

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA GABRIELA MISTRAL QUE COMPRENDE LAS
COMUNAS LA GRANJA, MACUL Y SAN JOAQUÍN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Directivo/a o Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación le corresponderá administrar los recursos materiales y financieros del Servicio; además de apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales (EE) de la dependencia del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República y otros organismos.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de al/a la Directivo/a o jefe/a de la Unidad 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 y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Planificar, dirigir y controlar los productos activos y pasivos, financieros, contables y presupuestarios del SLEP, además, ejecutar y controlar la planificación del presupuesto anual para los EE asegurando la disponibilidad y sostenibilidad financiera, acorde a la normativa de todos los recursos públicos, asegurando un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio.
3. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles y para la mantención de las instalaciones, para la prestación de servicios, para la ejecución de acciones de apoyo, y las contrataciones de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con las subdirecciones y unidades que lo requieran.
4. 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.
5. Desarrollar y mejorar los procesos administrativos del SLEP en sus distintas dimensiones, incluyendo también los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.

6. Asesorar al director del Servicio Local de Educación, en las materias que sean de su competencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-10-22

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Rojas

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	M\$ 39.908.000

Nota: Ley de presupuesto 2021

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 al Slep y a los establecimientos educacionales, entre otros, de acuerdo con la normativa vigente.	<p>1.1 Mantener y 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 de un sistema de gestión de riesgo financiero y de procesos a su cargo.</p> <p>1.4 Implementar la mejora continua de los servicios financieros y contables, utilizando para ello indicadores que permitan hacer un adecuado seguimiento.</p>
2. Desarrollar, implementar y mejorar los sistemas administrativos, estableciendo procesos y estándares de calidad. Debe cautelar la existencia y adecuada mantención de los recursos físicos, tecnológicos y de equipamiento que permitan una operación oportuna y eficiente del SLEP y de sus establecimientos educativos.	<p>2.1 Desarrollar e implementar procesos eficientes y oportunos, que sustenten un servicio administrativo de calidad para los usuarios internos y externos del SLEP.</p> <p>2.2 Proveer y mantener la infraestructura, los recursos físicos, equipamiento y los recursos tecnológicos en forma oportuna, adecuada y eficiente.</p>

	<p>2.3 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>2.4 Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar eficiencia y automatizar procesos y servicios.</p> <p>2.5 Desarrollar y mantener una relación armónica y fluida con los Establecimientos Educativos.</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 Unidad de Gestión Territorial y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Gestionar de manera oportuna y eficiente las adquisiciones y la contratación de servicios para el SLEP y todos los Establecimientos Educativos bajo su dependencia, validando adecuadamente su pertinencia.</p> <p>3.2 Establecer procedimientos y procesos en lo referente a la compra de materiales y productos, asegurando también el proceso logístico asociado.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna del equipo que lidera, a través de lineamientos estratégicos de gestión y desarrollo de las personas, y transversalización con enfoque de género en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos.</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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.274.000.-** 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) **\$2.713.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.396.000.-

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. 2º del DFL N° 68 del 31/10/2018 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, gestión financiera y presupuestaria, en el sector público y/o privado con experiencia en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

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

- Compras y presupuesto público.
- Gestión de subvenciones educacionales.
- Tecnologías de la información

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias técnicas del cargo, en el sector público o privado.

*"Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato."Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de 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, movilizandorecursos 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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C5. 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.

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)	76 personas en el Slep 2230 (Equipos directivos- docentes y asistentes de educación)
Presupuesto Anual	M\$ 39.908.000 (treinta y nueve mil millones novecientos ocho millones)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Dar continuidad a los servicios educacionales de las comunas de La Granja, San Joaquín y Macul, procurando un diagnóstico con datos verificables que sirvan para la mejora de los aprendizajes y la efectividad de los programas de apoyo.

Contexto Externo del Servicio

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

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

Se relacionará con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativos, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.
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 Gabriela Mistral posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:

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

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral, comprende el territorio de las comunas de La Granja, Macul y San Joaquín.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación Gabriela Mistral se encuentra emplazado en la región metropolitana, cuenta con una superficie total de 33,1 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 327.597 habitantes la que se divide en un 51,8% de mujeres y un 48,2% de hombres (censo 2017). La población en edad escolar ascendería a 48.149 habitantes (2017).

La matrícula total del servicio corresponde a 16.469, con 34 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 15 establecimientos VTF, con una matrícula de 1.295 párvulos.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Gabriela Mistral	
Región	Metropolitana	
Cabecera	La Granja	
N Comunas	3	
Comunas	La Granja, Macul y San Joaquín	
Matrícula Pública 2021	14365	
Establecimientos Educativos Públicos 2021	49 (34 EE Y 15 JIII)	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2021	1281	
Tramos carrera docente 2021	Experto II	1%
	Experto I	9%
	Avanzado	27%
	Temprano	25%
	Inicial	25%
	Acceso	13%

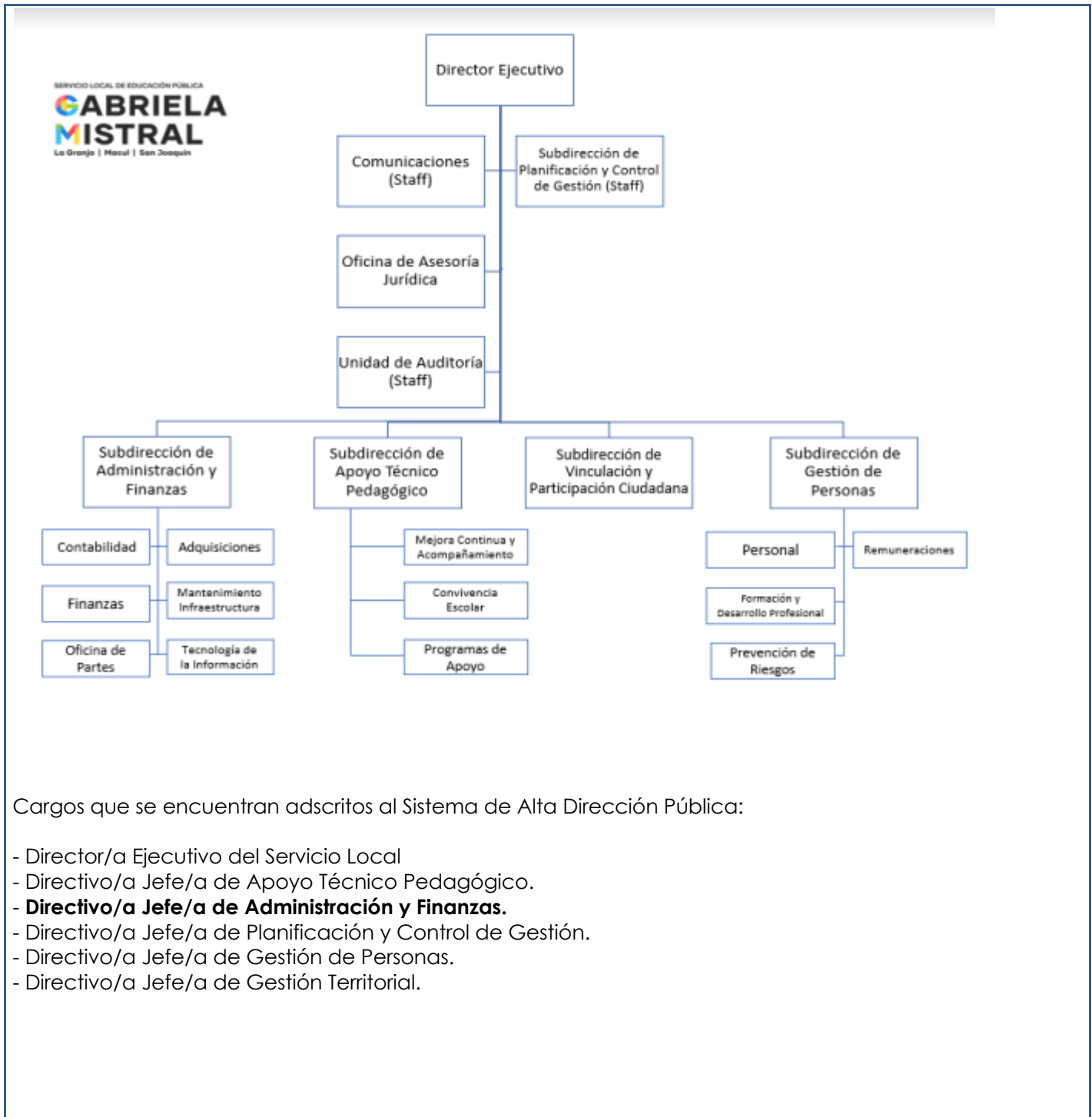
Asistentes de la educación EE 2021	885	
Establecimientos VTF Municipal	15	
Matrícula VTF Municipal*	1339	
Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2021	11%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2021	Alto	0%
	Medio	50%
	Medio-bajo	35%
	Insuficientes	15%
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2021	Ultimas 3 mediciones ninguno en básica pero se midió solo 8vo, anteriores 3 solo Tecno Sur	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2021	Adecuado	14%
	Elemental	36%
	Insuficientes	50%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2021	Adecuado	33%
	Elemental	26%
	Insuficientes	41%
Estudiantes prioritarios	48%	
Estudiantes preferentes	21%	
Reprobación 2021	3%	
Deserción 2021	-	
<p>Fuente: 1. % de tramos fueron sacados de las nóminas de transferencia de carrera docente con los conceptos "Pago normal" "Diciembre" "2021"</p> <p>2. Determinar la deserción requiere un poco más de tiempo dado que hay que ver que el estudiante retirado de nuestros establecimientos no esté matriculado actualmente en ningún establecimiento a nivel nacional</p>		

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública
2. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
3. Dirección de Educación Pública, autoridades ministeriales.
4. 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.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
7. 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.
8. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
9. Contraloría General de la República.

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 de Administración y Finanzas.**
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.

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 fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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 normas establecidas en las Resoluciones Afectas números 1 y 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, las cuales

Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas – Servicio Local de Educación Gabriela Mistral
establecen Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas en el sector
público.