



APRUEBA POLITICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LOS PARQUES.

SANTIAGO,

VISTOS

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley 21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N°21.722, de Presupuesto de ingresos y gastos del Sector Público correspondiente al año 2025; en la Ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica; en la Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; en la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de bases generales de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N°19.553, modificada por la Ley 19.882 que Regula la Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica; en el Instructivo Presidencial N° 1, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado; en el Decreto N°162 de 2022 del Ministerio de Educación que Fija la denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que Indica; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 10, de 2018, que Fija Planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de la Región Metropolitana, que comprende las comunas de Quinta Normal y Renca y otras materia que indica; en el Decreto Supremo N° 72 de 2024, que designa al Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques; en la Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón y deja sin efecto las Resoluciones N°6 y 7, ambas de 2019, y 14, de 2022, a contar del 1 de marzo de 2025 y;

CONSIDERANDO

1. Que, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, en adelante "la Ley", los Servicios Locales de Educación Pública son órganos públicos funcional y territorialmente descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propios, los que se relacionarán con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación;



2. Que, el servicio está a cargo del Director Ejecutivo, quien es el Jefe Superior del Servicio, de conformidad a lo establecido en el artículo 21, de la Ley N°21.040, ya individualizada, y en tal carácter le corresponde su dirección y administración;

3. Que, como Jefe Superior del Servicio le corresponde, entre otras funciones consagradas en el artículo 22° de la citada Ley, dirigir, organizar y administrar su funcionamiento y ejecutar los actos y celebrar los contratos necesarios para el cumplimiento de sus fines;

4. Que, en este orden de ideas, mediante Decreto Supremo N°72, del 22 de mayo de 2024, se nombra como Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques a don Ulises Nolberto Jaque Carreño;

5. Que, mediante Resolución Exenta N° 111, de 2025, de este servicio, se crea una mesa técnica para el diseño y elaboración de la política de gestión y desarrollo de personas, del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques;

6. Que, en virtud de la resolución individualizada en el considerando anterior, se permitió crear instancias de participación, consulta y reflexión con gremios, directores y directoras de establecimientos y con los distintos equipos de este Servicio;

7. Que, es de responsabilidad de las instituciones públicas gestionar su personal, lo que corresponde a los lineamientos entregados por la Dirección Nacional del Servicio Civil, lo que indica mediante Resolución 1, de 2017, de la referida institución, sobre normas de aplicación general en materias de gestión de personas, la importancia y obligación de estandarizar dichos procedimientos involucrados;

8. Que, la política manifiesta la cultura organizacional y constituye lo que las entidades públicas valoran y comprometen; entrega criterios que permiten desempeñar un trabajo objetivo, eficiente, eficaz y transparente, fija lineamientos que conducen los procesos de gestión de las personas hacia el cumplimiento de las definiciones estratégicas de cada entidad;

9. Que, mediante el instructivo presidencial N° 1, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, la presidencia señaló que, *"los servicios públicos deberán desarrollar las acciones necesarias que les permitan dar cumplimiento a las siguientes instrucciones presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas"*;



10. Que, por lo anterior, el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, presenta su política de Gestión y Desarrollo de Las Personas, donde se refleja la cultura organizacional del Servicio y los valores de los funcionarios, con vocación de servicio público, mejora continua, colaboración y buen trato, construyendo un espacio inclusivo, respetuoso de la diversidad y orientado en generar satisfacción en el desempeño, indistintamente de su calidad jurídica;

11. Que, dado lo señalado precedentemente es menester sancionar la Política mediante el presente acto administrativo:

RESUELVO

I. APRUÉBASE la política Institucional de Gestión de Personas, cuyo texto se transcribe a continuación:

Política de Gestión y Desarrollo de Las Personas					
<p>I. Contenidos</p> <p>I. Declaración Institucional</p> <p>II. Objetivo</p> <p>III. Alcance</p> <p>IV. Referencias normativas</p> <p>V. Definiciones</p> <p>VI. Roles y responsabilidades</p> <p>VII. Directrices</p> <p>VIII. Mecanismo de evaluación efectividad</p> <p>IX. Mecanismo de difusión</p>					
ANTECEDENTES ELABORACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA					
Fecha	Código	N ° versión	Nivel de confidencialidad (marcar con una X)		
29/12/2025		1	X Pública	Uso Interno	Reservada o confidencial



Total páginas	Número(s) de la(s) página(s) modificada(s) (si aplica)	Justificación (en caso de modificación)	
10			
ELABORADO POR		REVISADO POR	APROBADO POR
Doris Torres Flores Profesional de Desarrollo de Personas		Daniela Andrade Pinto Coordinadora de Desarrollo de Personas y Calidad de Vidal	Sergio Lisoni Cornejo Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas

I. Declaración Institucional

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques (en adelante SLEP de Los Parques), reconoce que la gestión y el desarrollo de las personas constituyen un eje estratégico para el cumplimiento de su misión institucional y son el valor más importante de la organización. En concordancia con los lineamientos de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y entendiendo la necesidad de contar con orientaciones claras que fortalezcan los procesos internos, la institución promueve una Política de Gestión y Desarrollo de las Personas que sirva como marco de actuación, guía operativa y compromiso institucional. Esta política expresa la convicción de que el fortalecimiento de la educación pública en las comunas de Quinta Normal y Renca requiere, de manera prioritaria, el desarrollo integral y el bienestar de quienes conforman el SLEP de Los Parques.

La presente política refleja la cultura organizacional del Servicio y los valores que el funcionariado reconocen como propios; la vocación de servicio público, la mejora continua, la colaboración y el buen trato. Asimismo, reafirma la importancia de construir un entorno inclusivo, respetuoso de la diversidad y orientado a generar satisfacción en el desempeño cotidiano, considerando a todas las personas del SLEP de Los Parques, independientemente de su calidad jurídica, como protagonistas del logro institucional.

Este documento es el resultado de un proceso participativo llevado a cabo por la mesa de trabajo constituida mediante la Resolución Exenta N°111, de fecha 23 de septiembre de 2025. Su elaboración integró buenas prácticas nacionales en gestión de personas, así como instancias de consulta y reflexión con los distintos actores del territorio: gremios, directores/as de establecimientos educacionales, y el equipo de funcionarios/as del Servicio. Gracias a este proceso colaborativo, la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas se configura como un instrumento que representa la identidad del SLEP de Los Parques y orienta su compromiso permanente con una educación pública inclusiva, pertinente y de calidad.



II. Objetivo

Objetivo general:

Establecer un marco regulatorio que reconoce a los funcionarios/as como el pilar fundamental de la institución, promoviendo su desarrollo laboral, bienestar integral, compromiso institucional, así como, respetando y cumpliendo con todos los procesos normativos. Esta política busca establecer lineamientos y acciones que favorezcan ambientes laborales saludables, inclusivos y colaborativos, fortaleciendo las capacidades individuales y colectivas para mejorar la calidad de la educación pública y responder de manera efectiva a las necesidades de las comunidades educativas.

Objetivos específicos:

1. **Promover el bienestar integral de los funcionarios/as**, generando ambientes laborales saludables que favorezcan el equilibrio entre el desarrollo profesional y personal.
2. **Contribuir al mejoramiento del desempeño**, mediante la planificación estratégica de acciones en materia de gestión de personas, alineadas con las necesidades institucionales y los desafíos de las comunidades educativas.
3. **Facilitar la toma de decisiones informadas** en los distintos ámbitos de gestión y desarrollo de personas, proporcionando un marco orientador y oportuno para todos los niveles de la institución.
4. **Fomentar el desarrollo continuo, relevando del potencial de cada persona**, fortaleciendo competencias, capacidades y trayectorias laborales, con miras a una gestión pública eficiente y de calidad.
5. **Impulsar la mejora continua de los servicios educativos entregados a la comunidad**, reconociendo que el bienestar y desarrollo del funcionariado impacta directamente en la calidad del servicio educativo.
6. **Establecer un marco regulatorio común y lineamientos específicos** que permitan implementar de manera efectiva los procesos de gestión de personas al interior del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques.
7. **Contribuir al cumplimiento del propósito institucional mayor**, que es garantizar una educación pública de calidad, equitativa y centrada en las personas, a través del fortalecimiento de todos quienes trabajan en el servicio.

III. Alcance

El alcance de esta política es a nivel central y de establecimientos educacionales.

IV. Referencias normativas

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques fundamenta su Política de Gestión y Desarrollo de las Personas en la normativa legal vigente, orientaciones técnicas de la Dirección Nacional del Servicio Civil y sus propios lineamientos estratégicos, entre ellos:

- **Ley N° 21.040**, que crea el Sistema de Educación Pública.
- **Ley N° 18.575**, de Bases Generales de la Administración del Estado.
- **Ley N° 19.880**, de Procedimiento Administrativo.
- **DFL N° 10, de 2018**, del Ministerio de Educación, que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques que comprende las comunas de Renca y Quinta Normal.



- **Ley N° 18.834**, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Estatuto Administrativo.
- **Ley N° 19.296**, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.
- **Ley N° 19.882**, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- **Decreto N° 69, de 2004**, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.
- **Resolución N° 1, de 2017**, De la Dirección del Servicio Civil que Aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas – DNSC.
- **Resolución N° 2, de 2017**, De la Dirección del Servicio Civil que Aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas – DNSC.
- **Decreto N° 1.825, de 1998**, del Ministerio del Interior, que aprueba reglamento general de calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo.
- **Ley N° 21.643**, Ley Karin en materia de prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- **Ley N°19.070**, Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- **Ley N°21.109**, Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
- **Ley N°20.903** Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

V. Definiciones

Misión de la Institución

Brindar una educación pública integral, equitativa e inclusiva, con perspectiva de género, en un entorno que favorezca el aprendizaje, el bienestar y el desarrollo de trayectorias educativas de calidad para niños, niñas, jóvenes y personas adultas que estudian en Quinta Normal y Renca, a través de una gestión eficiente, transparente y participativa, en estrecha colaboración con la comunidad educativa y los actores locales, impulsando la mejora continua, innovación, por medio de resultados concretos que den cuenta del fortalecimiento de la identidad territorial, el desarrollo integral de los estudiantes y al bienestar colectivo.

Objetivos Estratégicos de la Institución:

- a. Mejorar el aprendizaje integral del estudiantado mediante un acompañamiento continuo, el perfeccionamiento de estrategias educativas y la promoción del bienestar con enfoque de derechos, perspectiva de género y énfasis en la convivencia educativa y las actividades coprogramáticas, asegurando resultados concretos que fortalezcan el desarrollo académico, socioemocional y relacional de la comunidad educativa.
- b. Aumentar las capacidades de liderazgo educativo de equipos directivos, docentes y asistentes de la educación mediante un programa de formación continua con enfoque de género, que promueva la colaboración profesional, la innovación pedagógica y el intercambio de buenas prácticas.
- c. Mejorar la infraestructura, el equipamiento y los recursos educativos mediante un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento basado en un diagnóstico participativo, asegurando condiciones adecuadas para el aprendizaje.



- d. Asegurar la sostenibilidad del servicio educativo mediante la gestión eficiente de los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, cumpliendo con el estándar de ejecución presupuestaria a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público-privadas

Valores Institucionales

Vocación de Servicio Público: Compromiso permanente con el fortalecimiento de la educación pública y el bienestar de la comunidad. Se expresa en la disposición a colaborar con otros actores, el uso responsable y transparente de los recursos y la información, y el trato igualitario hacia todas las personas, sin privilegios. Quien encarna este valor orienta su trabajo al bien común y al cumplimiento íntegro de las funciones públicas.

Liderazgo: Capacidad de guiar y acompañar a un equipo desde la integridad, la participación y el desarrollo continuo. Se manifiesta al involucrarse activamente más allá del ámbito técnico, promover la resolución respetuosa de conflictos, asegurar la claridad de los lineamientos y fomentar la inclusión, la formación y el crecimiento de cada integrante. Quien ejerce este valor orienta al equipo hacia los resultados mediante el ejemplo y una retroalimentación oportuna.

Colaboración: Disposición a trabajar de manera integrada con otras personas y áreas para alcanzar objetivos comunes. Implica fomentar la participación, compartir información de manera clara y oportuna, brindar apoyo técnico o emocional y mantener un diálogo permanente que permita identificar oportunidades de mejora. Quien demuestra este valor contribuye activamente al desarrollo colectivo y al fortalecimiento del trabajo en equipo.

Buen trato: Respeto, empatía y consideración hacia todas las personas. Se refleja en el cuidado de los espacios comunes, el uso de un lenguaje adecuado, la búsqueda de soluciones compartidas y la atención al bienestar del otro. Quien practica este valor reconoce la diversidad de realidades personales y actúa con sensibilidad, escucha y apoyo, garantizando un entorno digno y respetuoso para todos.

Profesionalismo: Ejercicio responsable, competente y orientado a resultados de las funciones propias del cargo. Incluye comprender claramente las responsabilidades, aplicar conocimientos técnicos, planificar y organizar el trabajo, obtener resultados de calidad y evaluar continuamente el desempeño. Quien encarna este valor muestra iniciativa para mejorar procesos y se compromete con altos estándares de eficiencia y calidad.

Participación: Disposición a involucrarse activamente desde el respeto y la apertura al diálogo. Consiste en escuchar y comprender distintos puntos de vista, compartir ideas constructivas y, en el caso de quienes ejercen jefaturas, promover espacios y niveles adecuados de participación para la toma de decisiones. Quien demuestra este valor contribuye a crear un entorno donde todas las voces pueden aportar al desarrollo institucional.



Principios Orientadores que rigen la Política de Gestión de Desarrollo de Personal

Concepto	Descripción
Integridad	Actuar con ética en la función pública y compromiso por el bienestar público en cada interacción, con el objetivo de generar confianza pública y credibilidad institucional, al tiempo que se adhiere al principio de probidad administrativa.
Enfoque de Integración Educativa	Brindar igualdad de oportunidades y promover la inclusión de todos los niños, niñas y estudiantes, independientemente de sus habilidades o discapacidades
Inclusión	Asegurar la participación plena e igualitaria de todas las personas al interior del Servicio, sin importar sus características personales, a través de la creación de entornos laborales que fomenten el respeto mutuo y la diversidad.
Respeto	Fomentar el buen trato entre las personas independientemente de su nivel jerárquico, erradicando toda acción de maltrato y acoso laboral a través del diálogo y las buenas prácticas, sancionando todo hecho que vaya en desmedro de una convivencia sana.
Igualdad y Equidad de Género	Garantizar los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades para todas las personas, independientemente de su género. Implica eliminar las barreras y desigualdades existentes para construir una sociedad pacífica y sostenible, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.
Transparencia	Velar por la claridad y transparencia de la información asociada a la Gestión de Personas, lo que implica contar con criterios claros, que no permitan una doble interpretación, facilitando el acceso permanente de la información que les compete a todas las personas que trabajan en la institución.

VI. Roles y responsabilidades

Rol	Responsabilidades
Dirección Ejecutiva	Responsable de conducir el proceso de diseño e implementación de la política generando las condiciones necesarias para ejecutar las acciones comprometidas, así como, liderando a todo el funcionamiento del servicio.
Equipo Directivo	Responsable de la validación, y garante de la aplicación, así como de ajustes a la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.
Área de Gestión y Desarrollo de Personas	Asegura la Implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas en toda la Institución, y actúa como asesor y socio estratégico del servicio, garantizando la calidad técnica del diseño e implementación de la política, así como,



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/HOWJC4-634>

	debe velar por una actualización oportuna y rol de secretario de la mesa técnica.
Mesa Técnica	Compuesta por siete funcionarios/as representantes de cada área del servicio del nivel central, que participarán en la elaboración de la política, manteniendo una voz crítica y constructiva sobre este proceso, en instancias participativas.
Asociaciones y Sindicatos de Funcionarios/as	Participan en el diseño de la política, de modo consultivo en primera instancia.
Directores de Establecimientos Educativos	Participan en el diseño de la política, de modo consultivo en primera instancia.
Funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques	Participan en el diseño, con el propósito de que el proceso se genere de manera participativa y transparente, formando parte del diseño, levantamiento de información, validación e implementación.
Jefaturas	Deben conocer, promover y disponer la coordinación necesaria para el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Política de Gestión de Personas.

VII. Directrices

1.- Reclutamiento y Selección

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques vela por la aplicación de procesos de reclutamiento y selección en todos los cargos vacantes con disponibilidad presupuestaria, basándose en el mérito y las necesidades estratégicas del Servicio. Estos procesos buscan atraer personal idóneo mediante mecanismos transparentes, inclusivos, con igualdad de oportunidades y de no discriminación, en conformidad con la Ley N° 21.040, el Estatuto Docente, Estatuto de Asistentes de la Educación, Estatuto Administrativo y la normativa vigente.

La provisión de cargos para el nivel central se realiza preferentemente mediante procesos internos. En el caso de docentes y educadoras, asistentes y profesionales de la educación se acude a una base de datos, que será administrado por el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, para el caso de requerir reemplazos. Si no existen candidatos idóneos o no se completa la cobertura interna, los procesos se publican en el Portal de Empleos Públicos y otros portales orientados a docentes y educadoras garantizando una amplia convocatoria y equidad en el acceso.

Cada cargo cuenta con un perfil definido que describe su objetivo, funciones, requisitos y competencias, asegurando que exista una coherencia entre las capacidades de los postulantes, las necesidades institucionales, las características del territorio y la realidad de cada establecimiento educacional.

El Servicio dispondrá de un procedimiento formal que regulará los procesos de reclutamiento y selección para cada tipo de cargo vacante, este incluirá la evaluación de los distintos criterios que se definirán en el proceso, desde la admisibilidad, análisis curricular, evaluación de experiencia laboral, conocimientos técnicos, evaluación



psicolaboral, entrevistas finales con jefaturas o Directores/as de Establecimientos Educativos, entre otros.

Se fomentará la realización de prácticas profesionales y/o técnicas. Estas prácticas se desarrollarán en áreas que resulten pertinentes y necesarias para el quehacer del Servicio.

Excepcionalmente, y por razones fundadas, el Director/a del Servicio puede autorizar la contratación directa de personal en casos de urgencia institucional, actuando conforme a las normas del Servicio Civil.

2.- Inducción

La inducción se entiende como el proceso mediante el cual se entregan los lineamientos principales sobre la estrategia, misión, visión y normativa del Servicio Local, así como también, aspectos normativos de la administración central e inherentes a los establecimientos educativos y sus funcionarios, así como aquellos relacionados con las funciones del cargo de la persona que ingresa al servicio.

Es de carácter obligatoria y se realiza durante el primer mes de ingreso, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identificación con los valores institucionales. Esta capacitación también es aplicada a quienes cambian de funciones, se reintegran tras licencias prolongadas o realizan su práctica profesional.

La inducción debe incluir contenidos mínimos sobre historia y funcionamiento del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, derechos y deberes funcionarios, reglamentos internos, participación y el rol de cada persona en la generación de valor público, así como también en el caso de los Establecimientos Educativos, dar a conocer su proyecto educativo, estructura, reglamento, entre otros. El proceso será evaluado y actualizado periódicamente por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Corresponderá a la jefatura directa otorgar el tiempo necesario para que los funcionarios/as que ingresan o se reintegran a la institución puedan participar en la inducción, ejerciendo un rol de apoyo y acompañamiento, así como facilitando la participación de otros miembros del equipo.

En la misma línea, el Servicio deberá contar con un procedimiento que regule los procesos de inducción, estableciendo las acciones específicas a cargo del equipo del Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

3.- Formación y Capacitación

La capacitación se concibe como una herramienta de gestión estratégica, continua y programada para el desarrollo institucional y personal. Se orienta al fortalecimiento de capacidades técnicas y conductuales, en coherencia con los objetivos institucionales, la Ley N°21.040 y las políticas nacionales del Servicio Civil, siendo un derecho y un deber funcionario su participación en estos espacios.

Todos los funcionarios del servicio tienen el derecho y el deber de participar en acciones de capacitación, conforme a los lineamientos y prioridades establecidas por la institución.



Se implementan mecanismos participativos para detectar necesidades de capacitación y priorizar acciones pertinentes. Los programas se alinean con las competencias requeridas, abarcando necesidades frecuentes, críticas y emergentes. En todas las actividades se evalúa la satisfacción de los participantes y en aquellas que corresponda la transferencia al puesto de trabajo.

Los programas de formación y desarrollo laboral que se pongan a disposición deberán aportar en el desarrollo de competencias técnicas y conductuales, para contribuir al logro de los objetivos y de la estrategia institucional.

El Servicio realizará los esfuerzos necesarios dentro de las disponibilidades establecidas por la ley de presupuesto, para la ejecución de las acciones de capacitación. Paralelamente, se promoverá la ejecución de cursos gratuitos ofrecidos por diversas instituciones públicas, además se fomentarán las capacitaciones con relatores internos.

Se promoverá la creación de un Comité Bipartito de Capacitación para nivel central e instancias de participación a nivel de establecimientos educacionales. El funcionamiento del Comité Bipartito, será regulado mediante un reglamento específico para tal efecto.

4.- Gestión del Desempeño

La gestión del desempeño reconoce el aporte del funcionariado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El Servicio promueve evaluaciones objetivas, formativas y sin discriminación, orientadas a mejorar las brechas individuales mediante retroalimentación continua, con el propósito de gestionar de manera efectiva las brechas individuales y de esta forma orientarlas hacia la generación de un plan de mejora del funcionariado.

Se promoverá que el proceso de gestión del desempeño se encuentre exento de discriminaciones, fomentando la igualdad de oportunidades.

La institución deberá generar instancias de preparación y capacitación para las jefaturas, para el fortalecimiento de las competencias evaluativas y de liderazgo.

El proceso evaluativo de desempeño busca identificar fortalezas y aspectos de mejora, promoviendo una evaluación tanto cuantitativa como cualitativa, así como, se incentiva la retroalimentación permanente y oportuna como un espacio de diálogo entre jefatura y funcionario/a para monitorear el desempeño y generar aprendizajes individuales y colectivos.

Se implementarán acciones de capacitación y comunicación dirigidas a todo el funcionariado del nivel central, focalizadas en la comprensión del proceso de Gestión del Desempeño, incluyendo etapas, actividades, plazos, criterios de evaluación y roles, permitiendo así que asuman un rol activo en el proceso.

Será responsabilidad de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas garantizar la objetividad, transparencia y no discriminación, a través de la coordinación de acciones que aseguren la ejecución efectiva de instrumentos y proceso en todas las etapas del sistema de calificaciones, apoyo metodológico, aseguramiento de la calidad y trazabilidad del proceso.



5.- Rol de las Jefaturas

El servicio promueve que todas las personas que ejerzan funciones de jefatura o tengan personas a cargo desarrollen con sus equipos de trabajo un estilo de liderazgo distribuido, basados en el respeto, la dignidad, la empatía, ética y eficiencia pública.

Se realizarán acciones de formación y perfeccionamiento dirigidas a quienes ejerzan cargos de jefatura, coordinación o supervisión de equipos de trabajo, promoviendo estilos y prácticas de liderazgo motivadoras y cercanas que contribuyan a la formación de los funcionarios, así como ambientes laborales saludables, libres de violencia y discriminación, promoviendo prácticas de respeto a la dignidad de las personas.

Estas acciones deberán fomentar el respeto, la dignidad y las buenas relaciones laborales entre todas las personas que integran los equipos de trabajo y la Institución.

La institución procurará que las personas que ejerzan un rol de jefatura cuenten con los conocimientos, competencias y habilidades directivas necesarias para cumplir los objetivos del área y favorecer el desarrollo de su equipo.

Las jefaturas son responsables de gestionar a las personas de su equipo en cuanto al desempeño, asignación de responsabilidades, reconocimiento de logros de sus equipos, entre otros, con foco permanente en los objetivos y fines del Servicio.

Es responsabilidad de la jefatura acompañar y orientar a las personas bajo su cargo, en función de los lineamientos estratégicos y el propósito de la Institución, canalizando la información necesaria para asegurar el ajuste del equipo a los objetivos y prioridades institucionales.

Le corresponde a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del SLEP de Los Parques fortalecer las habilidades de liderazgo de las jefaturas y quienes tengan personas a cargo a través de acciones de formación y capacitación, en coherencia con las directrices propias de la administración del Estado, la normativa docente, la normativa asociada a educación parvularia y las orientaciones del Servicio Civil.

6.- Promoción, Movilidad Interna y Desarrollo de Carrera

El Servicio fomenta la movilidad interna de las personas considerando las necesidades de la Institución, la disponibilidad de recursos públicos y el cumplimiento del marco normativo vigente. La movilidad interna se concibe como una herramienta estratégica para el desarrollo de carrera, la gestión del talento humano y la garantía del Derecho a la Educación, promoviendo trayectorias laborales coherentes con el compromiso de servicio público, la mejora continua de los procesos y la justicia educativa territorial. Este proceso se desarrolla con criterios de transparencia, mérito, idoneidad y equidad.

Los procesos de promoción y ascenso para cargos de planta se regirán por lo establecido en los Estatutos Administrativos correspondientes: Estatuto Administrativo General (Ley N°18.834), Estatuto Docente (Ley N°19.070 y sus modificaciones), y la normativa complementaria de la Nueva Educación Pública (Ley N°21.040).

En el caso de los cargos a contrata del nivel central, ante la existencia de una vacante y disponibilidad presupuestaria, se priorizará en primera instancia la realización de



procesos de movilidad interna. De no existir candidatos/as idóneos, se procederá a efectuar un proceso de selección abierto y público.

Las convocatorias y criterios de evaluación serán informados oportunamente, garantizando la difusión interna, la participación, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Cada proceso será formalizado mediante el acto administrativo correspondiente que considera factores determinantes como: la formación académica y técnica, la experiencia laboral, la motivación, el desempeño funcional y la contribución al logro institucional.

En el caso del desarrollo profesional y movilidad de los docentes y educadoras de párvulos, y el desarrollo de carrera está regulado por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, establecido por la Ley N°20.903 (2016) y vigente para el sector público, que define un itinerario formativo y progresivo que articula formación inicial, inducción, mentorías, formación continua, reconocimiento progresivo y movilidad profesional.

En este marco, el SLEP de Los Parques se compromete a promover condiciones que faciliten el desarrollo profesional, la participación en instancias formativas, la colaboración entre pares, el acompañamiento técnico-pedagógico y la articulación entre carrera docente y necesidades institucionales del territorio.

La movilidad interna del personal docente, asistente y profesional de la educación puede originarse tanto por solicitud del trabajador, como por propuesta por del director del Establecimiento o del Sostenedor. En ambos casos se espera un diálogo y acuerdo entre las partes, resguardando los principios de transparencia, respeto, valoración profesional y continuidad del servicio educativo.

Cuando, por razones de ajuste institucional, redefinición de proyectos educativos o requerimientos de equipos directivos, se identifique que el perfil profesional de un trabajador de un establecimiento educativo se encuentra más alineado con otra comunidad educativa del territorio, se podrán promover mecanismos de movilidad consensuada entre el trabajador y el servicio. Estos procesos deberán ser acompañados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y la Subdirección de la Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico, respetando los derechos laborales y promoviendo ambientes laborales respetuosos, colaborativos y formativos.

El SLEP de Los Parques velará por que la movilidad interna docente y de educadoras/es de párvulos se articule con procesos de inducción profesional, acompañamiento técnico-pedagógico y formación continua. El objetivo es que cada traslado o promoción constituya una oportunidad efectiva para fortalecer capacidades institucionales, de modo que los movimientos laborales no sólo respondan a requerimientos administrativos, sino que contribuyan al mejoramiento de las prácticas pedagógicas, a la gestión basada en datos, a la implementación de políticas educativas y al fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales.

7.- Calidad de Vida y Ambientes Laborales

El Servicio promueve condiciones físicas, sociales y psicológicas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar, el bienestar, seguridad, salud física, mental y equilibrio entre vida personal y laboral, así como, el respeto por las responsabilidades familiares y parentales. Se impulsa una cultura del buen trato, respeto y no



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/HOWJC4-634>

discriminación, con énfasis en la prevención de la violencia, acoso laboral y/o sexual, y no discriminación.

Es responsabilidad de todas las personas que se desempeñan en el servicio, promover y reforzar el buen trato, respeto y no discriminación al interior de la institución. Será responsabilidad de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la generación de espacios de sensibilización, promoción y educación en las materias indicadas, velando a su vez, por la aplicación oportuna y eficiente de los procedimientos para la prevención, denuncia, investigación y sanción.

En línea con lo anterior, se fomentará el desarrollo de programas de calidad de vida y de actividades para la integración de las y los funcionarios y la comunidad educativa, así como, la celebración de hitos relevantes para el servicio y los funcionarios, propiciando el sentido de pertenencia e identificación de las personas que se desempeñan en la institución.

Se propiciará que todas las personas que se desempeñen en la Institución adquieran conciencia y compromiso con conductas, hábitos y prácticas de trabajo saludables, que sean respetuosas con el medioambiente y promuevan el uso responsable de los recursos públicos, contribuyendo así a la implementación de políticas y acciones alineadas con el cuidado medioambiental.

Se realizarán diagnósticos de clima laboral y aplicación de instrumento (CEAL-SM/SUSESO) para orientar acciones de mejora del ambiente laboral, dentro del servicio y las comunidades educativas.

8.- Participación Funcionaria

El Servicio, con el propósito de promover condiciones óptimas de participación e igualdad para todas las personas, dispone de espacios y mecanismos necesarios para mantener un diálogo permanente y fluido entre el equipo directivo, el personal y las asociaciones de funcionarios/as. Esta comunicación está orientada al fortalecimiento del Servicio y la comunidad educativa.

Todo el funcionariado de la institución tienen el derecho de afiliarse o no en las asociaciones de funcionarios/as del servicio, constituyendo un mecanismo legítimo de representación y participación para canalizar opiniones, inquietudes y necesidades, de los funcionarios ante la dirección de la Institución.

Las asociaciones tendrán espacios de participación que podrán tener carácter propositivo, consultivo o informativo, conforme a lo establecido en la normativa vigente, y siempre se promoverá la participación y las agendas de carácter anual.

Desde la dirección del servicio se fomentará una comunicación fluida y transparente con todas las personas que son parte de la institución.

El servicio reconoce y mantiene diversas instancias de diálogo establecidas, entre ellas: Consejos Directivos Locales, Consejo Local de Educación Pública, Consejos Escolares, Comunidades de Aprendizaje de cada comunidad educativa, Comité Bipartito de Capacitación, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Comités de Aplicación CEAL



SM/SUSESO, participación de representantes en Junta Calificadora para el programa de nivel central, entre otros.

9.- Egreso

El Servicio gestiona el egreso de las personas de manera respetuosa, planificada y transparente, asegurando procesos administrativos oportunos y adecuados. Estas acciones contemplarán estrategias de comunicación, acompañamiento, reconocimiento y valoración de la labor realizada por las funcionarios/as durante sus años de servicio, las cuales se guiarán por el respeto y la dignidad de las personas.

Desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas se debe velar por entregar las orientaciones correctas, oportunas, así como, los debidos procesos administrativos de los egresos, poniendo especial atención en el acompañamiento y orientación hacia el personal en proceso de jubilación y retiro voluntario.

Las supresiones horarias o desvinculaciones por medidas disciplinarias o acumulación de licencias médicas durante 180 días continuos y/o discontinuos en 2 años, deben estar fundadas en antecedentes objetivos y ajustarse a la normativa vigente. Independiente de las razones que derivan en la desvinculación, la jefatura directa tendrá la responsabilidad de fundamentar esta decisión de manera respetuosa y oportuna.

Las Asociaciones de funcionarios podrán requerir información respecto de los funcionarios/as que cesen sus labores al interior de la institución, así como, de las causas que fundamentan el término de la relación laboral, conforme a lo establecido en la normativa vigente y con pleno resguardo de las disposiciones sobre protección de datos personales y confidencialidad de la información.

Se promoverá el traspaso de conocimientos y funciones para garantizar la continuidad institucional y se implementarán acciones de reconocimiento a quienes concluyen su trayectoria laboral, valorando su aporte a la educación pública.

VIII. Mecanismo de Evaluación Efectividad

Para la presente política existirá un plan de implementación y seguimiento durante el año 2026, así como, una futura revisión y actualización del plan en virtud de las necesidades normativas y/o culturales del Servicio.

IX. Mecanismo de Difusión

Una vez que el documento entre en vigencia, la persona funcionaria responsable de su elaboración deberá difundir al personal considerando cualquier vía que permita comunicar la creación o modificaciones efectuadas. Estas vías podrán ser, correo electrónico, capacitaciones, material gráfico, etc.



II. COMUNÍQUESE, la política institucional de gestión de personas, que se aprueba mediante el presente acto administrativo a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Las Personas.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE

Distribución:

- Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, SLEP Los Parques
- Archivo SLEP Los Parques



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/HOWJC4-634>