

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Pozo Almonte,
Región de Tarapacá.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o a la Jefa de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local le corresponderá colaborar con el Director/a Ejecutivo/a en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local de Educación Pública del Tamarugal asegurando el cumplimiento de las metas e indicadores mediante la gestión de los instrumentos de planificación vigentes del servicio local y sus establecimientos, aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública. Las funciones estratégicas definidas para el cargo corresponden a las siguientes:

1. Liderar la planificación estratégica y presupuestaria del SLEP, en coordinación con las distintas áreas, asegurando la coherencia entre los instrumentos de gestión institucional y la disponibilidad de recursos, para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la normativa vigente.
2. Dirigir y coordinar la gestión de la Unidad de Planificación y Control de Gestión, estableciendo lineamientos, prioridades y mecanismos de trabajo que aseguren el adecuado funcionamiento del Servicio y la implementación de la Ley N°21.040.
3. Diseñar e implementar sistemas integrados de seguimiento, monitoreo y control de gestión, que permitan evaluar procesos, resultados e impactos del servicio educativo, incorporando información relevante de los establecimientos educacionales y de organismos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, conforme a la Ley N°20.529.
4. Coordinar el seguimiento, monitoreo y evaluación de planes, programas y proyectos institucionales, resguardando el cumplimiento de metas, plazos y resultados, y asegurando la continuidad y calidad del servicio educativo.
5. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los instrumentos de gestión institucional, tales como Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), Plan Estratégico Local, Plan Anual y convenios de desempeño, asegurando la calidad, oportunidad y consistencia de la información reportada, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública.
6. Identificar, diseñar, documentar y optimizar los procesos institucionales del Servicio

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-05-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein.

Local, incorporando la implementación de sistemas de información y herramientas tecnológicas que permitan su estandarización, trazabilidad y mejora continua. Asimismo, liderar el sistema de gestión de riesgos institucional, asegurando la identificación, evaluación y mitigación de riesgos de procesos, activos de información y cumplimiento, mediante la definición de controles y el seguimiento de planes de tratamiento de riesgos.

7. Impulsar y consolidar mecanismos de coordinación y trabajo colaborativo con las distintas unidades del Servicio Local, así como con salas cuna, jardines infantiles y establecimientos educacionales, promoviendo la articulación institucional, la alineación estratégica y el cumplimiento de los objetivos del Servicio.

8. Asesorar al/la Director/a Ejecutivo/a y al equipo directivo en la toma de decisiones estratégicas, mediante el análisis de información, desempeño institucional y uso de recursos, en materias propias de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que planifica	\$ 33.000.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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, diseñar e implementar metodologías y sistemas de control para la planificación e instrumentos de gestión del servicio, incluyendo los procesos, procedimientos y apoyos requeridos que aseguren un correcto funcionamiento del SLEP.	<p>1.1 Implementar 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 de 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 planes y programas del servicio.</p> <p>1.3. Consolidar un modelo de supervisión y asesoría técnica para el</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>buen uso del sistema de gestión de la institución, considerando el PMG, Metas del CDC y la elaboración de sus informes.</p> <p>1.4 Asegurar la instalación y monitorear el cumplimiento de los indicadores, actividades y planes de mejora para la planificación anual de las áreas y/o Unidades, entregando instrucciones para su adecuada ejecución.</p> <p>1.5. Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y el seguimiento de los planes de mitigación en conjunto con las áreas respectivas.</p>
<p>2. Definir y proveer los sistemas y equipos informáticos adecuados para el logro de los objetivos institucionales del SLEP.</p>	<p>2.1 Definir y actualizar los planes informáticos acorde a las necesidades del servicio y sus unidades, favoreciendo la toma de decisiones basadas en evidencias.</p> <p>2.2 Definir, suministrar y gestionar la infraestructura tecnológica y los proyectos de tecnologías de la información que respalden los objetivos estratégicos y operativos del SLEP, cautelando el buen uso de los recursos asignados.</p>
<p>3. Conducir el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia.</p>	<p>3.1 Dirigir la elaboración del presupuesto anual del SLEP, en base a la normativa vigente.</p> <p>3.2 Controlar la ejecución del presupuesto mensual y anualmente, sistematizando la información requerida por distintos sistemas de información y control interno, además de dar respuesta a las glosas de la Ley de Presupuestos que se refieren a estas materias y facilitar acciones para el cumplimiento del presupuesto, buscando un uso eficiente y eficaz de los recursos.</p>
<p>4. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y el talento del equipo, cuidando el enfoque de género³, y colaborar en mantener y desarrollar un buen clima laboral en el Servicio en el que está inserto.</p>	<p>4.1 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 en forma interna con su equipo directo y, adicionalmente, con todo el equipo de la dirección del Servicio.</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.

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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.316.000.-** 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) **\$4.462.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.024.000.-

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 ⁴

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 2° D.F.L. N° 5, de fecha 26 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación, que Fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación pública de la región de Tarapacá que comprende las comunas de Pozo Almonte, Camiña, Colchane, Huara y Pica y otras materias que indica.

⁴ 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: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882.

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 alguna de las siguientes materias**:

- Gestión financiera y presupuestaria en instituciones educacionales escolares públicas y/o privadas.
- Manejo y/o aplicación de sistemas de información y equipamiento tecnológico.

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	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. 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.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 50 Docentes y Asistentes de La Educación: 1141
Presupuesto Anual (2) (3)	\$ 33.000.000.000
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2026, Docentes y Asistentes de la Educación: 1191 personas.</p> <p>(2) Corresponde al Programa 01-Gastos Administrativos contemplado en la Ley de Presupuestos año 2026. No se considera el Programa 02, ya que le corresponde al Servicio Educativo que será traspasado posteriormente al SLEP.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Proveer un servicio de formación integral, de calidad, equitativo, con enfoque de género e inclusivo para cada niños, niñas, joven y persona adulta matriculada en un establecimiento público en la Provincia del Tamarugal, mediante la implementación de procesos sistemáticos para la mejora continua de la calidad educativa, colaboración y el trabajo en red; el desarrollo de capacidades a través de la innovación pedagógica y la participación ciudadana de estudiantes, docentes, familias, cuidadores, asistentes y directivos.

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, 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.

Contexto territorial

El Servicio Local de Tamarugal abarca la provincia del Tamarugal, con las comunas de Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte, dentro de la Región de Tarapacá.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta cuatro unidades de subtipos climáticos desérticos que, desde el poniente al oriente, son los siguientes:

Clima desértico costero nuboso: este subtipo climático se localiza en toda la costa de la región. Se caracteriza por presentar abundantes nieblas matinales, fenómeno denominado "camanchaca", producto de la corriente fría de Humboldt; este subtipo climático se presenta al sur de Iquique con una temperatura media anual de 18,1° C. Las máximas precipitaciones anuales, registradas en la costa, han sido de 2,6 mm, siendo lo normal 0 mm.

El clima desértico interior se localiza en la pampa, sobre los 1.000 metros de altura y sin influencia oceánica costera. Este subtipo se caracteriza por ser de extrema aridez, donde las precipitaciones anuales son de 0 mm, y las temperaturas medias alcanzan a 18° C. Característicos de este clima son los días con cielos despejados y mucha luminosidad, y más seco que el clima del desértico costero, la humedad relativa en promedio es de 50%.

Al interior de la región se presenta el clima desértico marginal de altura. Este subtipo se ubica por sobre los 2.000 metros de altura, debido a ello las temperaturas son más atenuadas presentando una media anual de 10° C. En este subtipo aparecen las primeras lluvias que fluctúan entre 50 y 100 mm anuales, ellas se presentan en los meses de verano producto del invierno boliviano.

Clima de estepa de altura: este subtipo predomina en el altiplano por sobre los 3.000 metros de altura. La principal característica es el aumento de las precipitaciones que alcanzan a 300 mm de agua caída en el año.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Pozo Almonte, que en verano tiene cálidas máximas de 27 °C. En esa época del año las temperaturas generalmente varían entre los 15 °C y 27 °C. En invierno las máximas alcanzan en promedio los 18 °C y en la noche temperaturas mínimas promedio de 12 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP Tamarugal (que comprende las comunas de Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte) alcanzará los 30.711 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 51,7 % hombres y 48,3 % mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 8.762 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 8,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 19,7% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Tamarugal posee una matrícula total de 6.503 estudiantes (2022), los que estudian en 44 establecimientos educacionales, 42 de ellos son municipales, con una matrícula de 6.135 estudiantes (2022) que representan un 94,3% del total, mientras que 368 estudiantes (2022) representan un

5,7% del total, de dependencia particular subvencionada.

El 100% de los establecimientos (44), municipales y particulares subvencionados, se ubican en localizaciones rurales, provenientes de las cinco comunas que conforman el SLEP.

De la matrícula que se traspasó al Servicio Local (6.135 estudiantes en 2022), un 60,2% es de educación básica, mientras que un 27,2% es de educación media, tanto científico humanista (13,9%) como técnico profesional (13,2%).

Contexto Educativo del territorio

SLEP	TAMARUGAL	
Región	Tarapacá	
Comuna de cabecera	Pozo Almonte	
N° Comunas	5	
Comunas	Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte	
Matrícula Pública 2022*	6.135	
Establecimientos educacionales municipales 2022*	42	
Liceos Bicentenarios	1	
Docentes en Establecimientos Educativos 2022**	513	
Tramos Carrera Docente	Experto II	1
	Experto I	29
	Avanzado	102
	Temprano	108
	Inicial	98
	Acceso	45
	Sin Información	130
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022**	515	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***	3	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	156	
Estudiantes con inasistencia grave 2021****	649	
Estudiantes prioritarios 2021*****	3.428	
Estudiantes preferentes 2021*****	1.113	
Reprobación 2021*****	105	
Retirados 2021*****	74	
Estándares de aprendizaje matemática 4to básico 2018	Adecuado	13%
	Elemental	34%
	Insuficientes	52%
Estándares de aprendizaje lenguaje 4to	Adecuado	30%

básico 2018	Elemental	26%
	Insuficientes	43%

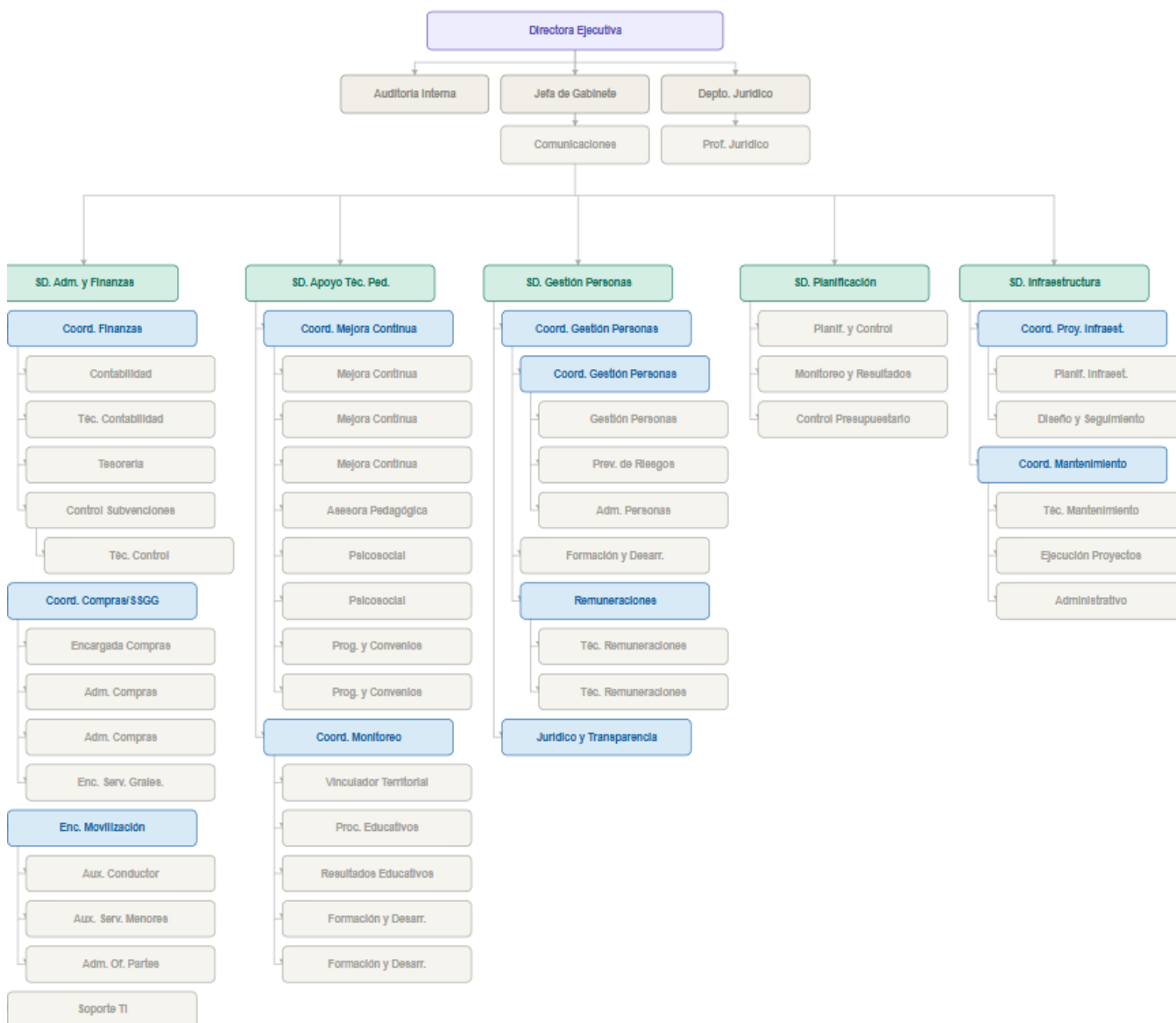
Fuentes:
 * Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2022.
 ** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).
 *** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2022.
 **** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2021. 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 2021. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".
 ***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2021.

3.3 USUARIOS 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.
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.).

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 del Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a Jefe/a del Departamento Administración y Finanzas
- **Directivo/a Jefe/a del Departamento Planificación y Control de Gestión**
- Directivo/a Jefe/a del Departamento Gestión de Personas
- Directivo/a Jefe/a del Departamento 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 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/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 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.