

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE COLCHAGUA QUE COMPRENDE LAS
COMUNAS DE SAN FERNANDO, CHIMBARONGO, NANCAGUA Y PLACILLA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de O'Higgins,
Servicio Local de Educación Pública de
Colchagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

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

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

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

7. Liderar y gestionar rendiciones de fondos al Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, DEP, JUNJI, JUNAEB y otros.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22 -11-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	2
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	20
Presupuesto que administra	
Presupuesto que planifica	MM\$ 44.669.-

Nota: Proyecto de Ley de presupuesto 2023

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 el modelamiento e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP.	<p>1.1 Gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>1.2 Elaborar un sistema de monitoreo, seguimiento y asesoría técnica que permita controlar y gestionar elementos internos y externos de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Metas del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) y los objetivos e indicadores que traza la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p> <p>1.3 Desarrollar, fortalecer y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales y sus planes de tratamiento.</p> <p>1.4 Asegurar la instalación y monitorear el cumplimiento de los indicadores,</p>

	<p>actividades y planes de contingencia para la planificación anual de las áreas y/o Unidades, entregando instrucciones y asegurando su adecuada ejecución.</p> <p>1.5 Consolidar un sistema de supervisión y asesoría técnica para el sistema de gestión de la institución, considerando el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Metas del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) y la elaboración de sus informes.</p> <p>1.6 Desarrollar, fortalecer y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales y sus planes de tratamiento.</p>
<p>2. Conducir el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad, economía y eficacia.</p>	<p>2.1. Elaborar y dirigir eficientemente la elaboración del presupuesto anual del SLEP.</p> <p>2.2. Controlar la ejecución del presupuesto anual y sistematizar la información requerida en las glosas del presupuesto del SLEP.</p>
<p>3. Liderar la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos públicos de infraestructura escolar y mantenimiento que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes, según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.</p>	<p>3.1. Dirigir y controlar la gestión del proceso de elaboración de la cartera de proyectos de infraestructura escolar, mantenimiento y su posterior ejecución.</p> <p>3.2. Dar uso a los recursos públicos asignados para estos proyectos en concordancia con lo trazado en la ENEP.</p> <p>3.3. Controlar las etapas posteriores a las iniciativas de infraestructura ejecutadas.</p>
<p>4. Liderar la gestión interna de la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública, revisando su conformación con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>4.1 Analizar, revisar y eventualmente proponer la mejor forma de organización interna con el objeto de cumplir cabalmente con las metas de esta subdirección.</p> <p>4.2 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.3 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión y a 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 **25%**. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.574.000.-** 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) **\$2.975.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.771.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Art. 2° del DFL N° 60 del 31 de octubre de 2018 del Ministerio de Educación.

*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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en planificación, control de gestión y control presupuestario a nivel institucional.

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

- Experiencia directa en la implementación de instituciones y/o programas de en ámbitos afines: educación, salud y/o desarrollo social.
- Diseño y/o gestión de proyectos de infraestructura en y/o para el sector público o en el ámbito de la educación escolar.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura.

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.

C3. 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.

C5. 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.

C6. 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.

C7. 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

Dotación Total (planta y contrata)	78
Dotación de Planta	45
Dotación a Contrata	33
Personal a Honorarios	0
Presupuesto Anual	MM\$ 44.669.-

*Estas cifras son sujetas a modificación en el año 2020 según Ley de Presupuesto vigente

**Solo corresponde a los recursos asociados a los programas 01 y 02 que se defina en le Ley de Presupuestos

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 de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

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:

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 EE.
3. 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 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 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 Servicio 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.

La instalación del primer servicio local Colchagua en la región de los lagos considerará a cuatro comunas. Este servicio local se instalará en el 2020 siendo el traspaso del servicio educativo el 2021.

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 de Personas
- Unidad de Gestión Territorial.
- Área Jurídica.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Colchagua comprende el territorio de las comunas de San Fernando, Chimbarongo, Nancagua, Placilla. En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins.

Contexto Educativo del territorio

SLEP	Colchagua
Región	Bernardo O'higgins

Cabecera	San Fernando	
N Comunas	4	
Comunas	San Fernando, Chimbarongo, Nancagua, Placilla	
Matrícula Pública 2022	12.814	
Establecimientos Educativos Públicos 2022	58	
Liceos Bicentenarios	Liceo Juan Pablo II de Nancagua	
Docentes EE 2022	1.173	
Tramos carrera docente 2018	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	28%
	Temprano	25%
	Inicial	31%
	Acceso	7%
Asistentes de la educación EE 2022	835	
Establecimientos VTF Municipal	11	
Matrícula VTF Municipal*	408	
Estudiantes con inasistencia crónica 2022	%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2022	Alto	9
	Medio	26
	Medio-bajo	6
	Insuficientes	5
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2022	---	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2022	Adecuado	20%
	Elemental	47%
	Insuficientes	33%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2022	Adecuado	24%
	Elemental	56%
	Insuficientes	20%
Estudiantes prioritarios	70%	
Estudiantes preferentes	20%	
Reprobación 2021	4%	
Deserción 2021	6%	

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 cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI.

*Información 2018.

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.

*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

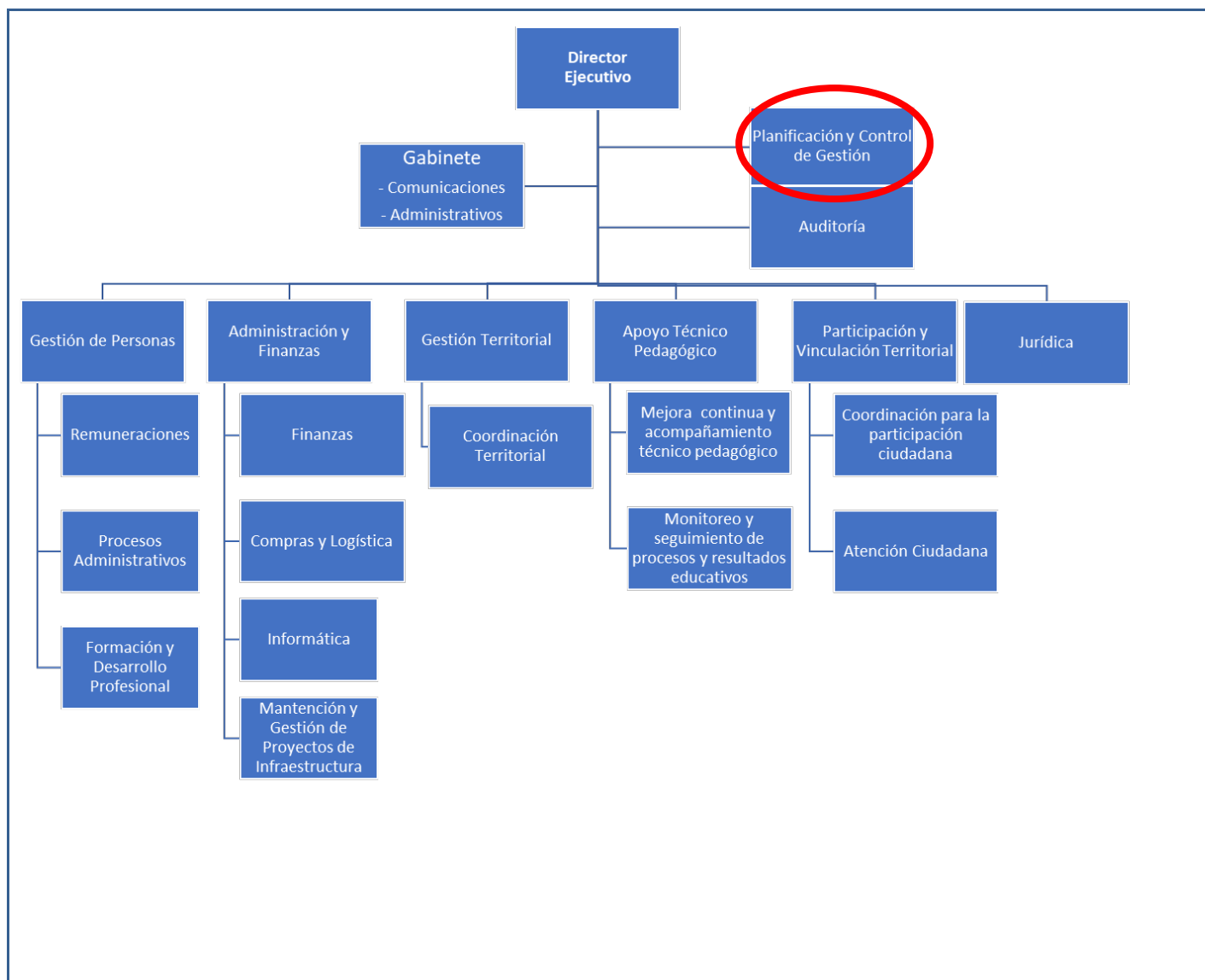
**Tasa de incidencia

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.).
7. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
- **Directivo/a Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión.**
- Directivo/a Jefe/a de Unidad de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Unidad de Gestión Territorial.

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.

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

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

Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente a los cargos regulados por las leyes señaladas."

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

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.