

**¹DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos
Ciudad de Valdivia

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/ a la Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las 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 y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica y operativa, dirigiendo los procesos asociados al traspaso o ingreso, gestión, desarrollo y egreso de las personas que trabajan en el Servicio Local, contribuyendo a alcanzar con éxito la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento.
2. Establecer un modelo de gestión del desempeño, que fomente la retroalimentación permanente, en aras del mejoramiento del desempeño de los funcionarios y funcionarias del Servicio Local de Educación Pública.
3. Velar por 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, proponer y aplicar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene, seguridad y prevención de riesgos, 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.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-07-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Nacur Galazi

5. Definir e implementar un plan de desarrollo profesional para las y los funcionarios y directivos/as del Servicio Local de Educación Pública, además de las y los docentes y asistentes de la educación de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales dependientes.
6. Desarrollar alianzas estratégicas con organismos del inter e intra sector, para una gestión coordinada y complementaria, que contribuya al logro de los objetivos de la institución.
7. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
8. Liderar la gestión de las relaciones laborales del servicio, estableciendo una agenda de trabajo permanente, colaborativa y dialogante con las asociaciones de funcionarios para contribuir a ambientes laborales bientratantes que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
9. Colaborar en el diseño e implementación de una política de comunicaciones internas que promueva la generación de ambientes laborales bientratantes y la difusión de la política de gestión y desarrollo de las personas.
10. 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.
11. Documentar los procesos claves de la unidad de gestión de personas, con énfasis en la mejora continua que permita optimizar la eficacia y eficiencia de los flujos de trabajo de la subdirección, permitiendo dar respuesta a los requerimientos y necesidades de los funcionarios del servicio.
12. Asesorar al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local y a los demás directivos y directivas de Educación Pública en las materias relativas a la gestión y desarrollo de personas de sus respectivos equipos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	17
Presupuesto que administra	M\$ 94.952.997 (Subtítulo 21). M\$ 337.040 (Subtítulo 22).

* Subtítulo 21 del Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio, Dicho monto es del presupuesto del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025.

**Subtítulo 22 glosa de capacitación y perfeccionamiento.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

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, salas cunas y jardines infantiles, considerando criterios de integración, inclusión y de género ³ , para que las personas puedan desplegar al máximo su potencial para el logro de los objetivos institucionales.	1.1 Diseñar e implementar un modelo de gestión y desarrollo de las personas que contemple procesos de reclutamiento y selección, contrataciones, inducción, formación, evaluación de desempeño, movilidad y egreso acorde con el ciclo laboral de las personas del SLEP. 1.2 Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de los procesos de la subdirección conforme a los requerimientos del Servicio, previa aprobación del Director Ejecutivo. 1.3 Orientar y asesorar a las y los directivas/os de las salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia. 1.4 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del Servicio Local de su competencia, incluyendo políticas y procedimientos.
2. Resguardar la correcta ejecución de los procesos de gestión de remuneraciones, velando por un adecuado cumplimiento de las normas y obligaciones laborales y previsionales de las y los funcionarios.	2.1 Diseñar un sistema de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de gestión de remuneraciones y/o asignaciones, considerando la normativa e instrucciones de Gobierno Transparente y de la Dirección de Presupuesto (DIPRES), de acuerdo con

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos** se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

	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 intrainstitucional en materias de gestión y desarrollo de personas en función de los valores, misión y visión del SLEP. 3.2 Propiciar instancias de participación en el ámbito de su competencia, dentro del SLEP, con salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales del territorio, que faciliten la toma de decisiones de las diversas unidades y de la autoridad superior del Servicio.
4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del Servicio Local de Educación Pública.	4.1 Diseñar e implementar planes de acción que propicien comportamientos acordes a los estándares de transparencia, ética y probidad en la gestión pública.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.936.000.-** 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) **\$4.174.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.458.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 13 del 26 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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura, coordinación o encargado/a de equipos en instituciones de similar complejidad 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 Desarrollo de Personas en el sector público y/o municipal y/o Servicios locales.

Experiencia en normas desarrollo y gestión de personas en educación (estatuto administrativo, docente, asistente, ley de subvenciones entre otros).

Experiencia en uso de sistemas de gestión de personas y reportabilidad (DIPRES, SIAPER, entre otras)

Experiencia en pago de remuneraciones a docentes y asistentes de la educación.

* 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.

4 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. 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.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total ⁽¹⁾	Administración Central: 97 Docentes y Asistentes de La Educación: 5.263
Presupuesto Anual ^{(2) (3)}	M\$ 95.290.037
(1) Dato corresponde a la planilla de pago de la dotación para el SLEP. (2) Correspondiente al Programa 01 y programa 02 de acuerdo con presupuesto vigente. (1) (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer un Servicio de Educación Pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo y con pertinencia territorial para cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio, mediante la implementación de procesos de mejora continua; impulsando la colaboración y el trabajo en red, la capacitación y desarrollo permanente de todas y todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica, la incorporación de tecnologías y la participación ciudadana.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona 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, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona 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 es de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

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 Ejecutiva
2. Gabinete
3. Unidad de Comunicaciones
4. Unidad de Auditoría
5. Departamento Jurídico
6. Departamento de Participación y Vinculación Territorial
7. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico
8. Subdirección de Administración y Finanzas

9. Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
10. Subdirección de Planificación y Control de Gestión
11. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento

Contexto territorial

El Servicio Local abarca la provincia de Valdivia, con las comunas de Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco y Panguipulli, dentro de la Región de los Ríos.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado lluvioso con un régimen de precipitaciones y ausencia de períodos secos distribuidas a lo largo de todo el año; sin embargo, al igual que en otras regiones presenta variaciones por efecto del relieve. Se extiende desde la frontera con Argentina hasta el Océano Pacífico.

En la provincia de Valdivia, el clima posee similitud con la región. Los vientos que predominan en la zona son desde el norte en invierno y del oeste y sur en verano. Las precipitaciones son de 1.003 mm. en promedio durante el invierno y de 221 mm. en el verano. La temperatura media es de 12,17 °C.

El Servicio Local estará ubicado en la Ciudad de Valdivia, que en verano tiene cálidas máximas de 22,9 °C. La temperatura generalmente es entre 5 °C a 22 °C. En invierno las máximas alcanzan los 14,3 °C y en la noche mínimas de hasta 4,5 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Valdivia (que comprende las comunas de Valdivia, Mariquina, Lanco, Máfil, Panguipulli, Los Lagos, Paillaco y Corral) alcanzará los 313.064 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 48,76 % hombres y 51,24 % mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niñas, niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 6,5 % del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 16,85 % del total de la población.

Contexto Educativo del Territorio

SLEP	VALDIVIA
Región	LOS RÍOS
Comuna de cabecera	Valdivia
N° Comunas	8
Comunas	Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco, Panguipulli.
Matrícula Pública 2025*	23.907
Establecimientos educacionales municipales 2025*	135
Liceos Bicentenarios	11

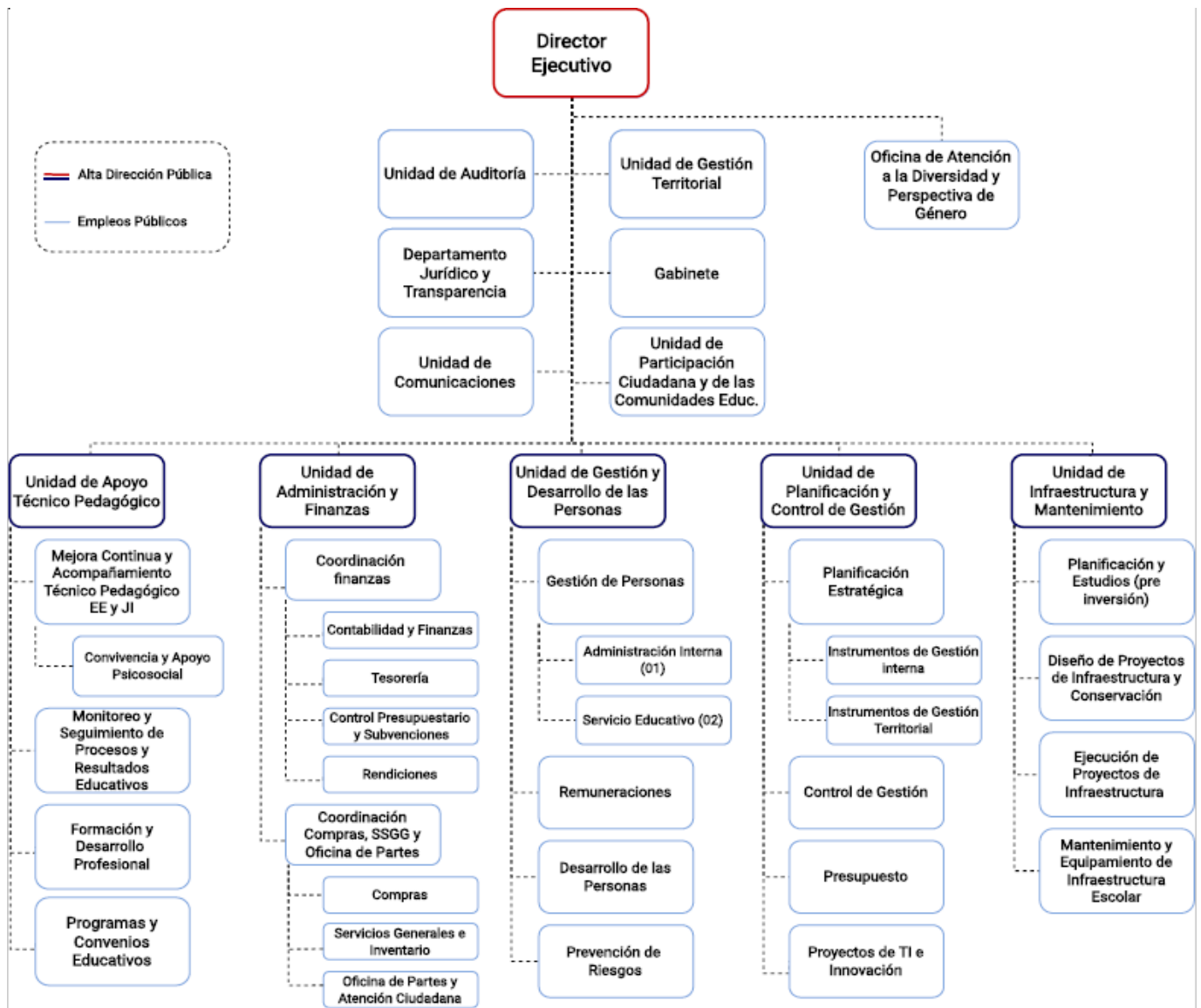
Docentes en Establecimientos Educativos 2025**	2.668	
Tramos Carrera Docente	Experto II	26
	Experto I	215
	Avanzado	576
	Temprano	423
	Inicial	465
	Acceso	223
	Sin Información	589
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2025	2.059	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2025***	44	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2025***	1.600	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2025***	121	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2025***	318	
Estudiantes con inasistencia grave 2021****	3.160	
Estudiantes prioritarios 2024*****	17.896	
Estudiantes preferentes 2024*****	5.176	
Reprobación 2024*****	549	
Retirados 2024*****	424	
Fuentes: * Se consideran Establecimientos en funcionamiento en junio 2025. ** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2025. Se eliminan casos duplicados (personas=1). *** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en junio 2025. **** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel. ***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2024. ***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2024.		

3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

Los/las usuarios/as internos y externos con los cuales se vincula el Directivo Jefe o la Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública son los siguientes:

1. Director o Directora de Educación Pública.
2. Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
3. Dirección Nacional del Servicio Civil.
4. Funcionarios y funcionarias del nivel central del Servicio Local.
5. Profesores, Asistentes de la Educación, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
6. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
7. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
8. Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, fundaciones e instituciones de capacitación.
9. Contraloría General de la República y Contraloría Regional.
10. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda y sus servicios públicos relacionados.
11. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
12. Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



*Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

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 y Desarrollo de las Personas.**
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.