

DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN DE PERSONAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LLANQUIHUE
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Frutillar, Región de los Lagos,
Servicio Local de Educación de Llanquihue

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue (SLEP), le corresponderá liderar el diseño y/o 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 de Educación Pública y Establecimientos Educativos bajo su dependencia, de acuerdo a la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y el Plan Anual Local.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a 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. 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.
3. Diseñar, proponer, 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 educativos bajo dependencia.
4. Diseñar e implementar un plan de desarrollo profesional para los/as funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los Establecimientos Educativos dependientes.
5. Diseñar y/o Ejecutar un modelo de gestión del desempeño, que permita la entrega de feedback constante y evaluación del desempeño de los/as funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública.
6. Impulsar, gestionar, mantener y asegurar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local de Educación Pública y Establecimientos Educativos bajo su dependencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23.01.24
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Rojas

7. Asesorar al/a la Director/a del Servicio Local de Educación Pública, y a los demás directivos/as de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.
8. Liderar la gestión de las relaciones laborales del Servicio, estableciendo una agenda de trabajo permanente con las asociaciones de funcionarios en pos de la generación de condiciones de trabajo que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
9. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	15
Presupuesto que administra (en Miles de \$)	Subtítulo 21, Gastos en Personal: M\$2.354.184, Programa 01. M\$33.699.065, Programa 02. Perfeccionamiento, Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo: M\$28.785, Capacitación P01. M\$216.621, Capacitación P02.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el 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.	<p>1.1 Actualizar, ejecutar y consolidar 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.</p> <p>1.2 Asesorar al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva en el proceso de diseño organizacional.</p> <p>1.3 Actualizar, ejecutar y consolidar un sistema de gestión de la dotación, que asegure la correcta planificación y contratación oportuna, así como el 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.</p> <p>1.4 Orientar y asesorar a los establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia.</p>
2. Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones e	2.1 Actualizar, ejecutar y consolidar el modelo de control que asegure el

<p>incluyendo los aspectos pertinentes a las licencias médicas.</p>	<p>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.</p> <p>2.2 Velar por la correcta y oportuna tramitación de las licencias médicas, recuperación de subsidios y gestión del ausentismo laboral, de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>2.3 Generar e implementar estrategias de disminución de ausentismo laboral.</p> <p>2.4 Apoyar en la programación y control financiero de la ejecución del Subtítulo 21 Gastos en Personal y glosas asociadas.</p>
<p>3. Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio local de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Diseñar, Implementar y monitorear los planes de acción que promuevan la colaboración y coordinación inter e intra institucional, en función de los valores, misión y visión del SLEP.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión interna del área y del servicio, promoviendo metas alineadas y desafiantes, incentivando el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.</p> <p>3.3 Promover un trabajo continuo y colaborativo con las asociaciones de funcionarios vigentes, en pos de la generación de condiciones de trabajo que faciliten el logro de los objetivos institucionales.</p>
<p>4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del Servicio local de Educación Pública.</p>	<p>4.1 Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de ética y probidad en la gestión pública del SLEP.</p>
<p>5. Promover el desarrollo de una política institucional de gestión de personas con perspectiva de género e inclusión incorporando las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres que trabajan en la institución, implementando medidas que sean capaces de reducir o eliminar las brechas, barreras e inequidades de género existentes al interior del Servicio.</p>	<p>5.1 Actualizar diagnóstico Institucional de Género e inclusión que permita recoger la información necesaria respecto a la magnitud y tipo de Inequidad, Brechas, Barreras de Género que están presentes en la institución.</p> <p>5.2 Desarrollar, implementar y monitorear una Política de Gestión de Personas con Perspectiva de Género e inclusión, tanto a nivel de servicio como del departamento.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.373.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$3.674.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.770.000.-

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 cinco años.

* Fuente Legal: Art. 2° del DFL N°62 del 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinadores/encargados, en materia de gestión de personas en instituciones de similar complejidad*.

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

- Gestión y administración de personas en el sector público y/o municipal educacional.
- Diseño e implementación de modelos de gestión del cambio organizacional.

* Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

* Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	77
Dotación de Planta	18
Dotación a Contrata	56
Personal a Honorarios	4
Presupuesto Anual	Programa 01: M\$ 3.041.193 Programa 02: M\$ 44.925.440

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Construir y consolidar el Servicio Local de Educación Pública Llanquihue, mediante una gestión moderna, profesionalizada y de calidad de servicio, con foco en el desarrollo y fortalecimiento de sus comunidades educativas y sus ciclos de mejora educativa, expresado en una calidad integral que asegure las trayectorias formativas de sus estudiantes, que potencie las competencias y capacidades de sus docentes y asistentes de la educación, el liderazgo de sus equipos directivos y el vínculo con su entorno.

Contexto Externo del Servicio

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y el 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. Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles educativos, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante el fortalecimiento de capacidades, trabajo en red, identidad e interacción de los instrumentos de gestión, garantizando una mejora en el liderazgo en sus diferentes niveles educativos.
2. Mejorar las capacidades humanas y técnicas de los Equipos de Gestión, Docentes y Asistentes de la Educación, velando por su mejora permanente en las prácticas, mediante el trabajo colaborativo de los Establecimientos Educativos.
3. Aumentar la participación de las comunidades educativas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, involucrando activamente a la comunidad escolar en el desarrollo de la Educación Pública en el territorio.
4. Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los Establecimientos Educativos, a través de una gestión eficiente de los Recursos Financieros para asegurar el buen estado de su Infraestructura y Equipamiento, mediante la elaboración de un Plan Estratégico de Inversión y Mantenimiento.
5. Mejorar niveles de aprendizaje de todos los estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante una estrategia de acompañamiento a establecimientos educativos, monitoreando los aprendizajes e implementando estrategias innovadoras.
6. Asegurar una adecuada Gestión Administrativa y Financiera del Servicio, promoviendo su sostenibilidad y correcto funcionamiento, a través de una Planificación Estratégica robusta, además de su desarrollo y fortalecimiento Organizacional.

Principales Productos Estratégicos:

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación y acceso a la información y participación de la comunidad educativa.
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 posee dependencia directa del Ministerio de Educación y es coordinado a través de la Dirección de Educación Pública.

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

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

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.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Llanquihue comprende el territorio de las comunas de Fresia, Frutillar, Llanquihue, Los Muermos y Puerto Varas. En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región de Los Lagos, con un 70% de establecimientos educacionales emplazados en sectores rurales de las 5 comunas.

La proyección de población en edad escolar según el INE es la siguiente:

Proyecciones de población INE por rango de edad. Año 2018.*

Comuna	Población 0-3 años	Población 4-5 años	Población 6-13 años	Población 14-18 años	Población 0-18 años
SLE63	5.555	2.928	12.763	7.644	28.890
Fresia	620	339	1.552	856	3.367
Frutillar	918	435	2.126	1.331	4.810
Llanquihue	992	572	2.173	1.222	4.959
Los Muermos	781	421	1.831	1.107	4.140
Puerto Varas	2.244	1.161	5.081	3.128	11.614

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Llanquihue
Región	Los Lagos
Cabecera	Frutillar
N Comunas	5
Comunas	Fresia, Frutillar, Los Muermos, Llanquihue, Puerto Varas
Matrícula Pública 2023	11.644
Establecimientos Educacionales Públicos 2023	79
Liceos Bicentenarios	2

Docentes EE 2023		1.091
Tramos carrera docente 2023	Experto II	2%
	Experto I	10%
	Avanzado	25%
	Temprano	20%
	Inicial	24%
	Acceso	16%
	Sin Encasillamiento	8%
Asistentes de la educación EE 2023		1.060
Establecimientos VTF		14
Matrícula VTF		580
Estudiantes con inasistencia crónica 2023		34,3%
Estudiantes prioritarios 2023		81%
Estudiantes preferentes 2023		19%
Reprobación 2023		2%
Deserción 2023		2,9%

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2022-2023, extraídos de datos SIGE 2023 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2023, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI.

*Información 2023.

Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritario, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

**Tasa de incidencia

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

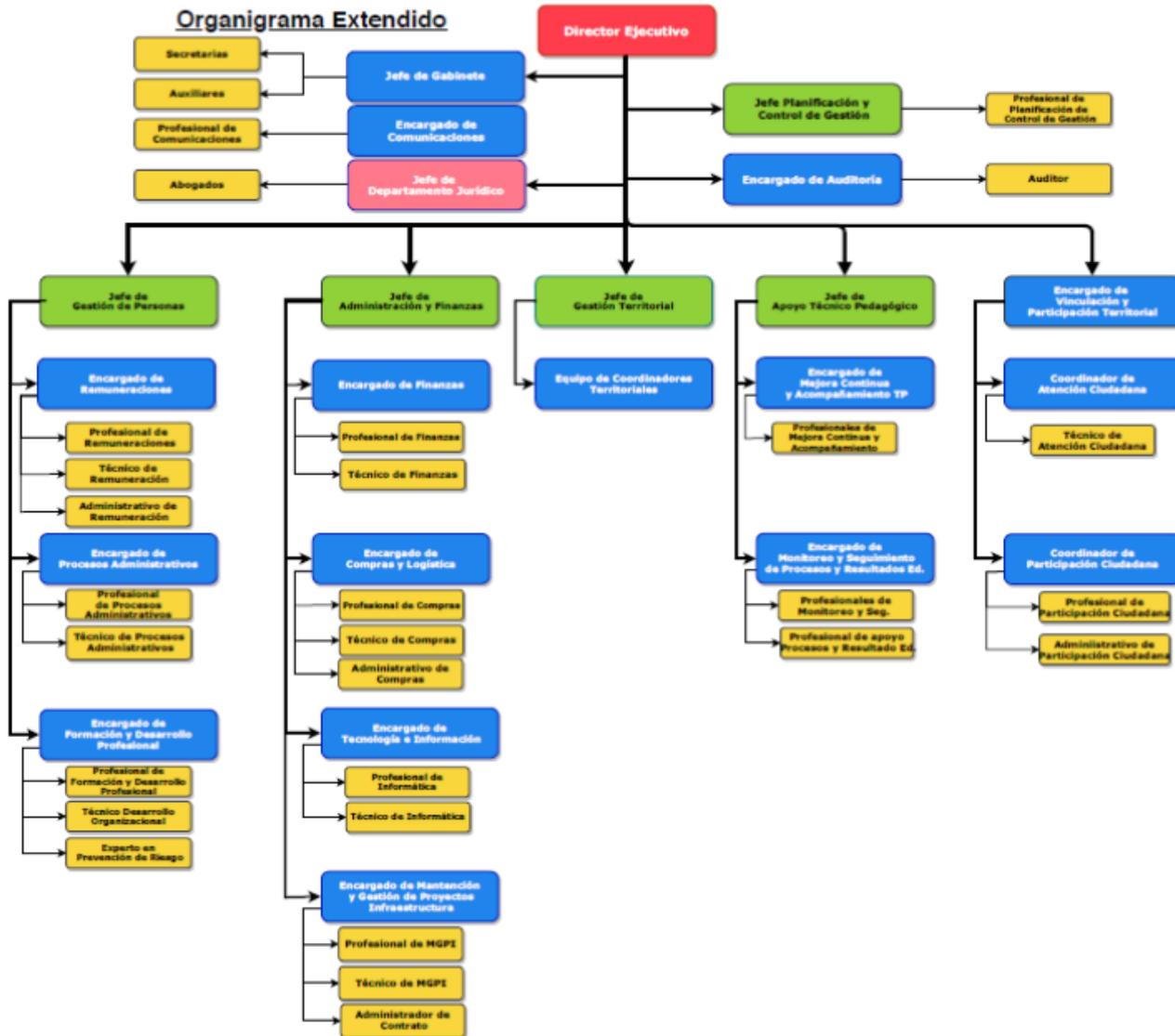
Los clientes con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a Unidad de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación
2. Subdirección de Planificación y Control de gestión y Subdirección Gestión de Personas del Servicio Local.
3. Comité Directivo Local y Consejo Directivo Local
4. Director/a de Educación Pública, autoridades ministeriales.
5. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
 - Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
 - 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.
 - Agencia de Calidad de la Educación: En temas relacionados con el desempeño y logro de estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales.
 - 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 pedagógico, administrativo y financiero.
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
6. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
7. Alcaldes/as y autoridades municipales.
8. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
9. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
10. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la

comuna.

11. Instituciones estatales y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
12. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
13. Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA



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

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

* 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.

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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.