

**DIRECTIVO JEFE DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN<sup>1</sup>**  
**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE COSTA CENTRAL**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Comuna de Viña del Mar  
Región Valparaíso

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo Jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local (SLEP) le corresponderá colaborar con el Director Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional, asegurando el cumplimiento de las metas e indicadores mediante la gestión de los instrumentos de planificación vigentes del SLEP y sus establecimientos educacionales, aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).

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

1. Liderar la formulación del presupuesto del SLEP, en coordinación con las áreas relacionadas y la Unidad de Administración y Finanzas, para la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos estratégicos del SLEP y en cumplimiento de la normativa legal vigente.
2. Liderar y coordinar la gestión de la Unidad de Planificación y Control de Gestión de manera estratégica, articulando y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Generar los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, como los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
4. Coordinar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados, con la finalidad de no afectar la prestación educacional.
5. Monitorear el sistema de seguimiento y asesoría técnica para controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local (PEL), el Plan Anual Local (PAL), Convenios de Gestión Educacional del Director Ejecutivo (CGE) y otros que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas que define la ENEP.
6. Estudiar y proponer medidas de equidad de género en las políticas, planes, programas y acciones del Servicio Local de Educación Pública, a fin de incorporar dicho enfoque, tanto en su quehacer como en su gestión organizacional.
7. Identificar, diseñar, y documentar los procesos institucionales, así como también, implementar y mejorar el proceso de gestión de riesgos, articulando las fases

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-06-2026  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras

requeridas para la actualización de la matriz de riesgos Institucional integrándola a las definiciones estratégicas vigentes, mediante la identificación de riesgos de procesos, de activos de información y cumplimiento, la definición de objetivos, y mecanismos de control y la formulación de compromisos definidos en planes de tratamiento de riesgos.

8. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

9. Asesorar al Director Ejecutivo del SLEP en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia, mediante análisis técnicos, elaboración de informes y generación de propuestas basadas en evidencia, que fortalezcan la toma de decisiones institucionales.

10. Liderar la evaluación técnica y social de los proyectos de inversión del SLEP, en coordinación con la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento, asegurando que las iniciativas cuenten con la justificación técnico-económica requerida por el Sistema Nacional de Inversiones (SNI) y/o INFRAMINEDUCENLÍNEA, y que los recursos se asignen con criterios de pertinencia, eficiencia y equidad territorial.

11. Asegurar la disponibilidad, continuidad y seguridad de la infraestructura tecnológica del SLEP, como función habilitante para el funcionamiento del servicio, impulsando una agenda de transformación digital orientada a la modernización de los procesos institucionales, la automatización de flujos de trabajo y el uso de datos para la toma de decisiones.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)</b>	7
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	5
<b>Presupuesto que planifica (1)</b>	M\$ 84.031.107.-
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$1.297.491.-
(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio. (2) Presupuesto total del SLEP, Programa 01 y 02, Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

### 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
<p>1. Liderar el proceso de instalación y consolidación de la Sub-Dirección de Planificación y Control de Gestión, definiendo y optimizando las metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación, y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP que aseguren un correcto funcionamiento.</p>	<p>1.1 Gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del SLEP, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el PEL y el PAL, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública (DEP) aportando al cumplimiento de la ENEP.</p> <p>1.2 Implementar un sistema de monitoreo que asegure la disponibilidad de información y datos que permitan dar cuenta de la gestión educacional e institucional y monitorear el estado de avance de los instrumentos de planificación del servicio.</p> <p>1.3 Monitorear el adecuado cumplimiento de los objetivos de la gestión del servicio, además de la implementación de las medidas, planes y programas que desarrolle la Dirección Ejecutiva.</p> <p>1.4 Identificar los mapas de riesgos institucionales y coordinar las acciones que permitan gestionar las alertas detectadas.</p>
<p>2. Liderar el proceso de planificación estratégica, formulación de instrumentos de gestión e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos, para asegurar el correcto funcionamiento del SLEP</p>	<p>2.1 Formular e Implementar el proceso de planificación estratégica relacionado al PAL y el PEL, según las orientaciones ministeriales y de la DEP.</p> <p>2.2 Estandarizar los procesos y procedimientos de las distintas áreas del SLEP, definiendo indicadores, metas y recursos involucrados, permitiendo la formulación de los instrumentos de gestión institucional.</p> <p>2.3 Gestionar un sistema de información para el monitoreo y evaluación, que permita controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el PMG, el CDC, el PEL, el PAL y los objetivos e indicadores que define la ENEP.</p> <p>2.4 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y los planes de tratamiento.</p> <p>2.5 Apoyar a la Dirección Ejecutiva en la</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>definición de funciones de las distintas unidades que conforman el Servicio Local, con el objeto de lograr correctamente los objetivos institucionales definidos.</p> <p>2.6 Fortalecer las capacidades tecnológicas del SLEP, asegurando en primer lugar la continuidad operacional y el soporte a usuarios, y desarrollando gradualmente una hoja de ruta de digitalización de procesos institucionales.</p> <p>2.7 Conducir la actualización periódica de la matriz de riesgos institucional, incorporando riesgos asociados a los procesos críticos, activos de información y cumplimiento normativo, definiendo objetivos de control, medidas de mitigación y planes de tratamiento de riesgos,</p>
<p>3. Liderar, en conjunto con la Unidad de Administración y Finanzas, el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad y eficacia.</p>	<p>3.1 Elaborar, en conjunto con la Unidad de Administración y Finanzas, el presupuesto anual del SLEP, en base a la normativa vigente.</p> <p>3.2 Revisar y monitorear oportunamente el avance de la ejecución del presupuesto anual, en conjunto con la Unidad de Administración y Finanzas.</p>
<p>4. Liderar la evaluación técnico-económica de los proyectos de inversión del SLEP, asegurando su alineamiento con el Sistema Nacional de Inversiones (SNI), las instrucciones de la DEP, y las prioridades educativas del territorio.</p>	<p>4.1 Asegurar que los proyectos de inversión presentados por el SLEP, a las distintas fuentes de financiamiento, cumplan los requisitos de postulación establecidos por la normativa vigente, y que sean consistentes con los planes de infraestructura y mejoramiento educativo.</p> <p>4.2 Desarrollar un sistema de seguimiento del portafolio de inversión, reportando el avance técnico y financiero a la Dirección Ejecutiva.</p>
<p>5. Apoyar en la gestión de proyectos estratégicos institucionales en coherencia con los lineamientos estratégicos entregados por el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>5.1 Colaborar con las Unidades del SLEP en el desarrollo, evaluación, monitoreo y asignación de recursos para el cumplimiento de estos, de acuerdo con la normativa vigente de las políticas del Ministerio de Educación y los lineamientos de la DEP.</p>
<p>6. Fortalecer el desarrollo interno e integridad de la unidad, a través del alineamiento estratégico.</p>	<p>6.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, haciendo especial énfasis en la integridad, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p>

	6.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento.
--	--

#### 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 35%. Incluye las asignaciones de modernización.

**\*\*Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.872.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:**

**\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.076.000.-**

**\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.465.000.-**

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 <sup>3</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 5 años.

Fuente: Art. 2º del D.F.L. N°27 del 30 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en materias de planificación estratégica y control de gestión 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\*\*:

- Planificación estratégica y control de gestión en instituciones públicas, incluyendo el diseño, implementación y monitoreo de instrumentos de gestión institucional, tales como PMG, CDC, Convenios ADP u otros instrumentos equivalentes.
- Formulación, implementación y seguimiento de instrumentos de planificación educacional como: PADEM, PEL, y PAL u otros equivalentes.
- Formulación, seguimiento y control presupuestario en Instituciones Públicas, como, por ejemplo: municipios, servicios locales, instituciones del gobierno central y local.

\* 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>3</sup> "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955."

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<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
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>
<p><b>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b></p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> <sup>(1)</sup>	Administración Central: 92 Profesionales y Asistentes de la Educación: 4.091
<b>Presupuesto Anual</b> <sup>(2) (3)</sup>	Programa 01, Gastos Administrativos, M\$4.093.228.- Programa 01, Gastos Administrativos, M\$79.937.879.-
<p>(1) Dotación Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026. Profesionales y Asistentes de la Educación, de acuerdo con datos del Plan Anual Local 2026 SLEP Costa Central, 2025.</p> <p>(2) Presupuesto Programa 01 y 02 de acuerdo con Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional:

Proveer un servicio de educación pública moderno, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo, que asegure el bienestar de cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del Servicio, con perspectiva de género, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red, la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica, y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

##### Contexto Externo del Servicio

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

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

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

##### Objetivos Estratégicos:

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo de los aprendizajes y en la mejora de las estrategias educativas, para garantizar una educación de calidad del territorio, considerando para ello el enfoque de género.
2. Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes

y funcionarios/as, con foco en lo técnico-pedagógico, mediante un programa de formación continua, desde un enfoque de género, colaboración e innovación y la aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.

3. Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores clave del sistema (docentes, educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios/as SLEP), por medio de la implementación de una gestión interna efectiva con perspectiva de género, y del desarrollo de una estrategia comunicacional, para lograr la vinculación con las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.
4. Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los establecimientos educacionales, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio, desde un enfoque de género y de derechos humanos.
5. Asegurar la sostenibilidad financiera del servicio educativo, cumpliendo con el estándar de ejecución presupuestaria, a través de la planificación, el control, la rendición de cuentas y las alianzas público-privadas, para gestionar eficientemente los recursos disponibles en los ámbitos administrativo y técnico-pedagógico.
6. Fortalecer el desarrollo institucional y la modernización del SLEP Costa Central, consolidando sus capacidades de gestión estratégica, comunicación territorial, articulación con el entorno y cultura institucional, que favorezcan un servicio educativo de calidad, la vinculación efectiva con comunidades educativas y actores del territorio, y el posicionamiento de la educación pública como primera opción educativa en las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar.

### **Contexto Interno del Servicio**

El Servicio Local de Educación Pública 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, 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.

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia: en el traspaso de la educación municipal y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicio Locales de Educación.

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

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

1. Dirección Ejecutiva

2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión
8. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Unidad de Administración y Finanzas
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
12. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

### Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de Valparaíso, con las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar, dentro de la Región de Valparaíso.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo, con extensión desde la cordillera al mar. En la provincia de Valparaíso, el clima es templado cálido con lluvias invernales, gran nubosidad, que es más intensa en invierno, con alta humedad atmosférica. Las precipitaciones superan los 450 mm anuales y en promedio tiene 8 meses secos dentro de un año. La temperatura media es de 14 °C.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Viña del Mar, que en verano tiene cálidas máximas de 2°C. La temperatura generalmente es entre 12 °C a 21 °C. En invierno las máximas alcanzan los 16 °C y en la noche mínimas de hasta 7 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Costa Central (que comprende las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar) alcanzará los 479.495 habitantes en el año 2024. En relación con la distribución por género, esta es de 48,5 % hombres y 51,5 % mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 5,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 15% del total de la población.

### Contexto Educativo del Territorio

SLEP	COSTA CENTRAL	
<b>Región</b>	Valparaíso	
<b>Comuna de cabecera</b>	Viña del Mar	
<b>N° Comunas</b>	4	
<b>Comunas</b>	Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar	
<b>Matrícula Pública 2025*</b>	19.453	
<b>Establecimientos Educativos SLEP 2025*</b>	73	
<b>Liceos Bicentenarios*</b>	2	
<b>Directores y Docentes en Establecimientos Educativos 2025**</b>	2.189	
<b>Tramos Carrera Docente</b>	<b>Experto II</b>	84
	<b>Experto I</b>	299
	<b>Avanzado</b>	569
	<b>Temprano</b>	231
	<b>Inicial</b>	105

	<b>Acceso</b>	57
	<b>Sin Información</b>	506
<b>Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2025**</b>		1.528
<b>Jardines Infantiles VTF Municipales 2025**</b>		24
<b>Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2025**</b>		1.678
<b>Directoras y Educadoras Jardines Infantiles VTF 2025***</b>		99
<b>Asistentes de la Educación Jardines VTF 2025***</b>		275
<b>Estudiantes con inasistencia grave 2025****</b>		7.822
<b>Estudiantes prioritarios 2025*****</b>		15.622
<b>Estudiantes preferentes 2022*****</b>		3.981
<b>Reprobación 2025*****</b>		612
<b>Retirados 2025*****</b>		710

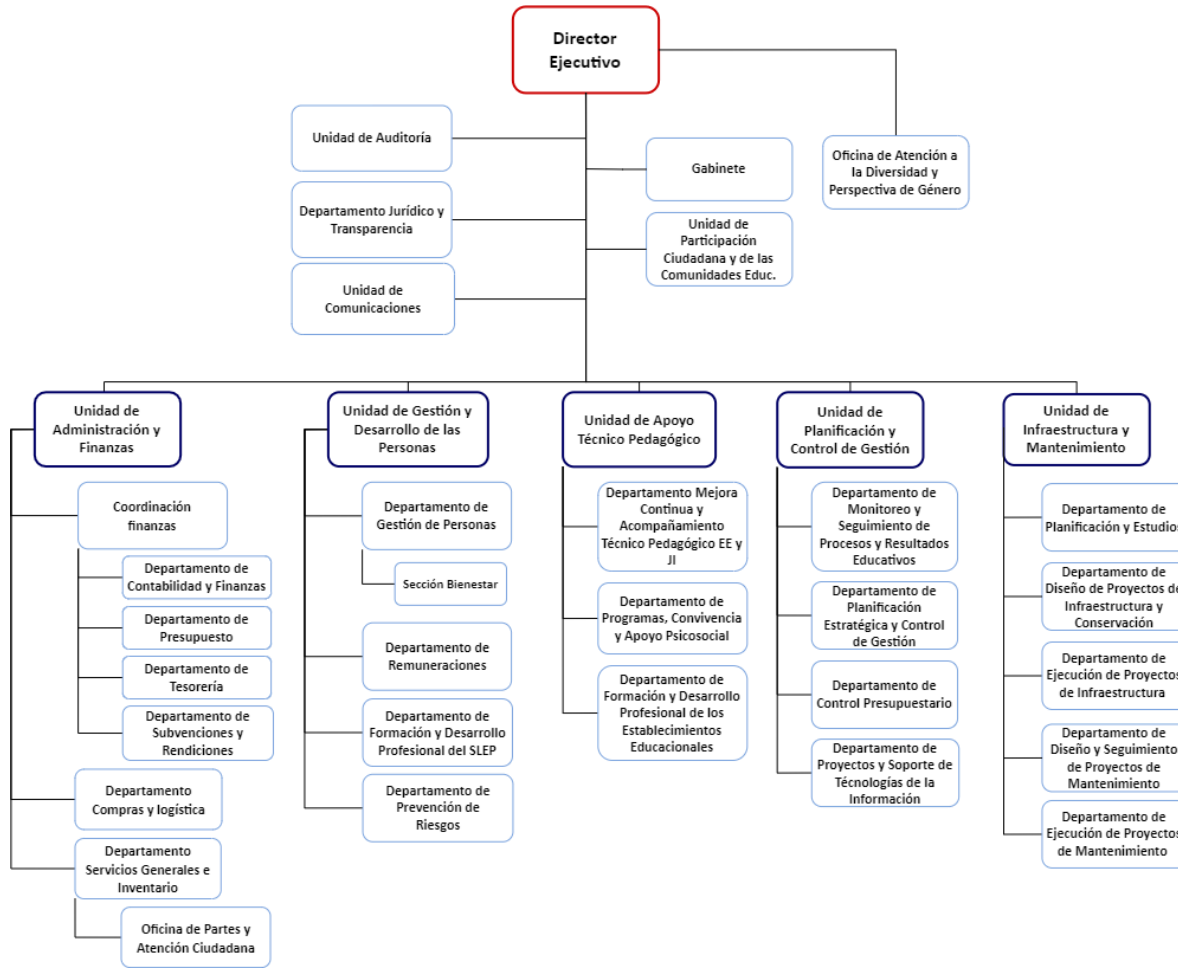
**Fuentes**  
\* Se consideran Establecimientos en funcionamiento a Diciembre de 2025.  
\*\* Datos Plataforma IDEA, DEP.  
\*\*\* Datos Plan Anual Local 2026 SLEP Costa Central, 2025.  
\*\*\*\* Centro de Estudios del MINEDUC, 2026.  
\*\*\*\*\* Datos SIGE, 2026.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

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

### 3.4. ORGANIGRAMA



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

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

- Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública.
- Directivo Jefe de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.
- **Directivo Jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.**
- Directivo Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Directivo Jefe de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento\*\*.

\*\*El cargo se está incorporando a la nueva estructura organizacional propuesta por la Dirección de Educación Pública.

## 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, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N°19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de

servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

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

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

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N°2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.