientes al año 2023, la cual, debe estar promulgada y publicada durante el mes de diciembre del año 2022.

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."

- 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.