

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Ciudad de Punta Arenas  
Región de Magallanes y de la  
Antártica Chilena

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**



Al/la Directivo/a Jefe/a de Gestión 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 Servicio Local y los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a o Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendolos procesos para alcanzar con éxito la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento.
2. Establecer un modelo de gestión del desempeño, basado en objetivos, estándares y evaluación del desempeño, vinculados al cargo y función que desarrollan los funcionarios/as del Servicio Local, con retroalimentación y comunicación regular y sistemática.
3. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran el pago de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales y al servicio de bienestar, entre otros.
4. Diseñar, proponer y aplicar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene y seguridad, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de las normas legales y reglamentarias, y los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades del personal del Servicio Local, y; de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

5. Definir un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del Servicio Local de Educación y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los Establecimientos Educativos dependientes.
6. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local de Educación y Establecimientos Educativos bajo su dependencia.
7. Asesorar al Director/a del Servicio Local de Educación Pública, en las materias que sean de su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	16
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 1.332.562.(M)- (Subtítulo 21, Gastos en Personal) \$ 27.812.000.- (Capacitación y Perfeccionamiento, Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo)

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar el diseño e implementación de modelos de gestión administrativa y gestión del ciclo laboral de las personas del Servicio local de Educación Pública y de los establecimientos educacionales.	<p>1.1. Diseñar e implementar un modelo de gestión y desarrollo de personas que contemple procesos de reclutamiento y selección, movilidad, inducción, formación, evaluación del desempeño y todo lo relacionado con el ciclo laboral de las personas del SLEP.</p> <p>1.2. Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de la dotación, proceso de compensaciones, entre otros, conforme a los requerimientos del Servicio, según corresponda.</p> <p>1.3. Orientar y asesorar a los establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia.</p> <p>1.4. Diseñar e implementar procesos de actualización, desarrollo y movilidad de los funcionarios y funcionarias de los distintos estamentos.</p>

<p>2. Asegurar la correcta la correcta provisión de los servicios de gestión de personas a la institución</p>	<p>2.1. Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones y/o asignaciones, considerando la normativa de gobierno transparente y DIPRES, de acuerdo a los plazos establecidos para ello.</p> <p>2.2. Implementar un modelo gestión de personas que asegure la correcta planificación de la dotación, proceso de compensaciones y formación, conforme a los requerimientos del Servicio y los establecimientos, según corresponda.</p>
<p>3. Promover una cultura de trabajo colaborativo, que favorezca la transparencia y ética como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>3.1. Diseñar, implementar y monitorear los planes de acción que promuevan la colaboración y coordinación inter e intrainstitucional en función de los valores, misión y visión del SLEP.</p> <p>3.2. Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de ética y probidad en la gestión pública.</p> <p>3.3. Propiciar instancias de participación que permitan generar buenas prácticas laborales.</p> <p>3.4. Diseñar e Implementar un adecuado proceso de inducción a los funcionarios que ingresan al SLEP.</p> <p>3.5. Asegurar la presencia territorial del área a su cargo para llegar con información relevante a los funcionarios y funcionarias.</p>
<p>4.- Fortalecer los procesos de gestión institucional, con orientación en las personas/usuarios-usuarias considerando criterios de integración, inclusión y de género, para mejorar la calidad, acceso y oportunidad, a los bienes y servicios entregados por la institución.</p>	<p>4.1. Desarrollar estrategias orientadoras y facilitadoras para la incorporación y transversalización del enfoque de género e interculturalidad en los productos estratégicos y acciones del SLEP.</p> <p>4.2. Proponer iniciativas que mantengan un ambiente laboral saludable y promuevan el buen trato, tanto en el servicio como en las comunidades educativas</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.

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 **\$4.621.000.-** 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) **\$3.866.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.131.000.-**

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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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. 2° del DFL N° 55, de 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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones, en organizaciones de similar complejidad y en un nivel apropiado para las funciones del cargo.\*

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

- Gestión y administración de personas en el sector público.
- Diseño e implementación de modelos de gestión del cambio organizacional.
- Diseño e implementación de sistemas computacionales de administración de personal

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

<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

#### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para conformar equipos, motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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> (planta y contrata)	Administración Central: 106 Profesionales y Asistentes de la Educación: 2.838
<b>Presupuesto Anual</b>	.- M\$ 1.844.394(M)-2023

\*De la dotación total, 106 personas corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 2.838 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia.

**Nota:** el Presupuesto Anual corresponde al del Programa 01 del Servicio, según la Ley de Presupuestos del año 2023.

#### 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 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 respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

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

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

##### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje 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 y estrategias de formación para los asistentes de la educación.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

#### **Principales Productos Estratégicos:**

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local, en articulación con la Estrategia Nacional y el "Proyecto Educativo" de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

#### **Contexto Interno del Servicio**

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y es coordinado a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, 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 la educación pública, y la puesta en marcha de la Dirección de

Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

### **Contexto Territorial**

La región de Magallanes y de la Antártica Chilena se localiza entre los 48°36' y 56°30' de latitud sur aproximadamente. Está conformada por 4 provincias y 11 comunas. El Servicio Local abarca las provincias de Tierra del Fuego, Magallanes, Última Esperanza y Antártica Chilena. En la provincia de Tierra del Fuego, se ubican las comunas de Porvenir, Primavera y Timaukel. En la provincia de Magallanes, las comunas de Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde y San Gregorio. En la provincia de Última Esperanza, las comunas de Natales y Torres del Paine, y; en la provincia de Antártica Chilena, las comunas de Cabo de Hornos y Antártica.

Es la región más austral de Chile y la de mayor extensión en cuanto a territorio. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que en un mismo día puede tener lluvia, sol, frío, calor o ráfagas de viento de hasta 100 km/hr., logrando tener marcadas estaciones del año, lo que permite paisajes totalmente distintos. Aproximadamente el 50 por ciento de su superficie corresponde a áreas silvestres protegidas, estratificadas en reservas, monumentos naturales y parques nacionales. La región es considerada puerta de entrada al territorio antártico, siendo calificada mundialmente una macrozona privilegiada por sus bellezas naturales y sus condiciones para la ciencia, el turismo, la pesca, la minería y la ganadería, ejes que han sido durante años las principales áreas de su desarrollo económico.

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2017, la población de la región alcanzaría los 181.143 habitantes en el año 2022. En relación con la distribución por género, esta es de 50,9% hombres y 49,1% mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 40.841 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 28,8% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 71,2% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Magallanes posee una matrícula total de 31.951 estudiantes (2021), los que estudian en 90 establecimientos educacionales, de los cuales un 58,9% son de responsabilidad municipal, un 33,3% es de dependencia particular subvencionada y un 7,8% es de dependencia particular pagada.

Respecto de la educación municipal, un 75% de estos establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y un 25% corresponde a localizaciones rurales, específicamente, establecimientos públicos ubicados en 9 de las 11 comunas, exceptuando la Antártica y Porvenir.

De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (15.649 estudiantes en 2021), un 59,1% es de educación básica, mientras que un 28,9% corresponde a educación media, tanto científico humanista (16,7%) como técnico profesional (12,2%).

<b>Contexto Educacional del Territorio</b>		
<b>SLEP</b>	<b>Magallanes</b>	
<b>Región</b>	Magallanes y de la Antártica Chilena	
<b>Cabecera</b>	Punta Arenas	
<b>N° Comunas</b>	11	
<b>Comunas</b>	Antártica, Cabo de Hornos, Laguna Blanca, Porvenir, Primavera, Puerto Natales, Punta Arenas, Río Verde, Sar Gregorio, Timaukel, Torres del Paine	
<b>Matrícula Pública 2021</b>	15.649	
<b>Establecimientos Educativos Públicos 2021</b>	53	
<b>Liceos Bicentenarios</b>	6	
<b>Docentes EE 2020</b>	1.500	
<b>Tramos carrera docente 2020</b>	<b>Experto II</b>	18
	<b>Experto I</b>	134
	<b>Avanzado</b>	423
	<b>Temprano</b>	270
	<b>Inicial</b>	371
	<b>Acceso</b>	152
	<b>Sin información</b>	132
<b>Asistentes de la Educación EE 2020</b>	1.177	
<b>Establecimientos VTF Municipal 2020</b>	11	
<b>Matrícula VTF Municipal 2020</b>	672	
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2020</b>	Sin información	
<b>EE municipales por categoría de desempeño en enseñanza básica, a partir de datos de la Agencia de Calidad de la Educación, año 2019</b>	<b>Alto</b>	1
	<b>Medio</b>	12
	<b>Medio-bajo</b>	12
	<b>Insuficiente</b>	2
<b>EE municipales con desempeño insuficiente, año 2019</b>	<b>Básica</b>	2
	<b>Media</b>	2
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2019</b>	<b>Adecuado</b>	Sin información
	<b>Elemental</b>	Sin información
	<b>Insuficiente</b>	Sin información
<b>Estándares de aprendizaje</b>	<b>Adecuado</b>	Sin información

<b>lectura 4° básico 2019</b>	<b>Elemental</b>	Sin información
	<b>Insuficiente</b>	Sin información
<b>Estudiantes prioritarios 2021</b>		7.098
<b>Estudiantes preferentes 2021</b>		5.004
<b>Reprobación 2019**</b>		460
<b>Deserción 2019***</b>		1.510

**Fuentes:**

Datos de matrícula, Cantidad de EE y funcionarios EE 2008-2021, extraídos de Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0.

Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC.

Datos cantidad de jardines VTF, extraídos de base de datos interna JUNJI.

Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, extraídos de la Agencia de Calidad de la Educación.

Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC, y de bases de datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

\*\* Datos de reprobación consideran solo educación regular.

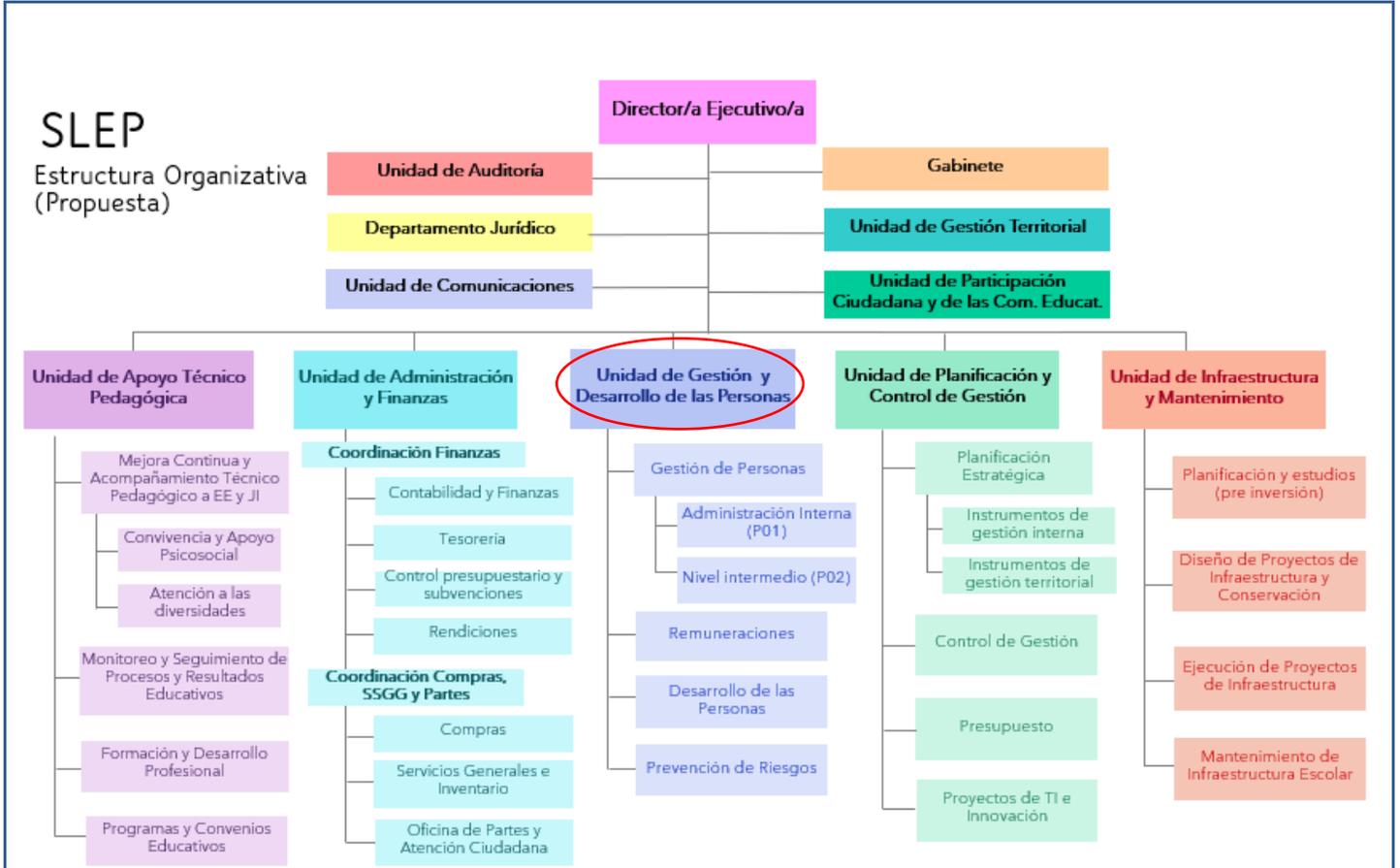
\*\*\* Tasa de incidencia.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a de Educación Pública.
2. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
3. Otras Unidades del Servicio Local de Educación Pública.
4. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
5. Profesores y Asistentes de la Educación.
6. Colegio de Profesores y asociaciones gremiales.
7. Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, fundaciones e instituciones de capacitación.
8. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
9. Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública.
- Directivo/a Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe de Planificación y Control de Gestión.
- **Directivo/a Jefe de Gestión de Personas.**
- Directivo/a Jefe de Gestión Territorial/ Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas.

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

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

- 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 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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.

