

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE MAULE COSTA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Ciudad de Cauquenes  
Región del Maule

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Directivo/a o Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), 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 (EE) de dependencia del Servicio Local, especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República, entre otros organismos.

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan entregar un servicio educacional de calidad 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. Definir un estándar en la gestión de los recursos físicos, humanos, tecnológicos y reglamentarios para fortalecer los sistemas administrativos, ya sean estos regulares, complementarios y/o de apoyo, para el correcto funcionamiento de los EE.
5. Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del SLEP y los EE.

6. 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 unidades que lo requieran.
7. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación, CGR, DIPRES, entre otros.
8. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
9. Asesorar al Director del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4 (aprox.)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	15 (aprox.)
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 1.059.423

### 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar y controlar la administración financiera del SLEP, asegurando su sostenibilidad económica a través de la gestión eficiente del presupuesto, gestión de riesgos financieros, gastos en remuneraciones, control de subvenciones y flujo de caja, orientando a los establecimientos educacionales, entre otros, de acuerdo con la normativa vigente.	<p>1.1 Asegurar la sostenibilidad financiera del SLEP mediante la estimación de los presupuestos públicos conforme a los requerimientos locales, velando por una adecuada prestación del servicio educativo.</p> <p>1.2 Establecer e implementar sistemas de control y gestión presupuestario, contables (gastos remuneraciones) y financieros, garantizando el uso adecuado de los recursos de cada uno de los fondos (Subvenciones).</p> <p>1.3 Diseñar e implementar un sistema de gestión de riesgo financiero y de procesos a su cargo.</p>
2. Gestionar sistemas administrativos, ya sean estos regulares, complementarios y/o de apoyo, estableciendo y documentando procesos y procedimientos, estándares de calidad y gestión de	<p>2.1 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>2.2 Implementar plataformas y sistemas</p>

<p>recursos físicos, generando proyectos en materias de equipamiento y soporte tecnológico que permitan una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.</p>	<p>que permitan mejorar la eficiencia y reemplazar en la medida de lo posible las tareas manuales.</p>
<p>3. Realizar, controlar y validar las compras públicas y proceso logístico que necesite el SLEP y los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Dirección de Compras y Contratación Pública - ChileCompra y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Gestionar, efectuar y validar las adquisiciones y contratación de servicios para todos los establecimientos educacionales bajo su dependencia.</p> <p>3.2 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>
<p>4. Liderar el proceso de instalación de la Unidad de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación y conformación de equipos potenciando el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión y usuarios/as.</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 **\$3.387.000.-** 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) **\$2.836.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.489.000.-**

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 5 años.

Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 67, de 05 de noviembre 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:

- Compras y presupuesto público.
- Gestión de subvenciones educacionales.
- Implementación de sistemas de gestión de riesgo en el área de administración y finanzas.
- Experiencia en instalación y/o modernización de procesos de administración y finanzas.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias técnicas del cargo.

\*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, movilizand o 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 conformar equipos, 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 (planta y contrata)</b>	2.982*
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 1.059.423.-

\*De la dotación total, 107 corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 2.875 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia.

Nota: el Presupuesto Anual corresponde al del Programa 01 del Servicio, según la Ley de Presupuestos del año 2022.

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley que crea el Sistema de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

##### Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación Pública, 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 el 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 la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los establecimientos educacionales y estrategias de formación para los asistentes de la educación.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

**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 de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento 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 Pública posee dependencia directa del Ministerio de Educación, conducido estratégicamente y coordinado por 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 la educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación Pública.

En este contexto, los Servicios Locales 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

La región del Maule se localiza entre los 34°41' y los 36°33' de latitud sur. Está conformada por 4 provincias y 30 comunas. El Servicio Local abarca las provincias de Cauquenes y Talca. En la provincia de Cauquenes, las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, y en la provincia de Talca, las comunas de Constitución y Empedrado.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región de veranos comúnmente cálidos y secos e inviernos lluviosos y frescos. Su clima es de tipo Mediterráneo templado de estación seca y lluviosa

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2017, la población de la región alcanzaría 1.153.043 de habitantes en el año 2022. En relación con la distribución por género, se proyecta que esta sea de 49,1% hombres y 50,9% mujeres. La población escolar del territorio agrupa a 28.247 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 29,4% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 70,6% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Maule Costa posee una matrícula total de 22.586 estudiantes (2021), los que estudian en 100 establecimientos educacionales, de los cuales un 81% serán de responsabilidad del Servicio Local, mientras que un 17% es de dependencia Particular Subvencionada, un 1% es de dependencia Particular Pagada y un 1% de Administración Delegada.

Un 32,1% de estos establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y un 67,9% corresponde a localizaciones rurales, que son, la gran mayoría de establecimientos públicos ubicados en las comunas de Cauquenes, Chanco y Constitución.

De la matrícula traspasada al Servicio Local, un 58,3% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 29% corresponde a educación media, tanto científico humanista (74,9%) como técnico profesional (25,1%).

### Contexto Educacional del territorio

<b>SLEP</b>	
<b>Región</b>	Maule
<b>Cabecera</b>	Cauquenes

<b>N° Comunas</b>	5	
<b>Comunas</b>	Cauquenes, Chanco, Constitución, Empedrado y Pelluhue	
<b>Matrícula Pública 2021</b>	14.077	
<b>Establecimientos Educativos Públicos 2021</b>	81	
<b>Liceos Bicentenarios</b>	8	
<b>Docentes EE 2020</b>	1.354	
<b>Tramos carrera docente 2020</b>	<b>Experto II</b>	12
	<b>Experto I</b>	87
	<b>Avanzado</b>	366
	<b>Temprano</b>	334
	<b>Inicial</b>	398
	<b>Acceso</b>	112
	<b>Sin información</b>	45
<b>Asistentes de la Educación EE 2020</b>	1.382	
<b>Establecimientos VTF Municipal 2020</b>	12	
<b>Matrícula VTF Municipal 2020*</b>	463	
<b>Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2019</b>	Sin información	
<b>Clasificación categoría de desempeño EE municipales – SAC, 4° básico, 2019</b>	<b>Alto</b>	8
	<b>Medio</b>	20
	<b>Medio-bajo</b>	2
	<b>Insuficiente</b>	0
	<b>Sin información</b>	44
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2019</b>	0	
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2020</b>	<b>Adecuado</b>	Sin información
	<b>Elemental</b>	Sin información
	<b>Insuficiente</b>	Sin información
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2020</b>	<b>Adecuado</b>	Sin información
	<b>Elemental</b>	Sin información
	<b>Insuficiente</b>	Sin información
<b>Estudiantes prioritarios 2021</b>	10.065	
<b>Estudiantes preferentes 2021</b>	2.930	

<b>Reprobación 2019**</b>	608
<b>Deserción 2019***</b>	1.087

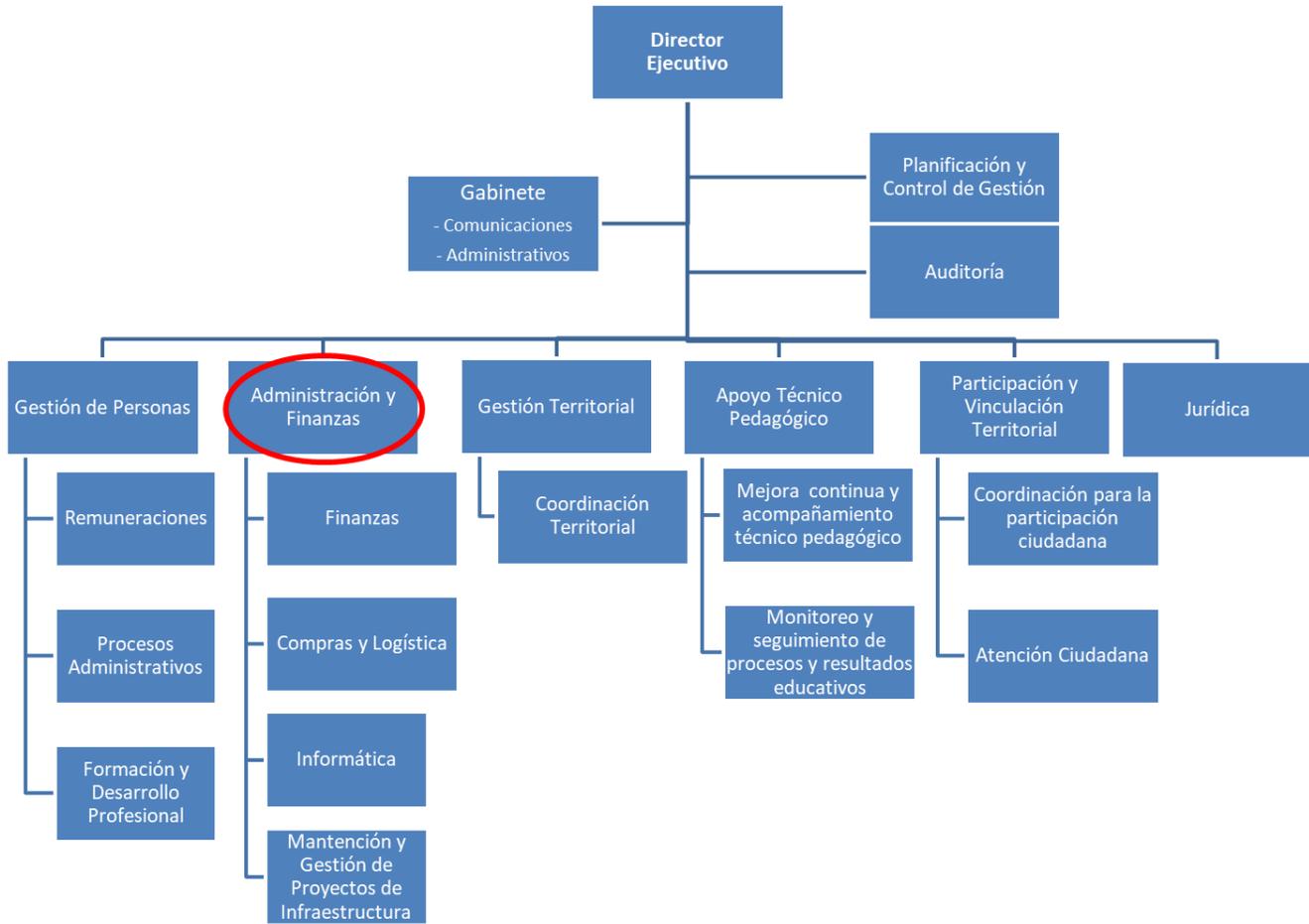
**Fuentes:**  
 Datos de Matrícula, Cantidad de EE y funcionarios de EE 2020-2021, extraídos de Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0.  
 Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, MINEDUC.  
 Datos tramos 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, de la Agencia de Calidad de la Educación.  
 Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, de Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC, y datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.  
 \*\* Datos de reprobación consideran solo educación regular.  
 \*\*\* Tasa de incidencia

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

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

**3.4 ORGANIGRAMA**



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 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

\* El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

#### **IV. 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 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.

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."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, 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.

- 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 período 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.