

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota,
ciudad de Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/la Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro será responsable de liderar una estrategia integral y sostenible de gestión del talento humano, que permita proyectar y consolidar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación, el bienestar y el desarrollo continuo de las personas.

Desde una mirada de largo plazo, deberá fortalecer el modelo de gestión y desarrollo de personas del Servicio Local, alineándolo con los desafíos futuros del sistema educativo público, la transformación digital, la equidad de género y los principios de mejora continua, contribuyendo activamente a la consolidación de una educación pública de calidad en el territorio.

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. Diseñar e implementar un modelo integral y moderno de gestión de personas, alineado al Sistema Nacional de Educación Pública, que abarque el ciclo laboral completo (ingreso, desarrollo y egreso), promoviendo la eficiencia administrativa, la excelencia profesional y el bienestar de los equipos.
2. Liderar una estrategia de desarrollo organizacional orientada a fortalecer capacidades institucionales, proyectar el talento, impulsar planes de sucesión y fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, colaboración, ética, innovación y aprendizaje continuo.
3. Impulsar la transformación digital de la gestión de personas, mediante la automatización, trazabilidad y uso de herramientas de analítica de datos, que faciliten una toma de decisiones predictiva, transparente y alineada con los objetivos estratégicos del SLEP.
4. Diseñar e implementar políticas y programas de formación continua y carrera funcionaria, que consideren trayectorias diferenciadas, oportunidades de liderazgo y sistemas de evaluación del desempeño que impulsen la mejora permanente y la calidad en la educación pública.
5. Asegurar el cumplimiento oportuno y equitativo de los derechos y deberes funcionarias/os, gestionando procesos como remuneraciones, concursos, licencias y beneficios con enfoque de calidad, usuario interno y normativa vigente.
6. Desarrollar e implementar una política de relaciones laborales colaborativa y

propositiva, que fortalezca el diálogo social, la confianza y la participación efectiva de asociaciones de funcionarios/as y comunidades educativas.

7. Promover entornos laborales inclusivos, seguros y bientratantes, incorporando transversalmente los enfoques de género, derechos humanos, inclusión, diversidad e interculturalidad en todos los procesos de la unidad.
8. Diseñar e implementar estrategias de bienestar laboral y social, que impacten positivamente en la calidad de vida de los equipos, sus familias y el entorno educativo, considerando la salud mental, la conciliación y el clima laboral.
9. Establecer un liderazgo centrado en las personas, promoviendo el reconocimiento, la comunicación interna efectiva, la corresponsabilidad y el acompañamiento permanente de los equipos.
10. Instalar un sistema de monitoreo, control y evaluación de la gestión de personas, con indicadores estratégicos y operativos que permitan hacer seguimiento al impacto de la función en los resultados institucionales y la mejora continua.
11. Asesorar técnica y oportunamente a las/os Directores de los establecimientos educacionales, salas cunas, jardines infantiles, en materia de subdirección de personas.
12. Asesor estratégicamente a la Dirección Ejecutiva, integrando análisis de riesgos, evaluación de escenarios y propuestas de valor en materia de personas, con una visión de anticipación y sostenibilidad institucional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra (1)	M\$61.262.060 (Subtitulo 21, Gastos en Personal programa 01 y 02) M\$430.104 (Capacitación y Perfeccionamiento subtitulo 22 programa 01 y 02)
(1) Correspondiente al Programa 01 y Programa 02, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2025.	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Instalar una cultura organizacional basada en la excelencia, la ética, la colaboración y la innovación.	1.1. Definir una visión compartida del rol estratégico del talento humano en el desarrollo institucional. 1.2. Diseñar, implementar y monitorear planes de acción que promuevan una cultura de colaboración, ética y probidad, tanto inter como intra institucional. 1.3. Propiciar instancias de participación efectiva orientadas a la mejora del desempeño, bienestar laboral y fortalecimiento del vínculo con comunidades educativas. 1.4. Asegurar la entrega de información oportuna y relevante a las funcionarias/os del SLEP, promoviendo la transparencia en la gestión.
2. Asegurar el correcto cumplimiento de la normativa y de los procesos administrativos que implica el área de Gestión de Personas	2.1. Fortalecer el desempeño del área de gestión de personas en legislación laboral, estatuto administrativo, jurisprudencia, gestión documental, entre otros. 2.2. Levantar documentación y estandarización de todos los procesos críticos del área, asegurando su alineación con la normativa legal vigente.
3. Implementar sistemas de información y análisis para el área de gestión de personas que permitirán una toma de decisiones efectiva.	3.1. Implementar tecnologías que automaticen y optimicen procesos del ciclo de vida funcionaria. 3.2. Fortalecer el control de procesos críticos como remuneraciones, asignaciones Y licencias médicas asegurando el cumplimiento normativo y la transparencia. 3.3. Diseñar un sistema de gestión que asegure la planificación y control de dotación conforme a los requerimientos del Servicio. 3.4. Desarrollar tableros de control con KPIs y sistemas de reportabilidad que retroalimenten a las comunidades educativas y al SLEP.
4. Diseñar e implementar una estrategia de desarrollo del talento humano con visión de largo plazo, integrando todo el ciclo laboral.	4.1. Fortalecer el modelo de gestión de personas que incluya reclutamiento, selección, movilidad, inducción, formación, evaluación del desempeño y procesos de compensaciones. 4.2. Generar mapa de talentos, rutas formativas y planes de sucesión para cargos críticos. 4.3. Potenciar iniciativas de formación continua vinculadas a las necesidades estratégicas del territorio educativo y administrativo. 4.4. Promover el desarrollo de competencias de

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	actuales y futuros profesionales del SLEP mediante redes con comunidades estratégicas como universidades y centros de formación técnica profesional, entre otros.
5. Asegurar entornos laborales inclusivos, equitativos y bientratantes	5.1. Desarrollar estrategias orientadoras y facilitadoras para la incorporación y transversalización del enfoque de género² e interculturalidad en los productos estratégicos y acciones del SLEP. 5.2. Desarrollar estrategias y programas de bienestar laboral y salud mental para funcionarias/os. 5.3. Proponer y monitorear iniciativas que fomenten el buen trato, la equidad de género y la calidad de vida laboral en el SLEP y las comunidades educativas.
6. Consolidar una política de vinculación estratégica con instituciones educativas y actores del sector público	6.1. Fomentar la participación activa de actores clave del ecosistema educativo en las políticas de gestión de personas del SLEP, promoviendo un enfoque participativo e innovador. 6.2. Fomentar relaciones de colaboración con los gremios y asociaciones de funcionarios insertos en el programa 01 y 02.

² 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 mitíguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.617.000.-** 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) **\$3.836.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.180.000.-

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 ³

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. 2º del DFL N° 39 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/as 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 o coordinación de equipos en materias de gestión y desarrollo de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*.

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

- Gestión y administración de personas del sector público y/o en ámbitos de la educación.
- Diseño e implementación de modelos de gestión de desarrollo organizacional
- Remuneraciones.

***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.**

³ 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 1º, 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. 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 DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

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 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 88 Profesionales y Asistentes de la Educación: 3.400 Aprox
Presupuesto Anual (2) (3)	\$89.754.736.400
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP.	
(2) Correspondiente al Programa 01 y Programa 02, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2025.	
(3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

Contexto Externo del Servicio

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

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

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

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

Objetivos Estratégicos Institucionales

Objetivo Estratégico 1: Promover diseños pertinentes y prácticas efectivas de aprendizaje que aseguren el desarrollo integral y las habilidades del siglo XXI de las niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio

Objetivo Estratégico 2: Movilizar capacidades de liderazgo colaborativo en los equipos directivos y de gestión con foco en los aprendizajes de los estudiantes de Chinchorro.

Objetivo Estratégico 3: Promover la buena convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza y cultura democrática de inclusión y participación en el territorio.
Objetivo Estratégico 4: Gestionar eficientemente los recursos de forma colaborativa y sinérgica, en los ámbitos administrativo, técnico y pedagógico, a nivel interno y externo.

Objetivo Estratégico 5: Desarrollo de un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido con su labor caracterizado por un clima laboral propicio para el aprendizaje de niños, niñas, jóvenes y adultos.

Objetivo Estratégico 6: Asegurar espacios, mobiliario y equipos en condiciones favorables, para los procesos educativos que aseguren experiencias de aprendizaje profundo, diversas y pertinentes.

Principales Productos estratégicos:

- Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
- Plan Estratégico Local en articulación con la Estrategia Nacional y el Proyecto Educativo de cada uno de los establecimientos del territorio.
- Plan de desarrollo profesional docente, que fortalezca las capacidades de liderazgo pedagógico de los equipos directivos y docentes del territorio.
- Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
- Sistema de monitoreo y seguimiento de indicadores de los aprendizajes de los estudiantes.
- 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.
- 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 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.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, comprende el territorio de las comunas de Arica, Camarones, Putre, General Lagos.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación se encuentra emplazado en la región de Arica y Parinacota, cuenta con una superficie total de 17.832 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 78.299

habitantes la que se divide en un 48,66% de mujeres y un 51,35% de hombres. La población en edad escolar ascendería a 14.777 habitantes (2017).

La matrícula total del servicio corresponde a 18. 289, con 64 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 11 establecimientos VTF, con una matrícula de 673 párvulos.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Arica	
Región	Arica y Parinacota	
Cabecera	Arica	
N Comunas	4	
Comunas	Arica, Putre, Camarones y General Lagos	
Matrícula Pública 2019	18.289	
Establecimientos Educativos Públicos 2019	64	
Liceos Bicentenarios	Liceo A-5 Jovino Naranjo Fernández Liceo Pablo Neruda	
Docentes EE 2019	2.001	
Tramos carrera docente 2018	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	26%
	Temprano	27%
	Inicial	20%
	Acceso	18%
Asistentes de la educación EE 2019	1.819	
Establecimientos VTF Municipal	11	
Matrícula VTF Municipal*	1.315	
Estudiantes con inasistencia crónica 2018	49%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2018	Alto	0
	Medio	9
	Medio-bajo	15
	Insuficientes	11
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018	8	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018	Adecuado	10%
	Elemental	34%
	Insuficientes	56%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018	Adecuado	25%
	Elemental	30%
	Insuficientes	45%
Estudiantes prioritarios	64%	
Estudiantes preferentes	20%	
Reprobación 2018**	8%	
Deserción 2018***	7%	

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

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro en el periodo 2020 – 2026 son los siguientes:

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

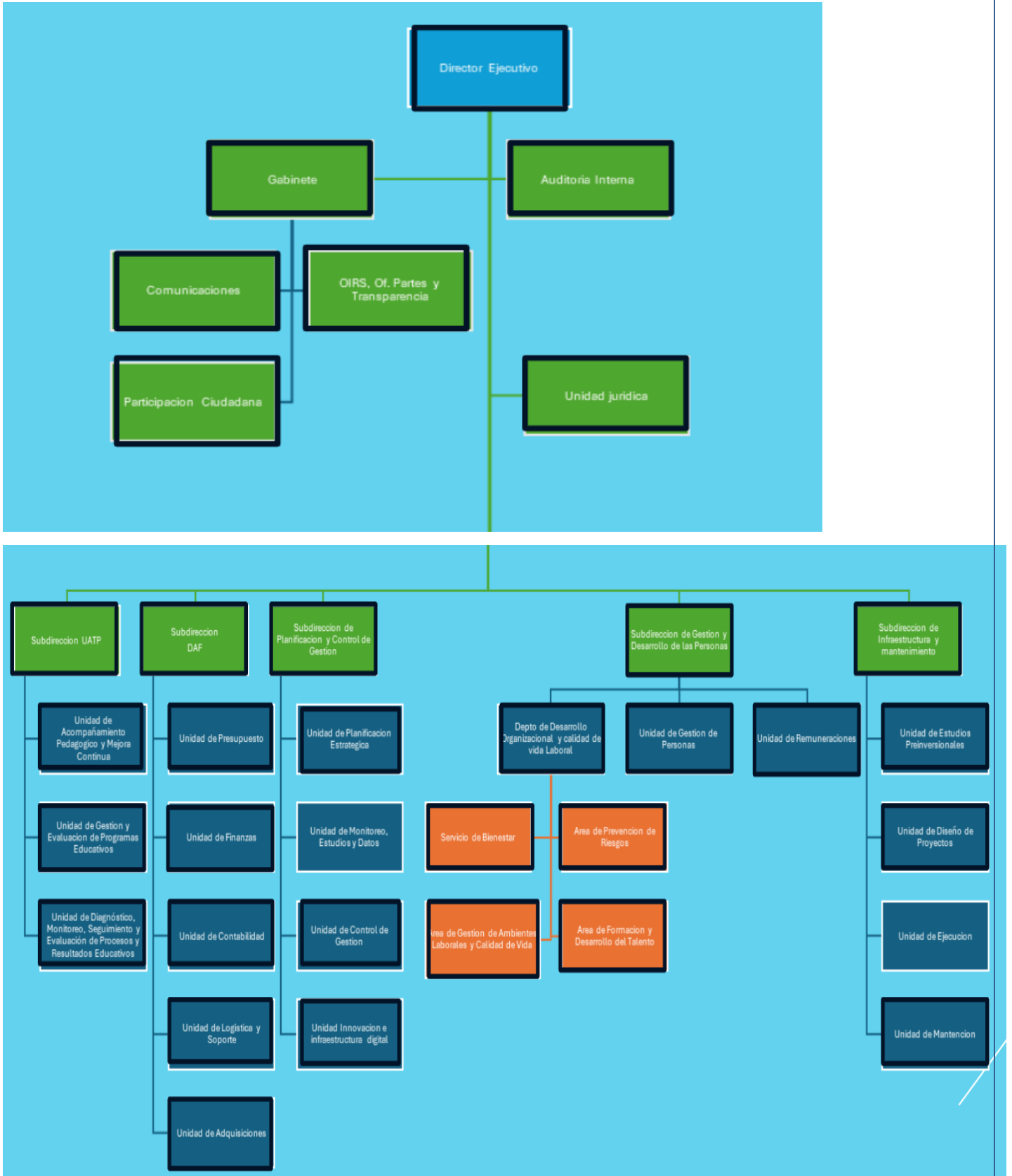
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
2. Otros Jefes de Unidad de Gestión Personas de Servicio Local de Educación Pública (SLEP).
3. Profesores, asistentes de la educación y asociaciones gremiales.
4. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.
5. Instituciones dependientes del Ministerio de Educación, como la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
6. Superintendencia de Educación.
7. Profesores, Asistentes de la Educación, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
8. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
9. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
10. Dirección nacional del servicio civil.
11. Dirección de Educación Pública.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.⁴
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas.
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Gestión de Personas.**
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.

⁴ El cargo de Director/a Ejecutivo/a 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 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 educativas 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.