

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LOS LIBERTADORES
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Conchalí
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo/a Jefe de Planificación y Control de Gestión le corresponderá colaborar con el/la Director/a Ejecutivo/a en la coordinación de la planificación estratégica, operativa y presupuestaria del Servicio Local de Educación Pública, asegurando la participación de los actores institucionales conforme a la Ley N° 21.040. Deberá supervisar los sistemas de monitoreo y control de gestión, promoviendo la mejora continua, la toma de decisiones basada en evidencia y la transversalización de los enfoques de inclusión y género, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al mejoramiento de los resultados educativos de las y los estudiantes del territorio.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo corresponden a las siguientes:

1. Liderar la planificación estratégica y operativa del Servicio Local de Educación Pública, asegurando su desarrollo mediante procesos participativos con las comunidades educativas del territorio, en coherencia con los lineamientos del Ministerio de Educación, la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP) y la Ley N° 21.040.
2. Asesorar y acompañar a los 49 establecimientos educacionales del territorio en el diseño, ejecución y evaluación de sus procesos de planificación institucional, promoviendo una gestión situada, basada en resultados y construida conjuntamente con las comunidades educativas.
3. Diseñar, implementar y mantener actualizado el sistema de monitoreo y evaluación del SLEP, integrando indicadores de gestión educativa y administrativa, y considerando los reportes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (Ley N° 20.529), para sustentar decisiones informadas.
4. Supervisar la implementación y cumplimiento de los principales instrumentos de planificación y control institucional, tales como el Plan Estratégico Local (PEL), Plan Anual Local (PAL), Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) y los Convenios de Gestión Educacional (CGE), resguardando, en aquellos que corresponda, la participación de las comunidades educativas.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión, Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue

5. Co-liderar con la Unidad de Administración y Finanzas la formulación, seguimiento y evaluación del presupuesto anual del SLEP, asegurando su construcción procesos participativos, reflejando necesidades contextualizadas y priorizadas, y alineadas con los objetivos estratégicos del Servicio Local.
6. Asesorar a la Dirección Ejecutiva en materias estratégicas y operativas, mediante análisis técnico, elaboración de informes y generación de propuestas basadas en evidencia, que fortalezcan la toma de decisiones institucionales.
7. Impulsar la mejora continua de los procesos institucionales, identificando, documentando y optimizando procedimientos críticos, bajo criterios de eficiencia, inclusión, trazabilidad, equidad y gestión de riesgos.
8. Transversalizar los enfoques de género e inclusión en los procesos de planificación institucional, asegurando su aplicación en las orientaciones a los establecimientos educacionales.
9. Fortalecer el trabajo colaborativo con las unidades del SLEP, los 49 establecimientos educacionales del territorio y otros actores del sistema educacional, promoviendo capacidades institucionales en planificación estratégica y control de gestión para el mejoramiento continuo del servicio educativo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	0
Presupuesto que planifica (2) (3)	M\$ 1.818.695

(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio.
(2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2024, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio más el presupuesto del Programa 02 Servicio Educativo.
(3) Moneda Nacional en Miles de \$.

1.3 DESAFÍOS Y**LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²**

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. Instalar y consolidar procesos efectivos de planificación y control de gestión en el SLEP y sus 49 establecimientos con énfasis en el mejoramiento de los resultados educativos de los estudiantes.	1.1. Diseñar, implementar y alinear los principales instrumentos de planificación y control de gestión (PEL, PAL, CGE, PMG, CDC) asegurando que respondan a las necesidades del territorio y a la normativa vigente con participación de las unidades del SLEP y los equipos directivos de los establecimientos. 1.2. Poner en funcionamiento un sistema ágil de monitoreo y control, que centralice la información relevante para la toma de decisiones, permitiendo seguimiento sencillo y reportes claros para todas las unidades y establecimientos educacionales. 1.3. Fomentar la apropiación y el uso efectivo de los instrumentos mediante comunicación interna focalizada y acompañamiento técnico concreto, privilegiando la capacitación en el uso y la integración en el trabajo diario por sobre la producción de planes adicionales. 1.4. Elaborar y gestionar el mapa de procesos y riesgos institucionales, en colaboración con la Unidad de Desarrollo Estratégico y la Unidad de Auditoría, coordinando acciones preventivas, gestión de alertas y planes de mejora, para fortalecer la transparencia, la calidad y la continuidad del servicio educativo.
2. Potenciar el uso de la información y la retroalimentación efectiva para la mejora continua en la gestión del SLEP y los establecimientos educacionales.	2.1. Establecer rutinas simples y periódicas de análisis de datos que permitan identificar avances y brechas, integrando esta información en la planificación y toma de decisiones, con foco en mejorar resultados educativos y operativos de manera práctica y efectiva.

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. Coliderar la formulación del presupuesto anual del SLEP, alineando los recursos con los objetivos institucionales definidos en el Plan estratégico local para responder a las necesidades de los establecimientos educacionales.	3.1. Coliderar, junto a la Unidad de Administración y Finanzas, la elaboración y el seguimiento del presupuesto anual, asegurando que la asignación y uso de los recursos reflejen las prioridades del PEL y respondan de manera oportuna y eficaz a las necesidades de los establecimientos educacionales.
4. Promover un liderazgo efectivo, colaborativo y bien tratante, garantizando la respuesta oportuna y la calidad del servicio interno.	4.1. Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, promoviendo la corresponsabilidad y la comunicación abierta entre las distintas áreas, para fortalecer la gestión institucional y la calidad de los servicios internos. 4.2. Implementar rutinas de retroalimentación oportuna y constructiva sobre el desempeño, asegurando el reconocimiento de los logros, el apoyo ante las dificultades y la generación de un clima laboral bien tratante, inclusivo y orientado al desarrollo profesional.
5. Fortalecer el desarrollo interno e integridad de la unidad, a través del alineamiento estratégico, con un enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, haciendo especial énfasis en la integridad, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 5.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento. 5.3 Participar a través de una mesa de género, en la elaboración de un plan anual de género que considere los lineamientos del Servicio Local de Educación Pública e instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito.

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.

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 **15%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.012.000.-** 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) **\$3.333.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.369.000.-

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 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 5 años.

Fuente: Art. 2º del D.F.L. N°23, del 29 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 y/o coordinación de equipos en materias de planificación y control de gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

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

- Diseño e implementación de procesos de planificación estratégica en instituciones del sistema educacional público.
- Aplicación de herramientas e instrumentos para el monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión en instituciones públicas.
- Aplicación de la normativa educacional vigente en planificación de la gestión educativa o de convenios de desempeño de directivos/as de establecimientos educacionales.

***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/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 1º, 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. 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. 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: 86 Profesionales y Asistentes de la Educación: 1.975
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 1.818.695
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo con datos de 2024, Docentes y Asistentes de la Educación: 1.975 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 86 personas. (2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
DEL SERVICIO

Misión institucional:

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

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). El proceso de instalación podrá extenderse hasta el año 2030, por decreto fundado.

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 Servicio Locales de Educación.

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar 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. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

Contexto territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Conchalí y Quilicura, dentro de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo, con inviernos lluviosos y estaciones secas y calurosas. El sector donde se encuentran las comunas de Conchalí y Quilicura tiende a tener menores precipitaciones durante el año, con un clima semiárido.

Las características demográficas de la región generan una variación en las precipitaciones, las cuales tienden a presentarse durante el invierno de forma irregular, siendo más intensas cerca de la costa y en la cordillera de los Andes y más escasas en los sectores de menor depresión. Por otro lado, dentro de la región se generan estepas, debido a las fluctuaciones térmicas que se generan y la variación de precipitaciones por año.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Conchalí, que en verano tiene cálidas máximas de 32 °C. La temperatura entre diciembre y marzo oscila entre los 10 °C y 32 °C. En invierno las máximas alcanzan los 21 °C y en la noche mínimas de hasta 8 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Los Libertadores (que comprende las comunas de Conchalí y Quilicura) alcanzará los 409.063 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, es de 49,7% hombres y 50,3% de mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 7,7% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18% del total de la población.

Contexto educacional del territorio

SLEP	LOS LIBERTADORES	
Región	Metropolitana	
Comuna de cabecera	Conchalí	
N° Comunas	2	
Comunas	Conchalí y Quilicura	
Matrícula Pública 2023	14.895	
Establecimientos Educativos municipales 2023	31	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2023*	1.217	
Tramos carrera docente	Experto II	9
	Experto I	83
	Avanzado	280
	Temprano	251

	Inicial	192
	Acceso	126
	Sin Información	276
Asistentes de la Educación 2023**	758	
Jardines Infantiles VTF Municipal 2023***	18	
Matrícula VTF Municipal 2023***	1.863	
Estudiantes con inasistencia crónica 2023****	4.106	
Estudiantes prioritarios 2023*****	8.132	
Estudiantes preferentes 2023*****	3.072	
Reprobación 2022*****	555	
Retirados 2022*****	586	

Notas:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023. La dotación es autodeclarada por las unidades educativas

**** 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 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.

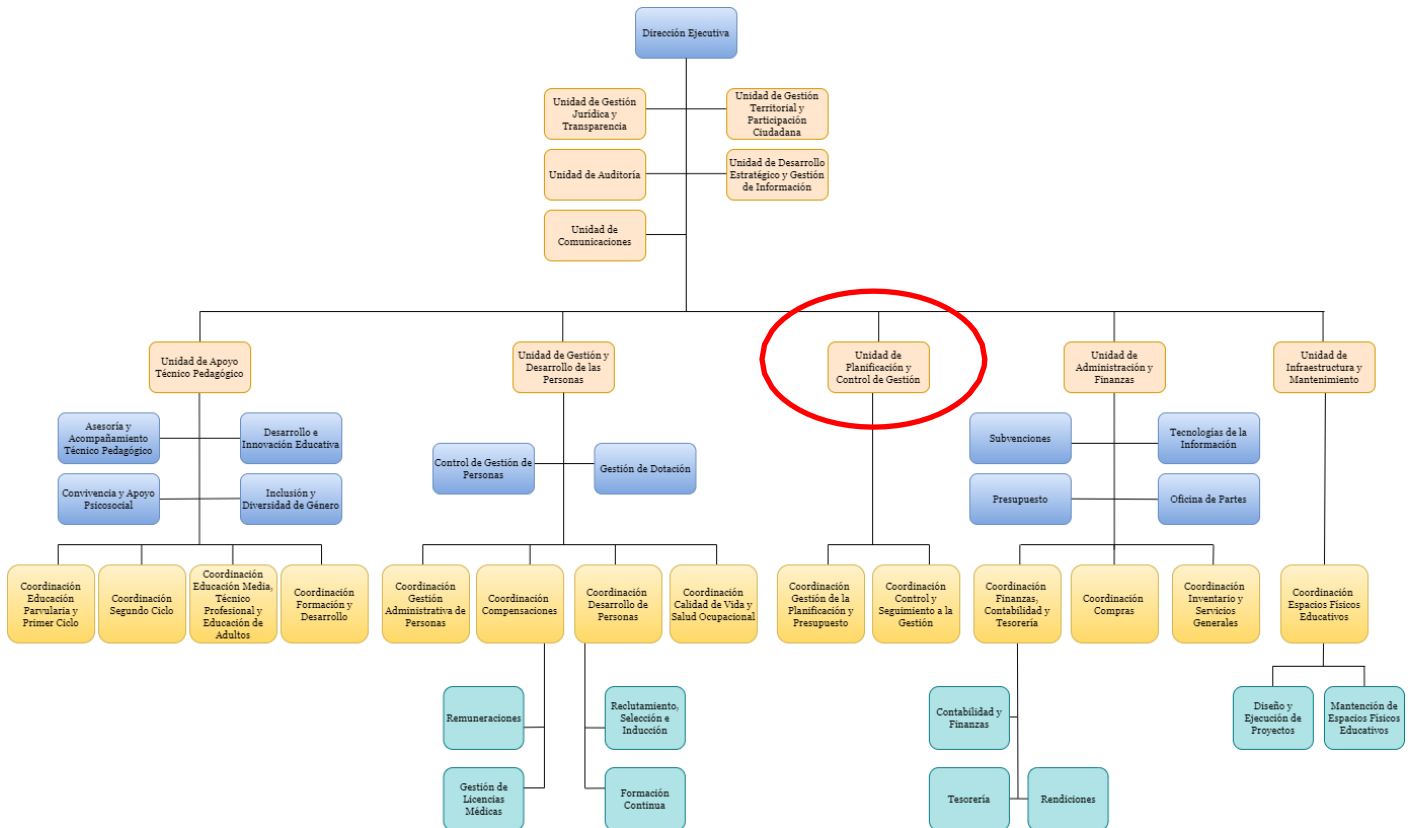
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública y Sectorialitas de los diferentes organismos públicos del Estado.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.)
7. Funcionarios y funcionarias del Servicio Local. Fundaciones y organizaciones de la sociedad civil.

3.4 ORGANIGRAMA

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



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local
- Directivo/a Jefe/a de la subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a Jefe/a de la subdirección de Administración y Finanzas
- **Directivo/a Jefe/a de la Subdirección Planificación y Control de Gestión**
- Directivo/a Jefe/a de la subdirección Gestión de Personas
- Directivo/a Jefe/a de la subdirección 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 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.

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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 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.

- 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.