

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Coronel  
Región del Biobío

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local le corresponderá colaborar con el Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva en la planificación estratégica y presupuestaria para la correcta instalación del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), la ejecución del proceso de traspaso y provisión del servicio educacional por parte del SLEP Andalién Costa. Así como también, asumir la responsabilidad de la construcción del sistema de información para la gestión del Servicio, mediante la planificación, monitoreo y evaluación de los distintos instrumentos de gestión de la institución, con el fin obtener información para mejorar la gestión, los procesos y la toma de decisiones, enfocado en el cumplimiento a los objetivos estratégicos del Servicio Local de Educación Pública.

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de planificación estratégica y el control gestión del Servicio Local de Educación Pública, articulando y coordinando los procesos y procedimientos para alcanzar con éxito la instalación del servicio público y la implementación de la ley N° 21.040, asegurando el correcto traspaso del servicio educativo y el adecuado funcionamiento del servicio público.

2 Liderar los procesos de planificación, monitoreo y evaluación de los siguientes instrumentos de gestión: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local (PEL), el Plan Anual (PA), Convenios de Gestión Educacional del Director/a Ejecutivo/a (CGE), Convenios de Desempeño de los segundos niveles jerárquicos y otros que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).

3. Apoyar en la elaboración del proyecto de presupuesto y establecer cursos de acción para la planificación y ejecución presupuestaria considerando las necesidades y problemáticas de la población potencial vinculada al quehacer de la institución, las normas orgánicas que la rigen y la coherencia con los objetivos estratégicos ministeriales y del Servicio Local de Educación Pública Andalién Costa.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-03-2024.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sebastián Figueroa Melo

4. Liderar e implementar proyectos de tecnología de información, procesamiento, analítica y visualización datos, permitiendo el seguimiento y mejora de los procesos internos y el seguimiento de los resultados educativos de las/los estudiantes, las/los profesionales de la educación, las/los asistentes de la educación y de los establecimientos educacionales de su dependencia. En coordinación con las demás direcciones del servicio.
5. Contribuir al desarrollo de competencias técnicas en los equipos del Servicio Local, respecto de los sistemas de seguimiento y monitoreo de resultados educacionales.
6. Contribuir con estudios, datos y estadísticas, proponiendo 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.
12. Identificar, diseñar, y documentar los procesos y procedimientos institucionales, así como también, liderar el diseño e implementación del sistema de gestión de riesgos institucionales y sus planes de tratamiento, articulando las fases 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, controles y la formulación de compromisos definidos en planes de tratamiento de riesgos.
13. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás Direcciones del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
15. Liderar la mejora continua de la gestión y la experiencia de servicio de las personas que interactúan con el Servicio Local a través de la implementación progresiva de acciones estratégicas dentro del marco de Transformación Digital del Estado.
16. Asesorar al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local y a los demás directivos y directivas de Educación Pública en las materias relativas a la gestión y mejora continua de los procesos de sus respectivos centros de responsabilidad, a cumplir sus respectivos objetivos estratégicos.
17. Las demás funciones y atribuciones que le encomienden las leyes.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 2               |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 6               |
| <b>Presupuesto que administra (1)</b>                    | M\$ 160.000.000 |
| <b>Presupuesto que planifica (2)</b>                     | MM\$ 2.314.543. |

(1) Presupuesto que planifica, inicialmente contempla solo al Programa 01, Gastos Administrativos del Servicio Local de Educación Pública Andalíen Costa.

(2) Presupuesto que administra, corresponde a contratación de equipamiento, programas y sistemas informáticos para el Servicio Local de Educación Pública Andalíen Costa.

## 1.3 DESAFÍOS Y

### LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

| DESAFÍOS   | LINEAMIENTOS   |
|--|--|
| 1. Liderar el proceso de instalación de la Dirección de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública y conformación de equipos bajo su dependencia, con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias de las funcionarias y los funcionarios a cargo. | <p>1.1 Conformar el equipo de trabajo en función de los objetivos de la unidad y la especificación del organigrama vigente.</p> <p>1.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas, incorporando la perspectiva de género<sup>3</sup></p> <p>1.3 Promover el perfeccionamiento continuo de los equipos que permita una adecuada gestión del desempeño, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> |
| 2. Planificar e implementar los procesos de transformación digital del Servicio Local Educación Pública Andalíen Costa, liderando la gestión de proyectos en estas materias, en  | 2.1 Planificar e implementar los procesos asociados a la transformación digital, en conjunto con el resto de las áreas del Servicio Local de Educación Pública Andalíen Costa.   |

<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.

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

|  |   |
|--|---|
| <p>el marco de la normativa vigente.</p>   | <p>2.2 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos e información, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>2.3 Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar la eficiencia y automatizar procesos y servicios que brinda el Servicio Local.</p>   |
| <p>3. 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 Servicio Local de Educación Pública Andalién Costa.</p> | <p>3.1 Implementar el proceso de planificación estratégica relacionado al Plan Estratégico Local y el Plan Anual Local, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>3.2 Estandarizar los procesos y procedimientos de las distintas áreas del Servicio Local, definiendo indicadores, metas y recursos involucrados, permitiendo la formulación de los instrumentos de gestión institucional.</p> <p>3.3 Gestionar un sistema de información para el monitoreo y evaluación, que permita controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local, el Plan Anual y los objetivos e indicadores que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p> <p>3.4 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y los planes de tratamiento.</p> <p>3.5 Apoyar a la Dirección Ejecutiva en la definición de funciones de las distintas unidades que conforman el Servicio Local, con el objeto de lograr correctamente los objetivos institucionales definidos.</p> |
| <p>4. Apoyar el proceso de la formulación anual del presupuesto del Servicio Local de Educación Pública Andalién</p>   | <p>4.1 Apoyar el proceso de la formulación anual del presupuesto de los programas 01 y 02 del Servicio Local de Educación Pública</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Costa, basado en criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia.</p> | <p>Andalíen Costa, acorde a los objetivos y prioridades establecidas para el período.</p> <p>4.2 Monitorear la ejecución del presupuesto, apoyado en los sistemas de información y control interno, además de monitorear el cumplimiento de las glosas de la Ley de Presupuestos que se refieren a estas materias.</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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.761.000.-** 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) **\$4.047.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.190.000.-**

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>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N°2 D.F.L. N° 48 de fecha 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 de equipos en materias de planificación y control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en las siguientes materias\*\*:

- Planificación, control de gestión e implementación en Servicios Locales de Educación Pública y/o instituciones públicas del ámbito educacional.
- Presupuesto y gestión en el ámbito público.
- Uso y manejo de herramientas de gestión informática, ciencia de datos y/o de monitoreo de indicadores.

\* Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA  
EL EJERCICIO DEL  
CARGO**

**VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES**

**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

**VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

**CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda **fase de la etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

| COMPETENCIAS                                |  |
|---|--|
| <b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>               | Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.  |
| <b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                  | 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. |
| <b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>                 | Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.   |
| <b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.   |
| <b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>     | Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.                                    |



### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

|   |  |
|---|--|
| <b>Dotación Total (1)</b>   | Administración Central: 99<br>Docentes y Asistentes de La Educación: 4.140 |
| <b>Presupuesto Anual (2) (3)</b>  | \$ 2.314.543.-   |
| <p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 4.140 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 99 personas.</p> <p>(2) Corresponde al Programa 01-Gastos Administrativos contemplado en la Ley de Presupuestos año 2024. No se considera el Programa 02, ya que le corresponde al Servicio Educativo que será traspasado posteriormente al SLEP.</p> <p>(3) (3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p> |  |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Velar por que 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, 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. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad 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.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

### **Contexto Interno del Servicio**

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

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

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

En este contexto, 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.

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Unidad de Comunicaciones
4. Unidad de Auditoría
5. Departamento Jurídico
6. Unidad de Participación y Vinculación Territorial
7. Dirección de Apoyo Técnico-Pedagógico

8. Dirección de Administración y Finanzas
9. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
10. Dirección de Planificación y Control de Gestión
11. Dirección de Infraestructura y Mantenimiento

### Contexto territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Coronel, Lota, San Pedro de la Paz y Santa Juana, dentro de la Región del Biobío.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta una transición entre los climas templados secos pertenecientes a la zona central de Chile y los climas templados lluviosos que se desarrollan en el sur del sector. Posee una extensión desde el este con la provincia de Neuquén, Argentina hacia el oeste desembocando en el Océano Pacífico. En la zona costera, el clima es predominantemente templado y húmedo. Las precipitaciones alcanzan 1.330 mm. Anuales con un período seco de cuatro meses.

El Servicio Local estará ubicado en la Ciudad de Coronel, que en verano tiene cálidas máximas de 24 °C. La temperatura generalmente es entre 5 °C a 24 °C. En invierno las máximas alcanzan los 15 °C y en la noche mínimas de hasta 5 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Andalién Costa (que comprende las comunas de Coronel, Lota, San Pedro de la Paz y Santa Juana) alcanzará los 340.446 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, es de 48,50 % hombres y 51,50 % de 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 7,41% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18,07% del total de la población.

### Contexto educacional del territorio

| SLEP  | ANDALIÉN COSTA                                   |     |
|---|--|-----|
| Región  | Biobío   |     |
| Ciudad cabecera   | Coronel  |     |
| Nº Comunas  | 4  |     |
| Comunas   | Coronel, Lota, San Pedro de la Paz y Santa Juana |     |
| Matrícula en Establecimientos Educativos Públicos 2023* | 20.533   |     |
| Establecimientos Educativos Públicos 2023*              | 68   |     |
| Liceos Bicentenarios                                    | 2  |     |
| Docentes EE 2023**                                      | 2.177  |     |
| Tramos carrera docente                                  | Experto II                                       | 43  |
|   | Experto I  | 262 |

|  |                        |        |
|--|------------------------|--------|
|  | <b>Avanzado</b>        | 592    |
|  | <b>Temprano</b>        | 331    |
|  | <b>Inicial</b>         | 339    |
|  | <b>Acceso</b>          | 128    |
|  | <b>Sin Información</b> | 482    |
| <b>Asistentes de la Educación 2023**</b>           |                        | 1.620  |
| <b>Establecimientos VTF municipal 2023***</b>      |                        | 27     |
| <b>Matrícula VTF Municipal 2023***</b>             |                        | 1.303  |
| <b>Directoras y Docentes Jardines VTF 2023***</b>  |                        | 86     |
| <b>Asistentes Jardines VTF 2023***</b>             |                        | 140    |
| <b>Estudiantes con inasistencia grave 2022****</b> |                        | 5.706  |
| <b>Estudiantes prioritarios 2023*****</b>          |                        | 15.191 |
| <b>Estudiantes preferentes 2023*****</b>           |                        | 3.251  |
| <b>Reprobación 2022*****</b>                       |                        | 672    |
| <b>Retirados 2022*****</b>                         |                        | 571    |

Notas:

\* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023.

\*\* Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

\*\*\* Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023. La dotación es autodeclarada por las unidades educativas.

\*\*\*\* Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

\*\*\*\*\* Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit\_fin\_r".

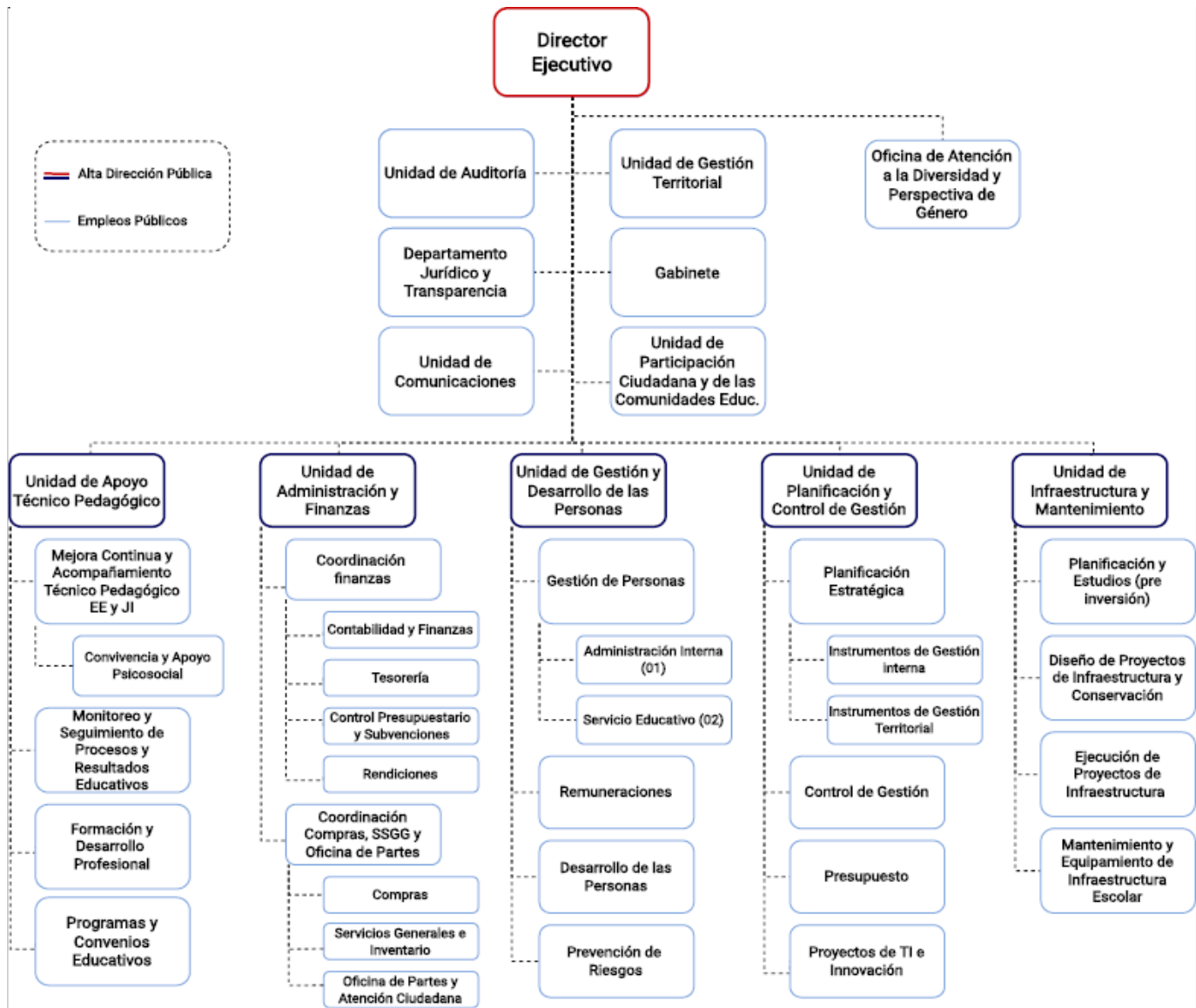
\*\*\*\*\* Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.

**3.3 USUARIOS Y  
USUARIAS EXTERNOS  
E INTERNOS**

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

1. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva 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/as 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 y funcionarias del Servicio Local.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local
- Directivo/a de la dirección de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a de la dirección de Administración y Finanzas
- **Directivo/a de la dirección Planificación y Control de Gestión**
- Directivo/a de la dirección Gestión de Personas
- Directivo/a de la dirección de Infraestructura

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

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

### **- Nombramiento.**

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

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

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundamentalmente, 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

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

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

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

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

#### **- 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.