

**¹DIRECTIVO JEFE DE GESTIÓN Y DESARROLLO 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**

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

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo Jefe de Gestión y Desarrollo de las Personas del SLEP, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica y operativa, dirigiendo los procesos asociados al ingreso, gestión, desarrollo y egreso de las personas que trabajan en el SLEP, contribuyendo a alcanzar con éxito la implementación de la Ley, la consolidación institucional del Servicio y su adecuado funcionamiento.
2. Establecer un modelo de gestión del desempeño que defina e implemente un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del SLEP, así como también, que fomente la retroalimentación permanente, con foco en el mejoramiento de su desempeño.
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 SLEP, los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales bajo dependencia.
5. Desarrollar alianzas estratégicas con organismos del inter e intra sector, para una gestión coordinada y complementaria, que contribuya al logro de los objetivos

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2026.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Osvaldo Badenier Martínez.

de la institución.

6. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del SLEP, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y que fomente los valores y sellos institucionales, particularmente, la no discriminación, la ética y probidad en la función pública y la igualdad de género.
7. 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.
8. 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.
9. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.
10. 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.
11. Asesorar al Director Ejecutivo del SLEP 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 ⁽¹⁾	03
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo ⁽¹⁾	16
Presupuesto que administra ^{(2), (3), (4)}	M\$ 68.045.996 (Subtítulo 21) M\$ 431.120 (Subtítulo 22).
(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio. (2) Subtítulo 21 corresponde a la glosa de Gastos Administrativos del presupuesto del SLEP, aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público del año 2026. (3) Subtítulo 22 corresponde, entre otros varios, a la glosa de Capacitación y Perfeccionamiento, aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público del año 2026. (4) Moneda Nacional en Miles de Millones \$.	

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 la implementación de modelos de gestión administrativa y gestión del ciclo laboral de las personas del SLEP y de los Establecimientos Educativos, Salas Cunas y Jardines infantiles, considerando criterios de integración, inclusión y de género³, para que las personas puedan desplegar al máximo su potencial para el logro de los objetivos institucionales.	1.1 Implementar y monitorear el modelo de gestión y desarrollo de las personas que contemple la planificación de dotación, 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 Implementar el sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de los procesos de la subdirección conforme a los requerimientos del SLEP, previa aprobación del Director Ejecutivo. 1.3 Orientar y asesorar a los directivos de las salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educativos en las materias referentes a su competencia. 1.4 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del SLEP de su competencia, incluyendo políticas y procedimientos. 1.5 Implementar tecnologías que automaticen y optimicen procesos del ciclo de vida funcionaria.
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) y demás organismos competentes, de acuerdo con los plazos establecidos para ello.

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.

	2.2 Analizar sistemáticamente la información de remuneraciones y asignaciones con la finalidad de prevenir riesgos en la gestión de las mismas y de generar alertas a nivel directivo. 2.3 Analizar, planificar y monitorear la dotación de docentes y asistentes de la educación en coordinación con la Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico, procurando su adecuada distribución entre los establecimientos educacionales, en función de las necesidades del servicio educativo, la matrícula, los planes de estudio, la ruralidad y la sostenibilidad financiera del SLEP.
3. Implementar sistemas de información y análisis para el área de gestión de personas que permitirán una toma de decisiones efectiva.	3.1 Fortalecer el control de procesos críticos como remuneraciones, asignaciones y licencias médicas asegurando el cumplimiento normativo y la transparencia. 3.2 Diseñar un sistema de gestión que asegure la planificación y control de dotación conforme a los requerimientos del Servicio. 3.3 Desarrollar tableros de control con KPIs y sistemas de reportabilidad que retroalimenten a las comunidades educativas y al SLEP.
4. Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del SLEP.	4.1 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. 4.2 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.

5. Fortalecer una cultura organizacional que priorice la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del SLEP.

5.1 Diseñar, implementar y comunicar 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 **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.761.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.953.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.377.000.-

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 cinco años.

Fuente Legal: artículo 2° del DFL N° 39, del 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

4 Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882.

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 y/o jefatura de equipos, en materias de gestión y desarrollo de personas, 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.
- Normativa asociada a contrataciones, desvinculación y remuneraciones de funcionarios del sector público y/o establecimientos educacionales.
- Implementación de sistemas de información para la gestión de personas y reportabilidad (DIPRES, SIAPER, entre otras).

* 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.

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. 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
Presupuesto Anual (2), (3)	M\$ M\$84.220.503.-
(1) Considera dotación autorizada para el año 2026, según la ley 21.722 de Presupuestos del Sector Público de 2026.	
(2) Presupuesto total del SLEP aprobado en la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde al Programa 01 y Programa 02 del SLEP Chinchorro.	
(3) Moneda Nacional en Miles de Millones \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

Gestionar un servicio educacional de calidad, laico, inclusivo y participativo con la comunidad; mediante la implementación de la Política de Reactivación Educativa Integral, el fortalecimiento de los procesos educativos, desarrollo de capacidades y la entrega de condiciones necesarias para la formación integral de las y los estudiantes, considerando sus necesidades y la pertinencia cultural del territorio

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación se crea el año 2019, a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, como un servicio público descentralizado y con patrimonio propio, que se relaciona directamente con el Ministerio de Educación y es parte del Sistema de Educación Pública, el cual es conducido y coordinado por la Dirección de Educación Pública; y recibe el traspaso del servicio educacional durante el año 2020 en contexto de pandemia.

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. Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de aprendizajes; de redes educativas y acompañamiento a los establecimientos, con el objetivo de desarrollar una gestión pedagógica de calidad y de mejora continua en beneficio de los niños, niñas, adolescentes y adultos.
2. Aumentar las competencias humanas, técnicas, administrativas y de liderazgo de todos los actores claves de la comunidad educativa, para mejorar sus prácticas y fortalecer su autonomía, mediante el acompañamiento a los docentes en el aula y promoción de instancias de perfeccionamiento de los aprendizajes.

3. Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los establecimientos, mediante la dotación de una infraestructura propicia para los estudiantes, el suministro de recursos educativos necesarios y la modernización del equipamiento que cumplan con las condiciones básicas para el aprendizaje.
4. Desarrollar una eficaz gestión del trabajo colaborativo y en red entre los profesionales del Servicio Local y los establecimientos educacionales, mediante la incorporación de tecnologías, optimizando sistemas de información y mejorando la conectividad de todos los establecimientos, para fortalecer los vínculos de los actores relevantes del Servicio.
5. Asegurar una gestión financiera sostenible con los recursos disponibles, que permita ejecutar eficaz y eficientemente el servicio educativo, mediante un plan de inversión, una distribución optimizada de recursos según las necesidades, asegurar las rendiciones de cuenta y hacer seguimiento sistemático de la asistencia escolar para apoyar planes de mejora.

Contexto interno del Servicio

En el marco de la implementación de la Ley N°21.040, los esfuerzos se han centrado en asegurar un traspaso eficiente y de calidad hacia el nuevo sistema de educación pública, así como en la puesta en marcha y posterior consolidación de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) instituciones a cargo de proveer un servicio educativo integral, de calidad y con pertinencia local.

En este contexto, la consolidación de cada Servicio Local representa un desafío estratégico que exige a su Director Ejecutivo liderar la gestión del servicio educativo público, garantizando la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes de los establecimientos y jardines infantiles bajo su dependencia. Esta tarea implica fortalecer y proyectar los procesos y líneas de trabajo impulsadas por el Servicio, promoviendo un desarrollo institucional sólido en sus diversos ámbitos de gestión, con un enfoque permanente en la mejora continua.

De manera particular, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro cuenta con un desafío en términos del fortalecimiento de su desarrollo organizacional, en consideración de los sucesivos cambios de gestión que ha experimentado.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva.
2. Gabinete.
3. Comunicaciones.
4. Participación Ciudadana
5. OIRS, Oficina de partes y Transparencia
6. Unidad Jurídica.
7. Auditoría Interna.
8. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico.

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

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Arica, Camarones, General Lagos y Putre, en las provincias de Arica y de Parinacota, de la Región de Arica y Parinacota.

Según los resultados del Censo 2024, la población total de las comunas que componen el SLEP de Chinchorro es de 244.569 personas, de las cuales el 50,8% corresponde a mujeres y el 49,2% a hombres. En relación con la población en edad escolar, en el territorio habitan 12.819 personas entre los 0 y 4 años de edad, y 35.211 personas entre 5 y 19 años.

En el año 2025, el SLEP cuenta con una matrícula total de 19.470 estudiantes, 600 de ellos en jardines infantiles y salas cunas. De la matrícula escolar, el 17,4% pertenece a establecimientos rurales, y el 24,6% es extranjera. El SLEP cuenta con 30 establecimientos rurales, 7 establecimientos que imparten educación técnico profesional y 5 establecimientos que imparten educación de adultos. De tal manera, los principales desafíos del SLEP en términos educativos refieren a la gestión de un alto número de establecimientos ubicados en zonas remotas y a la inclusión de los estudiantes migrantes.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP CHINCHORRO		
Región	Región de Arica y Parinacota	
Comuna de cabecera	Arica	
N° Comunas	4	
Comunas	Arica, Camarones, General Lagos y Putre	
Matrícula escolar 2025*	18.721	
Establecimientos escolares dependientes del SLEP 2025*	60	
Liceos técnico profesional 2025	7	
Docentes en Establecimientos Educacionales 2025**	1.389	
Tramos Carrera Docente 2024	Experto II	34
	Experto I	181
	Avanzado	418
	Temprano	231
	Inicial	113
	Acceso	63

	Sin tramo	349
Asistentes de la Educación en Establecimientos escolares 2025**	1.549	
Jardines Infantiles 2025***	11	
Matrícula Jardines Infantiles 2025***	600	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles 2025***	41	
Asistentes de la Educación Jardines 2025***	92	

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2025.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2025. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

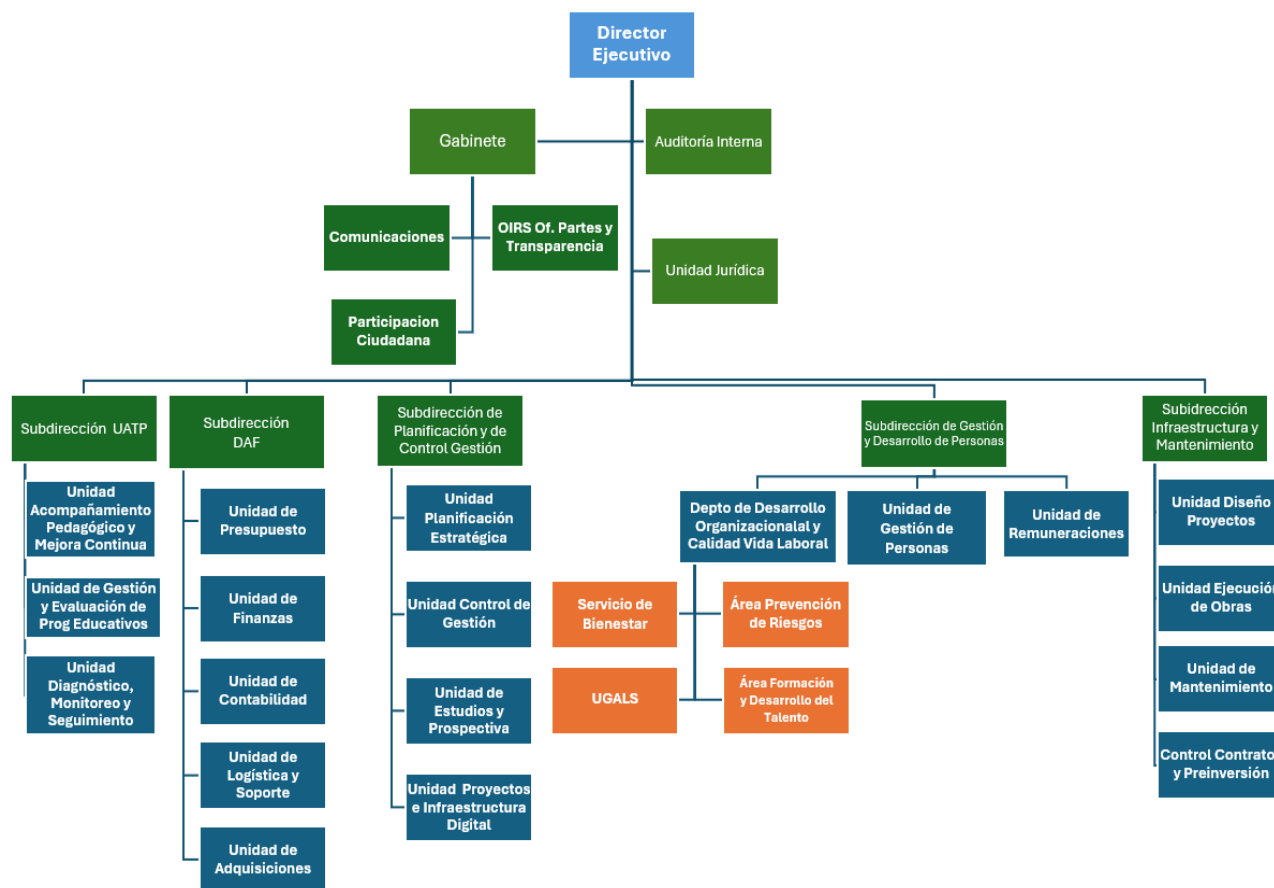
*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles en funcionamiento en junio 2025.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los usuarios internos y externos con los cuales se vincula el Directivo Jefe de Gestión y Desarrollo de Persona 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 ORGANIGRAMA⁵



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

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

- Director Ejecutivo del Servicio Local.⁶
- Directivo Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo Jefe de Administración y Finanzas.
- Directivo Jefe de Planificación y Control de Gestión.
- **Directivo Jefe de Gestión y Desarrollo de Personas.**
- Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento.

⁵ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁶ El cargo de Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública 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 altos directivos públicos 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos 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 2027, 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 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."

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.