

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LICANCABUR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Calama
Región de Antofagasta

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO



Al/ a la Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), le corresponderá liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión y desarrollo de personas, impulsando políticas y procedimientos que promuevan las buenas prácticas laborales en los procesos de administración del ciclo laboral, resguardando los lineamientos de la institución y disposiciones legales vigentes, a fin de contribuir al correcto funcionamiento del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a o Jefe/a de Gestión de Personas 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.
2. Establecer un modelo de gestión del desempeño, que permita la entrega de retroalimentación recurrente, como parte de la evaluación del desempeño de los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública.
3. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales, servicio de bienestar, entre otros.
4. Diseñar, proponer y aplicar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene y seguridad, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de los reglamentos y normas que los regulan, así como los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades del personal del Servicio Local, y; de los docentes y asistentes de la educación de las salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo dependencia.

5. Definir un plan de desarrollo profesional para las y los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública, su equipo directivo, además de las y los docentes y asistentes de la educación de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales dependientes.
6. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia.
7. Asesorar al Director del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	20
Presupuesto que administra	\$1.335.723.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO

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 el diseño e implementación de modelos de gestión administrativa y gestión del ciclo laboral de las personas del Servicio Local de Educación Pública y de los establecimientos educacionales, considerando criterios de integración, inclusión y de género, para mejorar la calidad, acceso y oportunidad, a los bienes y servicios entregados por la institución.	<p>1.1 Diseñar e implementar un modelo de gestión y desarrollo de las personas que contemple procesos de reclutamiento y selección, movilidad, inducción, formación, evaluación de desempeño y todo lo relacionado con el ciclo laboral de las personas del SLEP.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de la dotación, el proceso de asignaciones, entre otros, conforme a los requerimientos del Servicio, según corresponda.</p> <p>1.3 Orientar y asesorar a las salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia.</p> <p>1.4 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del Servicio Local, incluyendo políticas y procedimientos.</p>

<p>2. Asegurar la correcta ejecución de los procesos de gestión de remuneraciones, asegurando un adecuado cumplimiento de las normas y obligaciones laborales y previsionales de las y los funcionarios.</p>	<p>2.1 Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones y/o asignaciones, considerando la normativa e instrucciones de Gobierno Transparente y la Dirección de Presupuestos (DIPRES), de acuerdo con los plazos establecidos para ello.</p>
<p>3. Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Diseñar, implementar y monitorear los planes de acción que promuevan la colaboración y coordinación inter e intra institucional, en función de los valores, misión y visión del SLEP.</p> <p>3.2 Propiciar instancias de participación dentro del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales del territorio, que contribuyan a la toma de decisiones de las diversas unidades y de la autoridad superior del Servicio.</p>
<p>4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>4.1 Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de ética y probidad en la gestión pública del Servicio Local.</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 **5º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.873.000.-** 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) **\$4.095.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.428.000.-

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: Artículo N°2 D.F.L. N° 15 de fecha 29 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.

Se requiere contar con experiencia en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: diseño e implementación de modelos de gestión del cambio organizacional, gestión y administración de personas en el ámbito de educación y procesos de transformación digital asociados a gestión de personas**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

*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. 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1) (planta y contrata)	Administración Central: 109 Docentes y Asistentes de La Educación: 3.381
Presupuesto Anual (2)	M\$ 1.843.286.-

(1) Datos corresponden a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 3.381 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 109 personas.

(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2023. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Velar por que 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 de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona con el Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública.

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona 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 es 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:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública, la Dirección de Educación Pública y el Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad 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.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

Contexto Interno del Servicio

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y es coordinado 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 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 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:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión
8. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Unidad de Administración y Finanzas
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento

11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
12. Unidad de Gestión Territorial
13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de El Loa, con las comunas Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, y la provincia de Tocopilla, con las comunas de Tocopilla y María Elena.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como la región donde se encuentran los principales yacimientos de cobre.

Su clima desértico frío caracterizado por precipitaciones que no sobrepasan los 75 mm anuales, y promedio anual de temperaturas de 12.2 °C. Calama en verano tiene cálidas máximas (25 °C a 28 °C) y frías noches de viento, mientras que en invierno las máximas son templadas (18 °C a 23 °C) y congeladas noches con mínimas de hasta -10 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Licancabur (que comprende las comunas de Calama, Ollagüe, María Elena, San Pedro de Atacama y Tocopilla) alcanzará los 241.551 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 50,3 % hombres y 49,7 % mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 64.352 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 31,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 68,3% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Licancabur posee una matrícula total de 47.493 estudiantes (2022), los que estudian en 112 establecimientos educacionales. De ellos, una matrícula de 28.371 (59,7%) estudia en 61 establecimientos municipales, una matrícula de 16.008 (33,7%) estudian en 28 establecimientos particulares subvencionados y una matrícula de 3.114 (6,6%) estudia en 23 establecimientos particulares pagados.

Respecto de la educación municipal, 48 (78,7%) establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y 13 (21,3%) se ubican en localizaciones rurales. De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (28.371 estudiantes en 2022), un 62,8% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 28,3% corresponde a educación media, tanto científico humanista (14,4%) como técnico profesional (14%).

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	LICANCABUR	
Región	ANTOFAGASTA	
Comuna de cabecera	Calama	
N° Comunas	5	
Comunas	Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, Tocopilla y María Elena	
Matrícula Pública 2022*	28.371	
Establecimientos educacionales municipales 2022*	61	
Liceos Bicentenarios	6	
Docentes en Establecimientos Educacionales 2022**	1.756	
Tramos Carrera Docente	Experto II	15
	Experto I	113
	Avanzado	316
	Temprano	376
	Inicial	303
	Acceso	149
	Sin Información	484
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educacionales 2022**	1.499	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***	10	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	667	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***	30	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2022***	96	
Estudiantes con inasistencia grave 2021****	1.904	
Estudiantes prioritarios 2021*****	13.031	
Estudiantes preferentes 2021*****	6.711	
Reprobación 2021*****	582	
Retirados 2021*****	500	
Estándares de aprendizaje matemática 4to básico 2018	Adecuado	18,7%
	Elemental	40,8%
	Insuficientes	40,5%
Estándares de aprendizaje lenguaje 4to básico 2018	Adecuado	41,0%
	Elemental	27,5%
	Insuficientes	31,5%

Fuentes:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2022.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2022.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2021. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2021. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa varibale "sit_fin_r".

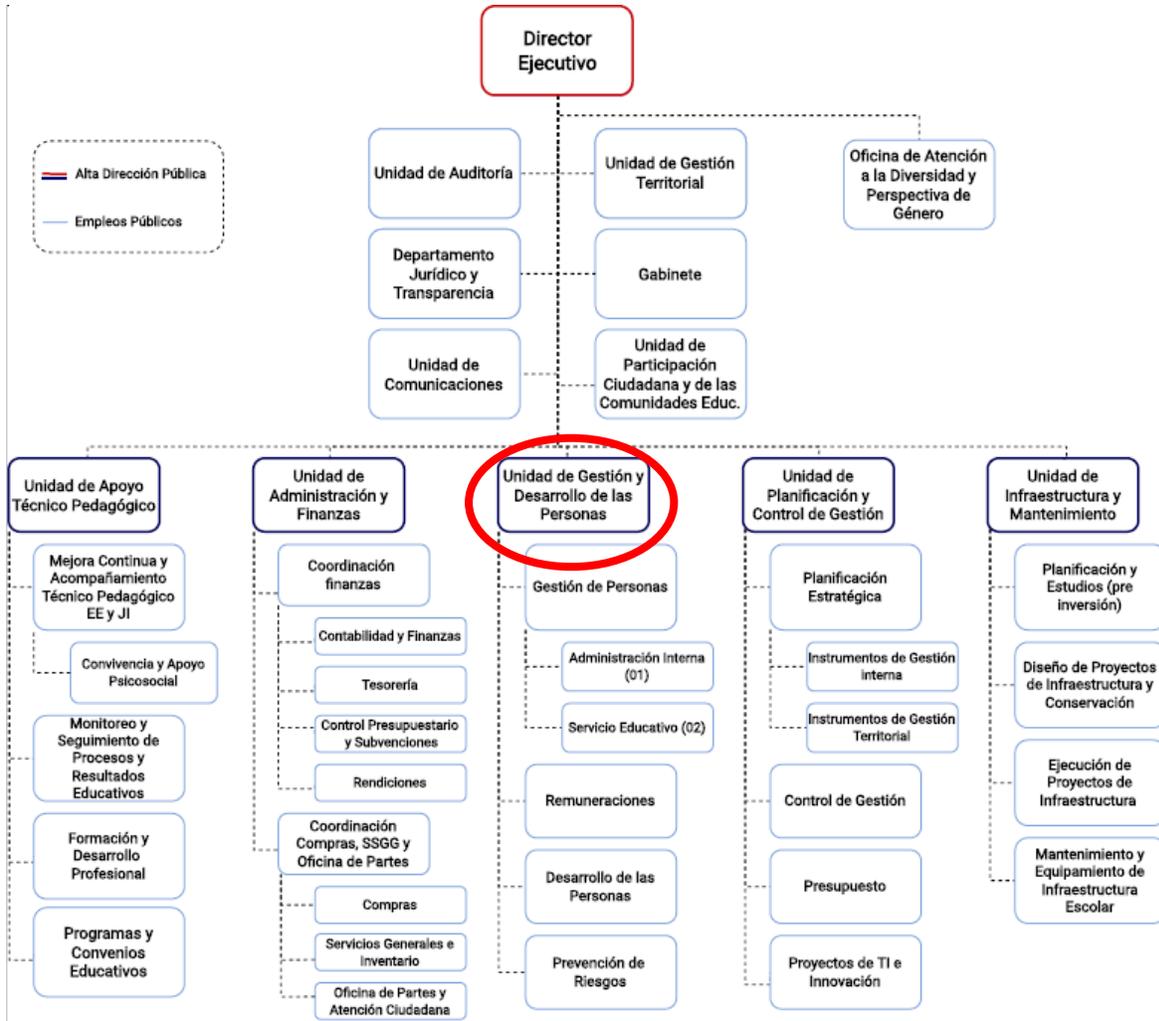
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2021.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a de Educación Pública.
2. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
3. Otras Unidades del Servicio Local de Educación Pública.
4. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
5. Profesores, Asistentes de la Educación, Colegio de Profesores, asociaciones gremiales.
6. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.
7. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
8. Dirección Nacional del Servicio Civil.
9. Contraloría Regional.
10. Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA*



*Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
- **Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas**
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento**

**El cargo se está incorporando a la nueva estructura organizacional propuesta por la Dirección de Educación Pública.

IV. 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.

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 1º, 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 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 8º 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.

