

**JEFE/A DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN METROPOLITANA QUE  
COMPRENDE LAS COMUNAS DE LO PRADO, PUDAHUEL Y CERRO NAVIA  
(BARRANCAS)  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Servicio Local de  
Barrancas

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación le corresponderá colaborar con el Director/a Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local respectivo, 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), monitoreando el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del servicio local y sus establecimientos. Asimismo, a esta unidad le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento educacional, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES<sup>1</sup>**

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 cinco años.

Fuente Legal: Artículo 2° D.F.L. N°32 del Ministerio de Educación del año 2018 que fija planta de personal del Servicio Local De Educación Pública de la Región Metropolitana que comprende las comunas de Lo Prado, Pudahuel Y Cerro Navia, y otras materias que indica.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-05-2019.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Jaime Bellolio.

<sup>1</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 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.

#### **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.
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.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública en el periodo 2019 – 2022 son los siguientes:

1. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Local de Educación Pública.
2. Instalar las mejores prácticas de gestión educacional en función de mejorar los resultados y procesos educativos, en los distintos niveles y modalidades educativas.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo a las particularidades del territorio.

**2.3  
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 educativas, 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.

**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

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

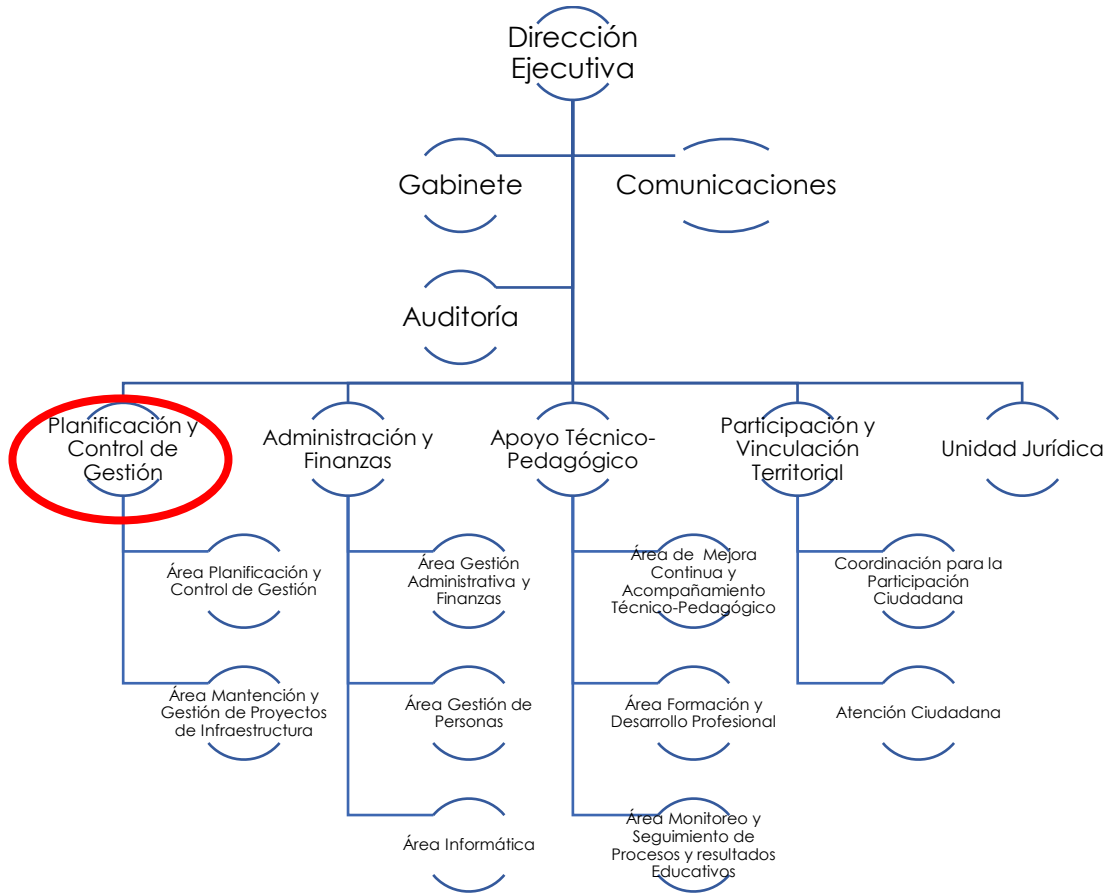
Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

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

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección
2. Gabinete
3. Área de Comunicaciones
4. Área de Auditoría
5. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
6. Unidad de Planificación y Control de Gestión
7. Unidad de Administración y Finanzas
8. Departamento de Participación y Vinculación Territorial
9. Unidad Jurídica

**ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL SERVICIO LOCAL<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Estructura en revisión.

**DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	121
<b>Dotación de Planta</b>	16
<b>Dotación a Contrata</b>	89
<b>Personal a Honorarios</b>	16

Nota: Fue considerada la dotación directa del Servicio.

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	MM\$ 57.544
<b>Presupuesto de Inversión</b>	MM\$ 1.545

Nota: ley de presupuesto 2019.

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio Local de Educación Barrancas comprende el territorio de las comunas de Cerro Navia, Lo Prado y Pudahuel. En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región Metropolitana. Cuenta con una superficie total de 215 KM<sup>2</sup>, la cual casi en su totalidad es de carácter urbano, correspondiendo a la comuna Pudahuel el 92% del territorio.

Posee una población total estimada de 512.427 (50,62% mujeres, 49,38% hombres) y un total de 91.580 niños, niñas y jóvenes en edad escolar (2017).

El territorio que abarca el Servicio Local de Barrancas posee una matrícula total de 64.091 estudiantes (2017), los que estudian en 148 establecimientos educacionales, de los cuales un 36% son de responsabilidad del Servicio Local, mientras que un 63% es de dependencia Particular Subvencionada y un 1% es de dependencia Particular Pagada. El Servicio Local en particular posee una matrícula total de 22.963 estudiantes (2017), los que estudian en 55 establecimientos educacionales. Además, considera 23 establecimientos VTF con una matrícula de 2.331 párvulos.

Un 98% de estos establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y sólo un 2% corresponde a localizaciones rurales que son, específicamente, establecimientos públicos ubicados en la comuna de Pudahuel.

		EE				VTF		
		CANTIDAD	MATRÍCULA	DOCENTES	AAEE	CANTIDAD	MATRÍCULA	AAEE
<b>BARRANCAS</b>	CERRO NAVIA	22	6.901	631	477	10	505	195
	LO PRADO	14	5.575	460	382	7	506	126
	PUDAHUEL	19	10.487	568	626	6	1.320	167
	<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>22.963</b>	<b>1.659</b>	<b>1.485</b>	<b>23</b>	<b>2.331</b>	<b>488</b>

De la matrícula traspasada al Servicio Local, un 67% corresponde al nivel de educación básica, mientras que sólo un 11% corresponde a educación media tanto científico humanista (7%) como técnico profesional (4%).

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

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

- Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
- Jefe/a de Administración y Finanzas
- Jefe/a de Planificación y Control de Gestión

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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

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

1. Llevar a cabo las labores de planificación, control de gestión y monitoreo de los procesos, presupuestarios y proyectos de inversión /mantenimiento que se ejecutan en el Servicio Local para el cumplimiento de sus objetivos y necesidades del SLEP, conforme a las orientaciones y normativas establecidas.
2. Establecer planes y cursos de acción que aseguren el monitoreo permanente del estado y cobertura de necesidades de infraestructura y equipamiento educacional correspondientes al territorio de su competencia, coordinando, planificando y gestionando con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de diseños y ejecución de proyectos que permitan cumplir con la normativa legal vigente y con estándares de calidad definidos por la Dirección de Educación Pública.
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. Gestionar la infraestructura, servicios logísticos y de mantenimiento necesarios para el buen funcionamiento del SLEP y de los establecimientos educacionales, velando por garantizar una adecuada infraestructura y equipamiento educativo, en el marco de la normativa vigente.
5. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Impulsar y disponer 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>	<p>1.1 Establecer 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 Establecer un control periódico del avance de los instrumentos de gestión, asegurando su ajuste oportuno en caso de desviaciones o requerimientos de mejora.</p> <p>1.3 Asegurar la disponibilidad de la información del ámbito de competencia, para la gestión educacional y la toma de decisiones del SLEP.</p>
<p>2. Establecer un estándar en la gestión de recursos físicos, generando proyectos de inversión en materia de infraestructura y equipamiento, que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.</p>	<p>2.1 Proponer proyectos de inversión en materia de infraestructura y equipamiento, tanto en el SLEP como en los Establecimientos Educativos.</p> <p>2.2 Proponer un plan de mantenimiento, supervisión y modernización de la infraestructura y equipamiento existente en los Establecimientos Educativos.</p> <p>2.3 Establecer orientaciones y normativas destinadas a impulsar las buenas prácticas, además de transferir las capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos.</p> <p>2.4 Pesquisar requerimientos que promuevan mejoras en materia de soportes y gestión de recursos para generar entornos de aprendizajes de calidad, seguros e higiénicos.</p>
<p>3. Liderar la administración de sistemas de Mejoramiento Continuo de los procesos internos, asegurando una gestión que permita desarrollar buenas prácticas en materia de planificación y control.</p>	<p>3.1 Proponer al Director/a Ejecutivo/a sistemas de mejoramiento continuo, para la entrega de indicadores de mejora.</p> <p>3.2 Implementar y asegurar el uso de los instrumentos de control y gestión contenidos en el sistema de mejoramiento continuo.</p>
<p>4. Liderar una gestión eficiente y moderna de los recursos muebles e inmuebles del Servicio, asegurando su calidad, conforme a lo establecido por las normativas y las orientaciones de la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>4.1 Asegurar la implementación de un plan de mantención y modernización de los recursos muebles e inmuebles del Servicio.</p>



## CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>3</sup>**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>3</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en planificación estratégica y/o control de gestión en el área educacional y/o servicios afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:                      - Gestión de recursos físicos y/o financieros.                      - Evaluación, desarrollo, control y/o ejecución de proyectos de infraestructura.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10%</b>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## IV. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>N.º Personas que dependen del cargo</b>	12*
<b>Presupuesto que administra</b>	MM\$ 57.544**

\*número de personas según planilla de pago marzo 2019

\*\* Nota: El presupuesto 2019 no es de administración exclusiva del cargo, es compartida con todas las otras unidades del SLEP.

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación, está compuesto por:

**1. Área Planificación y Control de Gestión:** Entre sus principales funciones se encuentra:

- Monitorear e informar sobre el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del SLE y sus establecimientos; elaborar un sistema de seguimiento, información y monitoreo, de conformidad a las orientaciones establecidas por la Dirección de Educación Pública, que considere tanto la evaluación de procesos como de resultados del SLE y sus establecimientos educacionales, como también, los informes emitidos por La Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529; consolidar y Monitorear el Plan estratégico Local de Educación pública y el Plan Anual, con la participación de las distintas comunidades educativas, respondiendo a sus necesidades; coordinar y velar por el proceso administrativo de todas las obras en ejecución y el cumplimiento de los plazos de ejecución de las obras; realizar monitoreo y seguimiento de la actividad global de las unidades y oficinas de trabajo en relación a los objetivos, metas e indicadores propuestos en los instrumentos de gestión.

**2. Área Mantenimiento y Gestión de Proyectos de Infraestructura:** Entre sus principales funciones se encuentra:

- Elaborar el proyecto de presupuesto, considerando las necesidades de recursos y su coherencia con los objetivos de los proyectos y actividades del SLE; identificar las necesidades actuales y futuras de cobertura del servicio educacional de acuerdo a las particularidades del territorio; desarrollar la oferta de Educación Pública; determinar la apertura, fusión o cierre de establecimientos educacionales de dependencia dentro del territorio de su competencia; determinar la apertura o cierre de especialidades de formación diferenciada en establecimientos de Enseñanza Media Técnico Profesional en base a criterios de pertinencia y calidad; identificar las necesidades actuales y futuras de infraestructura educacional; diagnosticar las necesidades de infraestructura educacional; gestionar acciones que permitan la elaboración de diseños y proyectos en base a la normativa y los estándares de calidad determinados; elaborar y proponer a la dirección de Educación Pública, u otros organismos públicos a través de ella, proyectos de inversión en equipamiento e infraestructura educacional u otros ítems relacionados con su objeto y fines para desarrollar el territorio de su competencia.

**5.3**  
**CLIENTES**  
**INTERNOS,**  
**EXTERNOS y**  
**OTROS ACTORES**  
**CLAVES**

Los clientes con los cuales se vincula el Jefe/a de Unidad 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. Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno Regional, Ministerio de Obras Públicas.
7. 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, Universidades, Institutos Profesionales, CFT, etc.).

**5.4 RENTA**

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 **35%**<sup>4</sup>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.451.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.617.917.-	\$916.271.-	\$3.534.188.-	\$2.924.353.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.626.410.-	\$1.619.244.-	\$6.245.654.-	\$5.090.027.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.646.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.604.884.-	\$911.709.-	\$3.516.593.-	\$2.909.134.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.088.281.-	\$1.430.898.-	\$5.519.179.-	\$4.533.984.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.451.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<sup>4</sup> El porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública se encuentra en tramitación en la DIPRES

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, de los Servicios Locales de Educación, el convenio será suscrito dentro de treinta días de haber sido nombrado con el jefe superior respectivo, cuyas metas deberán estar alineadas con el Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo de su respectivo Servicio Local.

Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### - El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### - Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado.

Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

## 5.6 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.”

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.