

**DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL<sup>1</sup>**  
**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE COLCHAGUA**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de O'Higgins,  
Servicio Local de Educación  
Pública de Colchagua

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de la Unidad de Gestión Territorial del Servicio Local de Educación le corresponderá ser el intermediario entre las necesidades de los Establecimientos Educativos y el Servicio Local de Educación, velando porque éstas sean cubiertas oportunamente a través de la coordinación y articulación de las unidades correspondientes del Servicio Local de Educación, a fin de contribuir al óptimo funcionamiento de los Establecimientos Educativos. Además deberá asegurar canales expeditos de comunicación entre los actores de la comunidad educativa, el Servicio Local y otros organismos, siguiendo la línea de participación Territorial que otorga la normativa y buscando fortalecer la Gobernanza de la nueva educación pública.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo Jefe o Directiva Jefa de la Unidad de Gestión Territorial del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos a su cargo para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
2. Asegurar el funcionamiento del mecanismo diseñado para detectar las necesidades, inquietudes y requerimientos de las comunidades educativas dependientes del Servicio Local de Educación, a fin de asegurar la respuesta oportuna.
3. Gestionar una metodología de trabajo con las unidades correspondientes del Servicio Local de Educación, que asegure la respuesta efectiva y oportuna a las necesidades de los Establecimientos Educativos.
4. Elaborar e Implementar un modelo de trabajo que favorezca el posicionamiento y articulación con los Establecimientos Educativos del Servicio Local y otros actores en el territorio, a fin de asegurar la vinculación y comunicación efectiva.
5. Asegurar la ejecución de los planes de trabajo vinculantes a los instrumentos de gestión territorial y los órganos de participación señalados en la ley 21.040, a través del seguimiento y monitoreo sistemático de las acciones y sus resultados.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-01-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Natalie González

6. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |   |
|--|---|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 7 |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 0 |
| <b>Presupuesto que administra*</b><br>(en Miles de \$)   | 0 |

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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. Promover la gestión de apoyo, acompañamiento territorial y desarrollo integral de los establecimientos y sus comunidades educativas.  | <p>1.1 Diseñar un plan de trabajo para los establecimientos educacionales que considere la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa y su vinculación con <u>agentes internos y externos</u>, resguardando políticas de género e inclusión.</p> <p>1.2 Implementar acciones de reporte y verificación sistemática, que velen por el cumplimiento de las metas institucionales, políticas, planes y programas emanados por los ministerios, subsecretarías, servicios y la Dirección de Educación Pública.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar herramientas de impacto de las acciones lideradas desde esta unidad.</p> |
| 2. Fortalecer la gobernanza del sistema de educación pública a través de sus <u>procesos participativos</u> , velando por una cultura de trabajo colaborativo y generando compromiso en las comunidades. | <p>2.1 Promover la participación de todas las unidades del Servicio Local en la planificación de acciones articuladas para fortalecer los procesos o instancias participativas contempladas en la ley 21.040.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar un plan de trabajo con los distintos estamentos de la comunidad educativa y sus representantes, asegurando la <u>participación activa y democrática</u>, estableciendo canales fluidos de comunicación.</p> <p>2.3 Orientar los correctos <u>procesos de conformación de los distintos estamentos</u> (centros de padres y estudiantes)</p>  |

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

|   |   |
|---|---|
|   | <p>2.4 Liderar el proceso de conformación e implementación del <u>consejo local</u>.</p> <p>2.5 Participar como <u>representante del sostenedor</u> ante los consejos escolares, consejos parvularios, los centros de apoderados, centros de alumnos y consejos locales.</p>  |
| <p>3. Proponer una estrategia de articulación entre el Servicio Local y los actores relevantes del territorio a fin de impulsar una relación coordinada y colaborativa que dé respuesta a las necesidades de los establecimientos educacionales y su comunidad.</p> | <p>3.1 Diseñar e implementar un <u>plan de trabajo</u> territorial que potencie la articulación y relación permanente entre el Servicio Local y los actores relevantes del territorio del mundo público y/o privado.</p>  |
| <p>4. Fortalecer el desarrollo interno de la unidad a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>                                   | <p>4.1 Incorporar la perspectiva de género<sup>3</sup> en los instrumentos de gestión de la Unidad incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>4.3 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento.</p> |

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

|  |
|--|
| <p>El cargo corresponde a un grado <b>6°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>25%</b>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$3.774.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$3.150.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$5.021.000.-</b></p> <p>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.</p> |
|--|

<sup>3</sup> **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.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES <sup>4</sup>

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: Art. 2º del DFL N° 60 del 31 de octubre de 2018 del Ministerio de Educación.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con experiencia en diseño y/o implementación y evaluación de planes, programas y/o acciones relacionadas a la participación y vinculación con el medio \*

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos dirección, jefatura o coordinadores/encargados, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo \*.

Además, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en estas materias\*\*\*:

- Atención masiva de usuarios y/o clientes.
- Estrategias de Gestión Territorial y/o Vinculación y participación Ciudadana.
- Gobernanza en la Nueva Educación Pública.
- Experiencia en el sector educativo parvulario y/o escolar
- Gestión de alianzas estratégicas

**\*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**

<sup>4</sup> 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**

| <b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>  |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>   |

## 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                                |  |
|---|--|
| <b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>               | Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés. |
| <b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>         | Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.  |
| <b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>                 | Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.                           |
| <b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.                                       |
| <b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>     | Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.  |

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| <b>Dotación Total</b>    | 2.433        |
| <b>Presupuesto Anual</b> | M\$ 46.329.- |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Brindar educación pública de calidad a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, favoreciendo la equidad en todos los Establecimientos Educativos y Jardines Infantiles, fortaleciendo y desarrollando los conocimientos, valores, tradiciones, habilidades socioemocionales de todos nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos pertenecientes al Servicio Local.

##### **Contexto Externo del Servicio**

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, deberá promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación respectivas, 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 educativas, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será de vital importancia, el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Mejorar por la calidad del aprendizaje de los estudiantes mediante el acompañamiento para un eficiente desarrollo de la Gestión Pedagógica, de acuerdo con la Bases Curriculares y los Estándares de Aprendizaje que permitan mejorar los resultados de los estudiantes del Servicio Local.
2. Desarrollar el liderazgo institucional mediante la búsqueda de talentos que

tengan las competencias para generar soluciones que permitan posicionar al servicio educativo como un referente del sistema local impactando positivamente en el aprendizaje de los alumnos y alumnas.

3. Implementar con enfoque de género una convivencia escolar positiva mediante la participación de la comunidad educativa en procesos colaborativos que permitan diseñar y evaluar políticas, acciones prácticas y actividades en distintos ámbitos que afecten al conjunto de interacciones que se producen en el contexto escolar.
4. Resguardar la sostenibilidad financiera mediante relaciones de colaboración con organizaciones claves y el uso eficiente de los recursos públicos que permitan asegurar el posicionamiento institucional y la entrega de una educación de calidad con una infraestructura, equipamiento y recursos pedagógicos acorde a las necesidades de las comunidades educativas del territorio.
5. Desarrollar capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema; docentes, directivos, asistentes y funcionarios del SLEP, mediante un plan de capacitaciones que permita la formación continua con la finalidad de fortalecer la calidad de la educación y el aprendizaje de los alumnos y alumnas del territorio.

### **Contexto Interno del Servicio**

El Servicio Local de Educación Pública posee dependencia directa del Ministerio de Educación, siendo coordinado 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, 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.

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

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete (Jefe/a gabinete, Auditoría, Área Jurídica, Comunicaciones)
3. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico.
4. Unidad de Planificación, Control de Gestión e infraestructura.



5. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
6. Unidad de Administración y Finanzas

### Contexto Territorial

El Servicio Local de Educación Colchagua comprende el territorio de las comunas de San Fernando, Chimbarongo, Nancagua, Placilla. En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins.

| SLEP   |               | Colchagua                                     |  |
|--|---------------|---|--|
| Región   |               | Bernardo O'higgins                            |  |
| Cabecera   |               | San Fernando                                  |  |
| N Comunas  |               | 4   |  |
| Comunas  |               | San Fernando, Chimbarongo, Nancagua, Placilla |  |
| Matrícula Pública 2022                                   |               | 12.814  |  |
| Establecimientos Educativos Públicos 2022                |               | 58  |  |
| Liceos Bicentenarios                                     |               | Liceo Juan Pablo II de Nancagua               |  |
| Docentes EE 2023   |               | 1.244   |  |
| Tramos carrera docente 2023                              | Experto II    | 1 %   |  |
|  | Experto I     | 8 %   |  |
|  | Avanzado      | 26 %  |  |
|  | Temprano      | 24 %  |  |
|  | Inicial       | 32 %  |  |
|  | Acceso        | 8 %   |  |
| Asistentes de la educación EE 2022                       |               | 1.111   |  |
| Establecimientos VTF Municipal                           |               | 11  |  |
| Matrícula VTF *  |               | 386   |  |
| Estudiantes con inasistencia crónica 2023                |               | 38 %  |  |
| Clasificación EE SAC 4° básico 2022                      | Alto          | 9   |  |
|  | Medio         | 26  |  |
|  | Medio-bajo    | 6   |  |
|  | Insuficientes | 5   |  |
| Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2022 |               | ---   |  |
| Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2022      | Adecuado      | 20%   |  |
|  | Elemental     | 47%   |  |
|  | Insuficientes | 33%   |  |
| Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2022         | Adecuado      | 24%   |  |
|  | Elemental     | 56%   |  |
|  | Insuficientes | 20%   |  |
| Estudiantes prioritarios 2023                            |               | 78%   |  |

|                                |      |
|--------------------------------|------|
| <b>Estudiantes preferentes</b> | 16%  |
| <b>Reprobación 2022</b>        | 5,9% |
| <b>Deserción 2022</b>          | 4 %  |

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.

\*Información dic 2023

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

\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

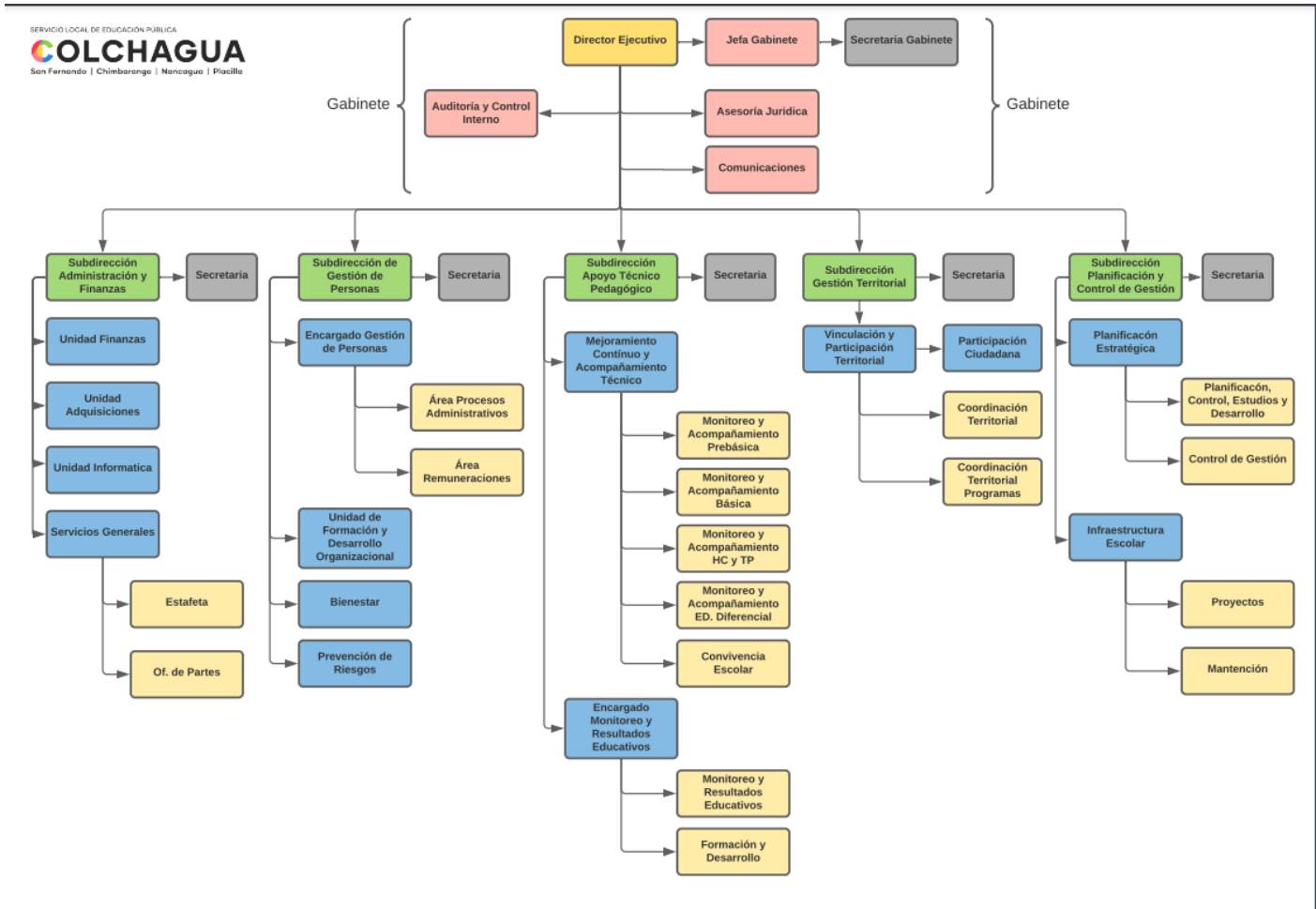
\*\*Tasa de incidencia

### 3.3 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

La Directiva Jefa o el Directivo de la Unidad de Gestión Territorial del Servicio Local de Educación se relaciona con:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
3. Equipo de gestión de los Establecimientos Educativos dependientes del Servicio Local de Educación.
4. Comunidades educativas y sus órganos de representación
5. Dirección de Educación Pública
6. Autoridades municipales y regionales en general
7. Autoridades y funcionarios 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.)
8. Autoridades y funcionarios de otras instituciones del estado y del ámbito privado

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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

\* El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley n° 19.882, con algunas reglas especiales.

## **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Directivo Jefe o Directiva Jefa de la Unidad de Gestión Territorial – Servicio Local de Educación Pública  
- 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.