

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ANDALIÉN SUR QUE COMPRENDE LAS  
COMUNAS DE CONCEPCIÓN, CHIGUAYANTE,  
HUALQUI Y FLORIDA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bio – Bio  
ciudad de Concepción

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación le corresponderá administrar los recursos materiales y financieros del Servicio; además de apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la dependencia del Servicio Local, especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación. Asimismo, a esta unidad le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento educacional, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia (art. 25, Ley N° 21.040).

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

1. 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, asegurando la sostenibilidad económica del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio.
3. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
4. Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
5. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles y para la mantención de las instalaciones, 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 las subdirecciones y unidades que lo requieran.
6. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera y de personal a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación y los organismos competentes.
7. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
8. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia
9. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera y de personal a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación y los organismos competentes.

10. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
11. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

**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>15</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 57.096.706.000</b>

Nota: Ley de presupuesto 2020

**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. Liderar una administración financiera de excelencia que otorgue sostenibilidad económica al Servicio Local, gestionando eficientemente las finanzas, la contabilidad y los activos, de acuerdo con la normativa vigente.	<p>1.1 Asegurar la sostenibilidad financiera del SLEP mediante la estimación de los presupuestos conforme a los requerimientos locales, velando por una adecuada prestación del servicio educativo.</p> <p>1.2 Consolidar los sistemas de control presupuestario y financiero.</p>
2. Realizar, controlar y validar las compras públicas y proceso logístico que necesite el servicio tanto para actividades de éste como de los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Unidad de Gestión Territorial y la Dirección de Educación Pública.	<p>2.1 Gestionar, efectuar y validar las adquisiciones y contratación de servicios para todos los Establecimientos Educativos bajo su dependencia.</p> <p>2.2 Establecer procedimientos y procesos en lo referente a la compra de materiales y productos, a fin de implementar la gestión de las compras públicas y el proceso logístico del Servicio.</p>
3. Gestionar sistemas administrativos regulares, complementarios y/o de apoyo, con procesos y estándares de calidad y con soporte tecnológico que permitan una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.	<p>3.1 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p>
4. Mantener un estándar en la gestión de recursos físicos, generando proyectos en materia de equipamiento, que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.	<p>4.1 Transmitir orientaciones y normativas que fomenten buenas prácticas para impulsar sistemas de mejora continua e información.</p> <p>4.2 Transferir capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos.</p> <p>4.3 Gestionar y coordinar los requerimientos que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje.</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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.215.000.-** 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) **\$2.710.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.227.000.-**

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, 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 cinco años.

Fuente: Art. 2º del DFL N° 61 del 31 de octubre de 2018 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y gestión financiera y presupuestaria, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en alguna de estas materias:

- Sistemas informáticos.
- Compras y presupuesto público.
- Sector educacional escolar.
- Infraestructura y mantenimiento.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias técnicas del cargo en instituciones de similar complejidad públicas o privadas.

### 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.

\*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 1º, la ley N° 20.955.

**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.

**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. 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.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**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>82</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 57.096.706.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Entregar Educación Pública de calidad de manera transversal a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, con enfoque en la calidad como un concepto cuantitativo y cualitativo de mejora progresiva, que rescate la identidad territorial y la promueva fortaleciendo la participación activa del cuerpo docente, asistente de la educación, directivo, apoderado y la ciudadanía en general.

##### **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.- Fortalecer y empoderar el recurso humano del servicio educativo, mediante la entrega de recursos de perfeccionamiento, habilidades y capacitación, acompañamiento psico-educativo, entregando recursos tecnológicos y medios de infraestructura para el aseguramiento de la mejora como complemento a las bases educativas y administrativas ya instauradas en el territorio
- 2.- Mejorar la calidad educativa, asegurando de manera concreta la disposición de inmuebles con estándares óptimos para el adecuado desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, mediante un Plan Maestro de Infraestructura y Mantención.
- 3.- Fomentar la colaboración entre la comunidad educativa perteneciente al Servicio Local y redes estratégicas, para concretar el logro progresivo de los indicadores de la calidad educativa, mediante acciones planificadas y sistemáticas que derivan de los objetivos del plan anual de desarrollo y del Plan Estratégico Local
- 4.- Potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes, mediante la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras, para formar personas con las habilidades propias del siglo XXI, en ambientes educativos sanos, inclusivos y con equidad de género, instalando procesos evaluativos que permitan recoger evidencias concretas de las prácticas desarrolladas

### **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.

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:

- Dirección.
- Gabinete.
- Área de Comunicaciones
- Área de Auditoría.
- Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico.
- Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Unidad de Administración y Finanzas.
- Unidad de Participación y Vinculación Territorial-
- Unidad de Gestión de Personas
- Unidad de Gestión Territorial.
- Área Jurídica.

### **Contexto territorial**

El Servicio Local de Educación Pública de Andalién Sur, está ubicado en la Región del Bio-bio, abarcando las comunas de Concepción, Chiguayante, Florida y Hualqui, la comuna cabecera de este es Concepción.

La población total proyectada en el territorio asciende a 366.830 personas en 2018. De esta, 84.429 tienen 18 años o menos, representando el 23% del total de la población del territorio.

La comuna de Concepción contiene el 58% de la población entre 0 y 18 años en el territorio. La población entre 6 y 18 años (en edad escolar) representa el 16% de la población total del territorio, mientras que a la población en edad Parvularia

Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas – Servicio Local de Educación Pública de Andalién Sur  
(entre 0 y 5 años) representa el 7% del total.

*Proyecciones de población INE\* por rango de edad. Año 2018.*

Comuna	Población 0-3 años	Población 4-5 años	Población 6-13 años	Población 14-18 años	Población 0-18 años
SLEP Andalién Sur	17.713	8.277	34.524	23.915	84.429
Chiguayante	5.475	2.713	11.336	6.843	26.367
Concepción	10.365	4.679	19.465	14.738	49.247
Florida	370	187	856	609	2.022
Hualqui	1.503	698	2.867	1.725	6.793

### Contexto Educacional del territorio

SLEP		Andalién Sur
<b>Región</b>		Bio-Bio
<b>Cabecera</b>		Concepción
<b>N Comunas</b>		4
<b>Comunas</b>		Concepción, Chiguayante, Florida, Hualqui
<b>Matrícula Pública 2019</b>		17.317
<b>Establecimientos Educativos Públicos 2019</b>		71
<b>Liceos Bicentenario</b>		Colegio Bicentenario República de Brasil Colegio Bicentenario República de España
<b>Docentes EE 2019</b>		1.983
<b>Tramos carrera docente 2018</b>	<b>Experto II</b>	2%
	<b>Experto I</b>	10%
	<b>Avanzado</b>	30%
	<b>Temprano</b>	24%
	<b>Inicial</b>	19%
	<b>Acceso</b>	15%
<b>Asistentes de la educación EE 2019</b>		1.510
<b>Establecimientos VTF Municipales</b>		12
<b>Matrícula VTF Municipales*</b>		493
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2018</b>		43%
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2018</b>	<b>Alto</b>	0
	<b>Medio</b>	15
	<b>Medio-bajo</b>	17
	<b>Insuficientes</b>	7
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018</b>		1
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	10%
	<b>Elemental</b>	35%
	<b>Insuficientes</b>	55%
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	29%
	<b>Elemental</b>	26%
	<b>Insuficientes</b>	45%
<b>Estudiantes prioritarios</b>		71%
<b>Estudiantes preferentes</b>		20%
<b>Reprobación 2018*</b>		6%
<b>Deserción 2018**</b>		9%

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2018-2020, extraídos de datos SIGE 2019 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 datos 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.

\*Información 2018.

\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

\*\*Tasa de incidencia

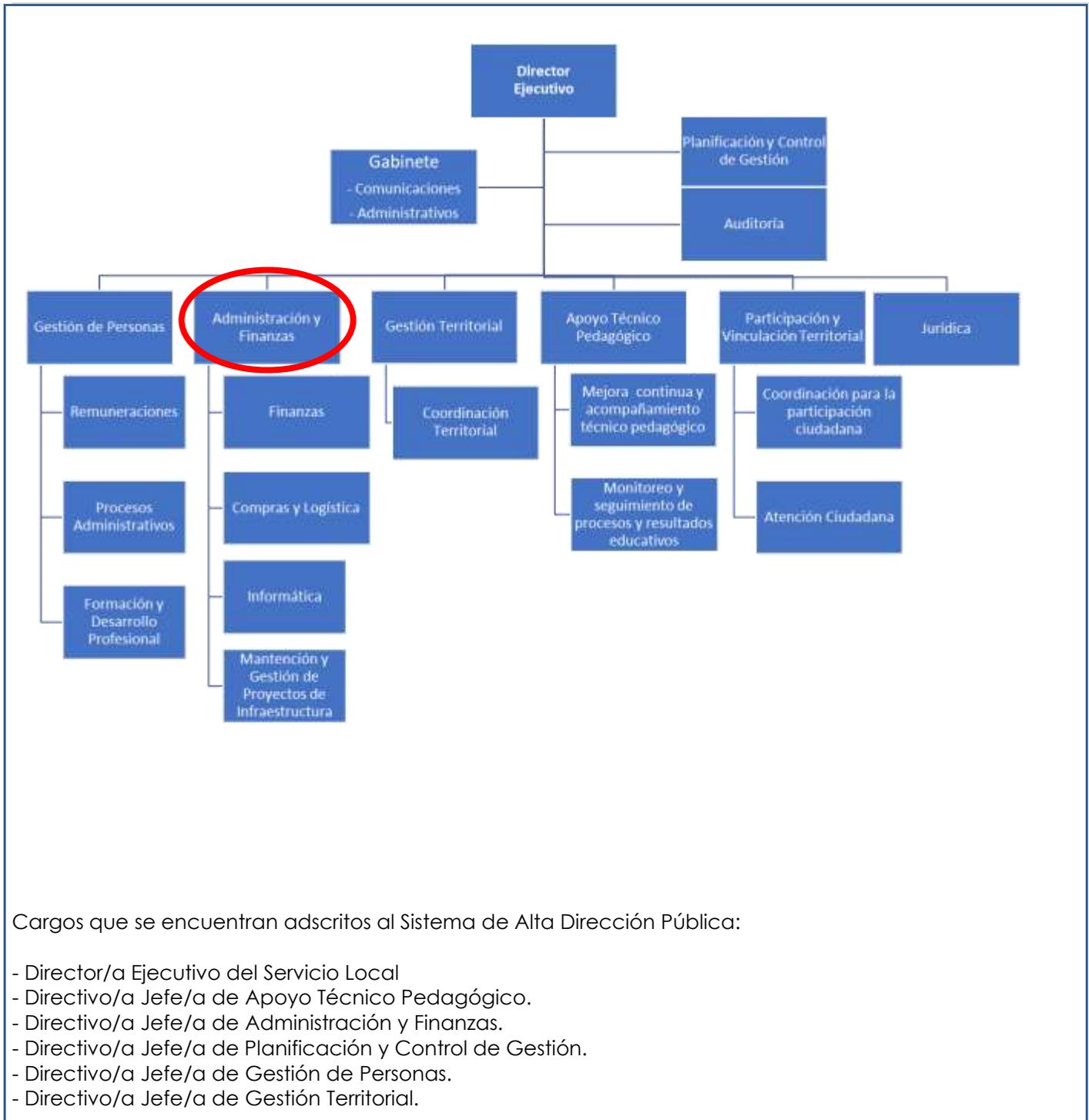
Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Andalíen Sur en el periodo 2020 – 2026 son los siguientes:

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.

### 3.4 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

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

1. Director/a de Educación Pública, autoridades ministeriales.
2. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
  - Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
  - 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.
  - Agencia de Calidad de la Educación: En temas relacionados con el desempeño y logro de estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales. - 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 pedagógico, administrativo y financiero. - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
3. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
4. Alcaldes/as y autoridades municipales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
7. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la comuna.
8. Instituciones estatales y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
9. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
10. Contraloría General de la República.



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.

## **CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### 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 fundamentalmente, 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.

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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4°, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.