

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN DE PERSONAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ATACAMA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Copiapó  
Región de Atacama

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

**1.1 MISIÓN  
Y  
FUNCIONES  
DEL CARGO**

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

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a o Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica en concordancia con la misión institucional, dirigiendo los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento.
2. Diseñar y Ejecutar un modelo de gestión del desempeño, que permita la entrega de feedback constante y evaluación del desempeño de los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública.
3. Asegurar el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales y del servicio de bienestar, entre otros.
4. Diseñar, Aplicar y supervisar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene y seguridad, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de las normas legales y reglamentarias, y los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades del personal del Servicio Local, y; de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales bajo dependencia.
5. Diseñar un plan de desarrollo profesional para los funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales dependientes.
6. Gestionar, Mantener y asegurar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local y los establecimientos educacionales bajo su dependencia.
7. Asesorar al Director del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-11-2022  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	3
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	16
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 60.775.467.000.- (Subtítulo 21, Gastos en Personal) \$ 26.164.000.- (Capacitación p01 y Perfeccionamiento, Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo) \$ 283.395.000.- (Capacitación p02)

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el diseño e implementación de modelos de gestión administrativa y gestión del ciclo laboral de las personas del Servicio Local de Educación Pública y de los establecimientos educacionales.	1.1 Diseñar, Asegurar y ejecutar un modelo de gestión y desarrollo de personas que contemple procesos de reclutamiento y selección, movilidad, inducción, formación, evaluación de desempeño y todo lo relacionado con el ciclo laboral de las personas del SLEP. 1.2 Diseñar y Ejecutar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de la dotación, con especial consideración en la adecuada aplicación del estatuto docente, asistentes de la educación, código del trabajo y estatuto administrativo; conforme a los requerimientos del Servicio, según corresponda. 1.3 Orientar y asesorar a los establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia.
2. Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones.	2.1 Diseñar y Ejecutar el modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones y/o asignaciones, considerando las normativas de gobierno transparente y DIPRES, de acuerdo con los plazos establecidos para ello.
3. Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio local de Educación Pública.	3.1 Diseñar, Implementar y monitorear los planes de acción que promuevan la colaboración y coordinación inter e intra institucional, en función de los valores, misión y visión del SLEP.

<p>4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del Servicio local de Educación Pública.</p>	<p>4.1 Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de ética y probidad en la gestión pública del SLEP</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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>5°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>35%</b>. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$ 4.168.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$3.522.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$5.462.000.-</b></p> <p>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.</p>
--

## 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 Legal: Artículo 2° D.F.L. N°14 de fecha 29 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 materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias:

- Gestión y administración de personas en el sector público y municipal.
- Diseño, implementación y de modelos de gestión del cambio organizacional.
- Especialización en materias relacionadas a los desafíos del cargo.

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

### 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.

señales del entorno e  
y gestión institucional,  
la habilidad para aplicar

s al logro de los objetivos  
las personas hacia su  
oyo y dirección frente a  
correctivas en función de

emergentes, de presión,  
estratégicas, eficaces y  
d resiliente en situaciones

entar a las personas,  
promiso con la visión y  
r un clima armónico de  
generando cohesión y

oportuna con distintos  
claridad, escuchando  
que desea entregar, en

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	86 (Programa 01)
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 2.106.688.- (Programa 01)

\*De la dotación total 86 corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 2.741 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia.

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

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Proveer un servicio educacional de calidad, integral y equitativo, que permita el aprendizaje y el desarrollo pleno de los estudiantes del territorio de Atacama, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos y docentes, el trabajo colaborativo y la participación e inclusión de todos los integrantes de las comunidades educativas.

##### Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación Pública, es un organismo autónomo, 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.

##### Objetivos Estratégicos institucionales

- 1.- Fortalecer el liderazgo de los actores del sistema en los diferentes niveles del servicio (SLEP, EE, aula), con foco en lo pedagógico
- 2.- Implementar una eficaz gestión pedagógica para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes y asegurar trayectoria
- 3.- Desarrollar una convivencia escolar favorable para el aprendizaje

4.- Realizar una gestión eficaz con los recursos disponibles

5.- Mejorar las capacidades técnicas y humanas de todos los actores del Servicio

6.- Calidad para la educación pública: Mejora continua de la calidad de la educación pública para llevarla a niveles de excelencia en el marco de las orientaciones rectoras del Mineduc y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

7.- Rol público y social de la educación pública: Compromiso y responsabilidad por la equidad, el acceso universal y la integralidad del Sistema de Educación Pública.

8.- Gestión territorial descentralizada: Marco institucional capaz de conjugar la coherencia nacional, la pertinencia territorial, el desarrollo de capacidades locales y participación de las comunidades educativas.

9.- Generación de capacidades: Excelencia profesional en la gestión de la Educación Pública, y atracción y generación de capacidades en todas las instituciones, regiones y territorios del país.

10.- Innovación y eficiencia: Trabajo eficaz, eficiente y ágil en la gestión de la Educación Pública.

11.- Coordinación interinstitucional: Coordinación y coherencia con la institucionalidad pública relevante para la instalación del Sistema de Educación Pública.

12.- Altos estándares de ética institucional: Acciones y definiciones transparentes, respetuosas, tolerantes, multiculturales y con enfoque de género.

**Principales Productos estratégicos:**

1. Programa de liderazgo para los actores del sistema en los diferentes niveles del servicio (SLEP, EE, aula), con foco en lo pedagógico.
2. Plan de gestión pedagógica para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes y asegurar trayectoria.
3. Desarrollar un programa de convivencia escolar favorable para el aprendizaje.
4. Plan de gestión administrativa/financiera con los recursos disponibles
5. Plan de formación continua en base a las necesidades de todos los actores del Servicio.

**Contexto Interno del servicio**

El Servicio Local de Educación Atacama depende directamente del Ministerio de Educación. Al igual, recibe asesoría y orientaciones de la Dirección de Educación Pública.

En noviembre del 2017, la Ley 21.040 crea una nueva institucionalidad para la Educación Pública en Chile, donde se traspasan los establecimientos educacionales, jardines infantiles VTF, escuelas y liceos de 345 municipios a 70 Servicios Locales de Educación Pública.

Los Servicios Locales de Educación Pública serán los sostenedores educacionales que velarán por entregar una educación integral, de calidad y con pertinencia local, centrado en los aprendizajes para el siglo XXI, que entregue oportunidades a todos los niños, niñas y jóvenes en el país para desarrollarse.

### **Contexto territorial**

La región Atacama se localiza entre los 27°22'0" S, 70°19'56" O de latitud sur. Está conformada por dos provincias y cinco comunas, El Servicio local abarca las provincias de Copiapó y la provincia Chañaral, con las comunas de Copiapó, Caldera, Chañaral, Tierra Amarilla y Diego de Almagro. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que está conformada por tres provincias y nueve comunas. El SLEP Atacama, abarca las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla de la provincia de Copiapó y las comunas de Chañaral y Diego de Almagro de la provincia de Chañaral. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, puesto que las unidades de relieve básicas presentadas en las regiones del norte aquí comienzan a variar. Su clima y las condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que en las regiones de Arica, Paríacota y Antofagasta. Dentro de las actividades que presenta la región, destacan dos rubros específicamente: la minería y agricultura. La primera es la base de la economía regional, asociada principalmente al mineral cobre, y en menor medida de

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 286.168 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 144.420 hombres y 141.748 mujeres. La población escolar del territorio al año 2021 agrupa a 29.043 mil niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años.

SLEP Atacama tiene a su cargo 79 establecimientos educacionales, que se distribuyen en 19 jardines infantiles vía transferencia de fondos (VTF), 48 escuelas y 12 liceos, que corresponden al 58,1% del total de establecimientos educacionales presentes en las 5 comunas del territorio.

La comuna de Copiapó cuenta con 30 establecimientos educacionales urbanos (entre ellos un centro de educación de adultos, un establecimiento de educación en contexto de encierro y dos establecimientos de educación diferencial), uno rural y 15 jardines VTF, contando con un total de 46 establecimientos educacionales. En la comuna de Tierra Amarilla, existe un número de 5 establecimientos educacionales urbanos, 5 rurales, con un jardín VTF, siendo un total de 11 establecimientos educacionales. En la comuna de Caldera, se cuenta con 5 establecimientos educacionales urbanos, con un centro de educación de adultos, una escuela rural y 3 jardines VTF, con un total de 9 establecimientos educacionales. En la comuna de Chañaral, cuenta 7 establecimientos educacionales urbanos, un establecimiento de educación especial, uno en contexto de encierro y uno rural. En la comuna de Diego de Almagro, se distribuye en 3 establecimientos educacionales urbanos, un CEIA y uno rural. En el territorio, la mayor concentración de establecimientos rurales se

encuentra en la comuna de Tierra Amarilla (6), las cuatro comunas restantes, sólo presentan un establecimiento rural en cada una.

Figura 1. Mapa territorial SLEP Atacama.



En la figura n° 1, se muestran las 5 comunas que abarca el Servicio Local de Educación Pública Atacama, en una superficie aproximada de 27.120 kilómetros cuadrados.

SLEP		
Región	ATACAMA	
Cabecera	COPIAPÓ	
N Comunas	5	
Comunas	COPIAPÓ, TIERRA AMARILLA, CALDERA, DIEGO DE ALMAGRO Y CHAÑARAL	
Matrícula Pública 2020	29003	
Establecimientos Educativos Públicos 2019	60	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2020	1963	
Tramos carrera docente 2020	Experto II	24
	Experto I	155
	Avanzado	484
	Temprano	450
	Inicial	471
	Acceso	222
Asistentes de la educación EE 2021	1728	
Establecimientos VTF	19	
Matrícula VTF	1090	
Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2019 (3)	24%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2019 (4)	Alto	0
	Medio	17
	Medio-bajo	19
	Sin categoría (baja matrícula)	7
	Insuficientes	10
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2019 (4)	3	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018 (4)	Adecuado	12.3
	Elemental	33.9
	Insuficientes	53.7
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018 (4)	Adecuado	31.8
	Elemental	28.5
	Insuficientes	39.7

Estudiantes prioritarios (4)	17760
Estudiantes preferentes (4)	7000
Reprobación 2018** (4)	5.50%
Ausentismo crónico 2018*** (4)	4.70%

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. 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 prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

\*Información 2018.

\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

\*\*\* Tasa de incidencia

(1) Estudiantes vigentes al 30.04.2020, fuente SIGE Mineduc

(2) año 2021

(3) Fuente SIGE Mineduc

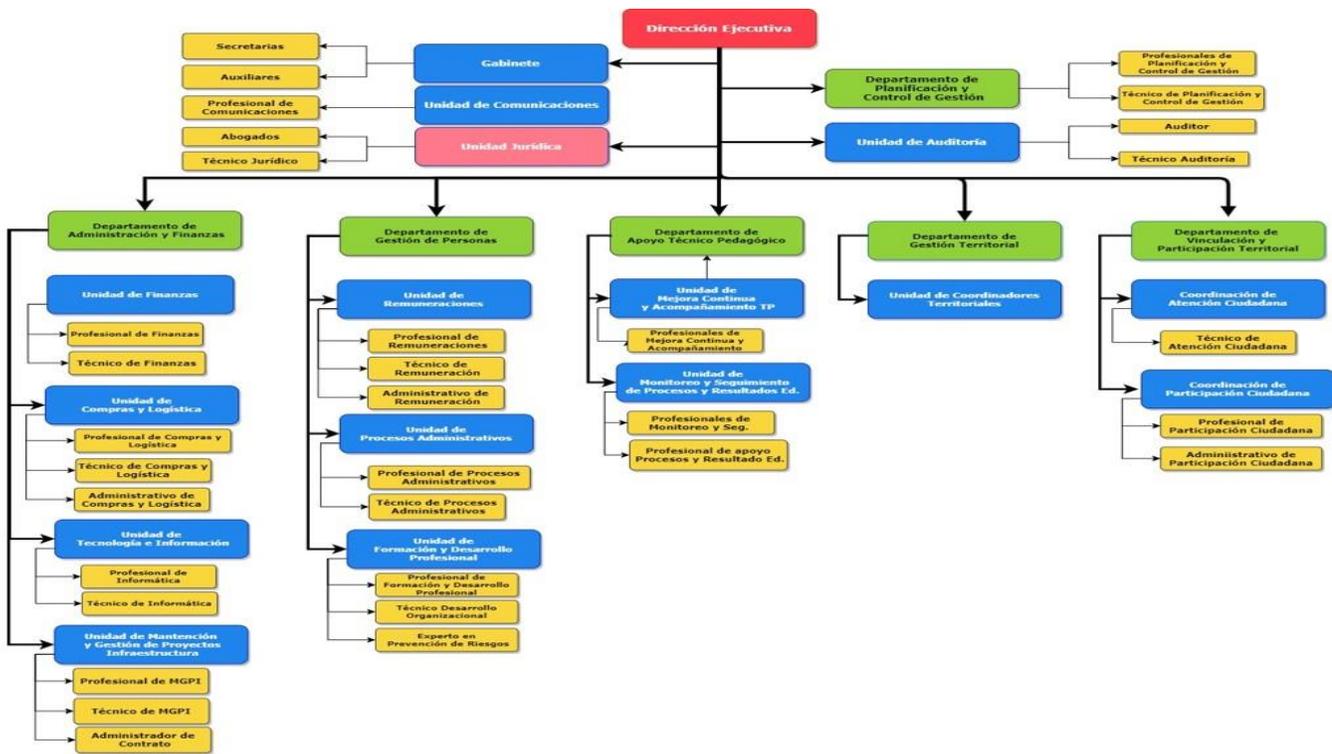
(4) Fuente BBDD DEP

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a de Educación Pública.
2. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
3. Otras Unidades del Servicio Local de Educación Pública.
4. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
5. Profesores, asistentes de la educación, Colegio de Profesores, asociaciones gremiales.
6. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.
7. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
8. 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 fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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