

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL PINO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de San Bernardo
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local le corresponderá colaborar con el Director o Directora Ejecutiva en la planificación estratégica y presupuestaria del Servicio Local de Educación Pública, a partir de la lectura permanente del territorio y de las comunidades educativas, integrando información cuantitativa y cualitativa relevante para la toma de decisiones estratégicas, articulando prioridades institucionales, orientando la provisión del servicio educacional y asegurando tanto el cumplimiento de metas e indicadores como el análisis cualitativo de los procesos institucionales y dinámicas territoriales, en coherencia con la Estrategia Nacional de Educación Pública.

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, articulando y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
2. Identificar y documentar los procesos institucionales del Servicio Local, asegurando su coherencia normativa, y liderar el marco de control y alertas estratégicas, integrándolo a las definiciones estratégicas del Servicio, mediante la identificación y seguimiento de riesgos críticos, la definición de controles y planes de tratamiento, resguardando la legalidad, la continuidad del servicio educacional y la responsabilidad administrativa.
3. Liderar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos estratégicos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados, con la finalidad de no afectar la prestación educacional.
4. 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 Nº 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
5. Liderar la implementación y mejora continua del sistema de gestión de riesgos institucional, integrándolo de manera efectiva a las definiciones estratégicas del Servicio. Para ello, deberá conducir la actualización periódica de la matriz de riesgos institucional, incorporando riesgos asociados a los procesos críticos,

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-01-2026.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. María Rosa Millán

- activos de información y cumplimiento normativo, definiendo objetivos de control, medidas de mitigación y planes de tratamiento de riesgos, resguardando la legalidad, continuidad del servicio educacional y la responsabilidad administrativa de la institución.
6. Apoyar en la elaboración del proyecto de presupuesto y establecer cursos de acción para la planificación, ejecución presupuestaria y ejecución de los proyectos estratégicos 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 El Pino.
 7. Liderar con visión estratégica y sistémica los procesos de planificación, monitoreo y evaluación 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 (PA), Convenios de Gestión Educacional del Director/a Ejecutivo/a (CGE) y otros que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP). Esto con el propósito de contemplar los cambios permanentes del entorno
 8. Impulsar y conducir la coordinación estratégica transversal entre las subdirecciones y unidades del Servicio Local, articulando el seguimiento de indicadores de gestión, proyectos estratégicos y riesgos institucionales, con el objeto de asegurar coherencia en la ejecución de las definiciones estratégicas y apoyar oportunamente la toma de decisiones de la Dirección Ejecutiva.
 9. 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.
 10. 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.
 11. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.
 12. Analizar el entorno institucional, territorial y normativo del Servicio Local, identificando tendencias, riesgos emergentes y escenarios críticos que puedan afectar la continuidad del servicio educacional, proponiendo cursos de acción estratégicos y apoyos oportunos a la Dirección Ejecutiva para la toma de decisiones.
 13. Incorporar de manera sistemática información cualitativa proveniente del territorio, de las comunidades educativas y de los actores internos del Servicio Local, como insumo estratégico para la formulación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Local, el Plan Anual Local y otros instrumentos de gestión institucional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
	Presupuesto que planifica (1)	MM\$ 2.248.965.000.

Presupuesto que planifica, inicialmente contempla solo al Programa 01, Gastos Administrativos del Servicio Local.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

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 la instalación de la 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>1.1 Definir, gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos; indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y la coordinación con la Dirección de Educación Pública aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p> <p>1.2 Generar 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, además de la implementación técnica y política de las medidas, planes y programas que desarrolle la dirección ejecutiva.</p> <p>1.3 Identificar los mapas de riesgos institucionales y coordinar las acciones que permitan gestionar las alertas detectadas.</p>
2. Implementar la planificación estratégica del Servicio Local, asegurando la adecuada bajada territorial de los instrumentos de gestión institucional, mediante el análisis integrado de información cuantitativa y cualitativa del territorio, que permita anticipar riesgos, identificar nudos críticos y	<p>2.1 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>

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

<p>oportunidades de mejora, y fortalecer la toma de decisiones estratégicas de la Dirección Ejecutiva.</p>	<p>resguardando la legalidad, continuidad del servicio educacional y la responsabilidad administrativa de la institución.</p> <p>2.2 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>2.3 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>2.4 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>2.5 Articular la bajada territorial de los instrumentos de planificación y control del Servicio Local, incorporando información estratégica del territorio para la identificación temprana de riesgos, nudos críticos y oportunidades de mejora, apoyando la toma de decisiones del Director Ejecutivo y el resguardo de la gobernanza institucional.</p>
<p>3. Apoyar en la gestión de proyectos estratégicos institucionales en coherencia con los lineamientos estratégicos entregados por el Ministerio de Educación y en coordinación con la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Colaborar en el desarrollo, evaluación, monitoreo y asignación de recursos para el cumplimiento de estos, de acuerdo a la normativa vigente de las políticas del Ministerio de Educación y los lineamientos de la Dirección de Educación Pública.</p>

<p>4. Apoyar el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad y eficacia.</p>	<p>4.1 Apoyar y coordinar la elaboración del presupuesto anual del SLEP, en base a la normativa vigente. 4.2 Revisar y monitorear oportunamente el avance de la ejecución del presupuesto anual.</p>
<p>5. Fortalecer el desarrollo interno de la unidad, a través del alineamiento estratégico, con un enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 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. 5.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento. 5.3 Coordinar, a través de una mesa de género, la elaboración de un plan anual de género que considere los lineamientos del Servicio Local de Educación Pública e instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito.³</p>

³ **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.

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 5º 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 **\$4.726.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.953.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.273.000.-

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

LEGALES⁴

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°25 del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

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

2.2 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, control de gestión, gestión de riesgos y marco normativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

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

- Sistemas de gestión en instituciones públicas, como por ejemplo: municipios, servicios locales, instituciones del gobierno central y local.
- Normativas de la administración pública.
- Uso y manejo de herramientas de gestión informática y/o de monitoreo de indicadores.
- Experiencia en procesos de planificación estratégica institucional que incorporen análisis cualitativo.

* 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.

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

COMPETENCIAS**C1. VISIÓN ESTRÁTÉGICA**

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.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. GESTIÓN DE REDES

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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 63 Docentes y Asistentes de La Educación: 4477
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 2.248.965.000
(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. (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. (3) (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, 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 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. Unidad de Gestión Territorial
13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto territorial

El Servicio Local Del Pino abarca parte de las provincias de Santiago y Maipo, con las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango, dentro de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo. Este tipo de clima se desarrolla en todo el territorio regional. Su característica principal es la presencia de una estación seca prolongada y un invierno bien marcado con temperaturas extremas que llegan a cero grados. Santiago registra una temperatura media anual de 14°C pero los contrastes térmicos son fuertes, en verano las máximas alcanzan valores superiores a 30°C durante el día.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de San Bernardo, que en verano tiene cálidas máximas de 30 °C. La temperatura generalmente varía entre 12 °C y 28 °C. En invierno las máximas alcanzan en promedio los 16 °C y en la noche temperaturas mínimas promedio de hasta 3 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP Del Pino (que comprende las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango) alcanzará los 735.150 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 49,5 % hombres y 50,5 % 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 8,3% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18,1% del total de la población.

Contexto educacional del territorio

SLEP	DEL PINO
Región	Metropolitana
Comuna de cabecera	San Bernardo
Nº Comunas	4
Comunas	San Bernardo, El Bosque, La Pintana y Calera de Tango
Matrícula Pública 2022	31.250

Establecimientos educacionales municipales 2022	78	
Liceos Bicentenarios	4	
Docentes EE 2022*	2.463	
Tramos carrera docente	Experto II	28
	Experto I	212
	Avanzado	620
	Temprano	547
	Inicial	365
	Acceso	244
	Sin Información	447
Asistentes de la Educación 2022*	2.178	
Establecimientos VTF Municipales 2021**	32	
Matrícula VTF Municipal 2021	2.990	
Estudiantes con inasistencia crónica 2021***	6.598	
Estudiantes prioritarios 2021	19.176	
Estudiantes preferentes 2021	6.769	
Reprobación 2021****	1.282	
Retirados 2021****	1.203	

Fuentes:

* Solo se consideran a Docentes y Asistentes de la Educación en establecimientos en funcionamiento. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

** Solo se consideran establecimientos JUNJI VTF y CAD municipal.

*** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2021. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia crónica equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

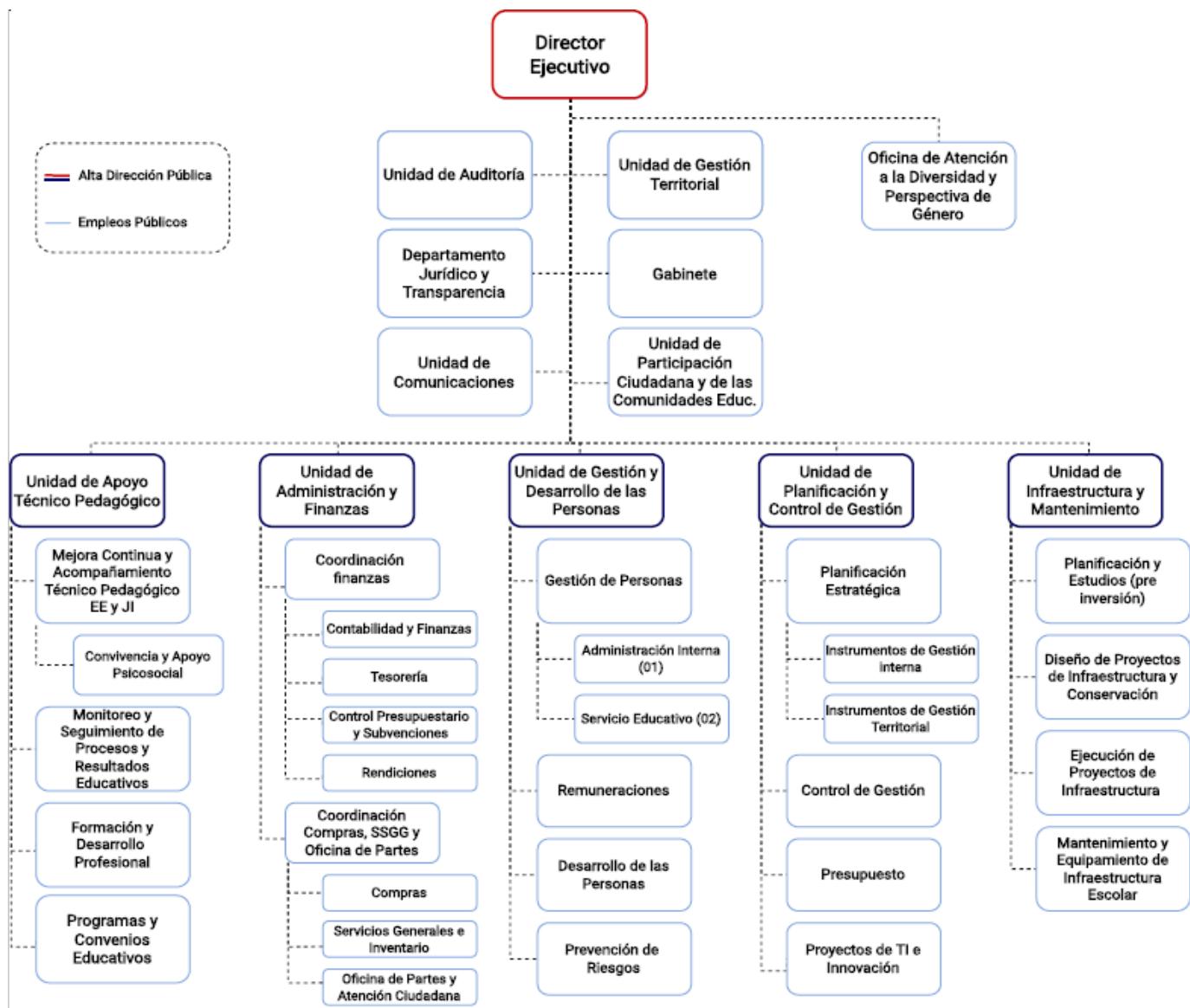
**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2021. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa varibale "sit_fin_r".

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 Jefe/a de la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a Jefe/a de la Subdirección de Administración y Finanzas
- **Directivo/a Jefe/a de la Subdirección Planificación y Control de Gestión**
- Directivo/a Jefe/a de la Subdirección Gestión de Personas
- Directivo/a Jefe/a de la Subdirección de Infraestructura

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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 8º 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 8º 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.