

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Coquimbo,
Región de Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o a la Directiva Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) le corresponderá colaborar con el/la Director/a Ejecutivo/a en la planificación estratégica, presupuestaria y operativa para la provisión del servicio educacional por parte del SLEP, asegurando el cumplimiento de las metas e indicadores mediante la gestión de los instrumentos de planificación vigentes del SLEP y sus establecimientos educacionales, velando por la participación de los actores institucionales conforme a la Ley N° 21.040 y aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de Planificación y Control de Gestión, articulando y coordinando el funcionamiento de los procesos estratégicos y operativos del SLEP, para alcanzar con éxito la adecuada implementación de la ley (21.040) y de la ENEP, en coherencia con los lineamientos del Ministerio de Educación.
2. Liderar, en coordinación con la Unidad de Administración y Finanzas, la formulación, seguimiento y evaluación del presupuesto anual del SLEP, asegurando en su construcción procesos participativos, reflejando necesidades contextualizadas y priorizadas, que permitan cumplir con los objetivos estratégicos del SLEP, en cumplimiento de la normativa legal vigente.
3. Elaborar, ejecutar y realizar seguimiento al Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento Educacional 2025-2030, liderando la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos públicos de infraestructura escolar y mantenimiento que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes, según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.
4. Diseñar, implementar y mantener actualizados los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, así como también, los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad con la ley N° 20.529, con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos, promoviendo una gestión situada, basada en resultados y

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-10-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas Méndez.

construida conjuntamente con las comunidades educativas.

5. Liderar y coordinar 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 del servicio educacional, asegurando su desarrollo mediante procesos participativos con las comunidades educativas del territorio.
6. Supervisar la implementación y cumplimiento del sistema de seguimiento y asesoría técnica para controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local (PEL), el Plan Anual Local (PAL), Convenios de Gestión Educacional del Director/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).
7. Estudiar y proponer medidas de equidad de género e inclusión en las políticas, planes, programas y acciones del SLEP, a fin de incorporar dicho enfoque tanto en su quehacer como en su gestión organizacional, asegurando su aplicación en las orientaciones a los establecimientos educacionales.
8. Identificar, diseñar, y documentar los procesos institucionales, así como también, implementar y mejorar el proceso de gestión de riesgos, 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, de la definición de objetivos y de mecanismos de control, y de la formulación de compromisos definidos en planes de tratamiento de riesgos.
9. Impulsar y fortalecer el trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del SLEP, salas cunas, jardines infantiles, establecimientos educacionales bajo su dependencia y otros actores del sistema educacional, promoviendo capacidades institucionales en la planificación estratégica y el control de gestión para el mejoramiento continuo del servicio educativo, contribuyendo de esta forma al logro de los objetivos estratégicos del SLEP.
10. Asesorar la Dirección Ejecutiva del SLEP en las definiciones estratégicas, operativas y otras materias propias de su competencia, mediante análisis técnicos, elaboración de informes y generación de propuestas basadas en evidencia, que fortalezcan la toma de decisiones institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	9
Presupuesto que planifica (2), (3)	M\$ 62.214.000
(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio. (2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

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 gestión de la Unidad 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.	1.1 Definir, gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del SLEP, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual Local, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública (DEP), aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP). 1.2 Monitorear el adecuado cumplimiento de los objetivos de la gestión del servicio, además de la implementación de las medidas, planes y programas que desarrolle la Dirección Ejecutiva del SLEP. 1.3 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 SLEP. 1.4 Identificar los mapas de riesgos institucionales y coordinar las acciones que permitan gestionar las alertas detectadas.
2. Liderar el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, junto con la unidad de Administración y Finanzas, privilegiando los criterios de oportunidad y eficacia.	2.1 Elaborar el presupuesto anual del SLEP, junto con la unidad de Administración y Finanzas, en base a la normativa vigente. 2.2 Revisar y monitorear oportunamente el avance de la ejecución del presupuesto anual en coordinación con la unidad de Administración y Finanzas.

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

3. Elaborar, ejecutar y realizar seguimiento al Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento Educacional, liderando la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos públicos de infraestructura escolar y mantenimiento que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes, según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.	3.1 Dirigir, coordinar y controlar el proceso de diseño, elaboración participativa y ejecución de la cartera de proyectos de infraestructura y mantenimiento, considerando plazos en base a diagnósticos técnicos y necesidades priorizadas de los establecimientos. 3.2 Asegurar la gestión eficiente, oportuna y transparente de los recursos públicos asignados, en coherencia con la cartera de proyectos planificada, garantizando la adecuada ejecución de los fondos provenientes de la Glosa Presupuestaria de Iniciativas de Inversión 31 y de la Subvención de Mantenimiento de acuerdo a la normativa vigente. 3.3 Proponer al Director/a Ejecutivo una priorización de proyectos de infraestructura y mantenimiento a partir del Plan Maestro. 3.4 Generar un instrumento para el monitoreo y seguimiento de la ejecución de la cartera de proyectos de infraestructura y mantenimiento definido.
4. Liderar el proceso de planificación estratégica, formulación de instrumentos de gestión e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos, para asegurar el correcto funcionamiento del SLEP.	4.1 Implementar el proceso de planificación estratégica relacionado al Plan Estratégico Local y el Plan Anual Local, según las orientaciones ministeriales y de la DEP. 4.2 Estandarizar los procesos y procedimientos de las distintas áreas del SLEP, definiendo indicadores, metas y recursos involucrados, permitiendo la formulación de los instrumentos de gestión institucional. 4.3 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 (PEL), el Plan Anual Local (PAL) y los objetivos e indicadores que define la ENEP.

	4.4 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, así como también, la definición de los planes de tratamiento de los riesgos identificados y su gestión. 4.5 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.
5. Asesorar y apoyar a las unidades del SLEP en la gestión de proyectos estratégicos institucionales en coherencia con los lineamientos estratégicos entregados por el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.	5.1 Colaborar con las unidades del SLEP 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 DEP.
6. Fortalecer el desarrollo interno e integridad de la unidad, a través del alineamiento estratégico, con un enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.	6.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, haciendo especial énfasis en la integridad, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 6.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento. 6.3 Coordinar, a través de una mesa de género, la elaboración de un plan anual de género que considere los lineamientos del SLEP e instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito.

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 **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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.515.000.-** 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) **\$3.777.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.990.000.-

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 o CANDIDATA

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 Legal: artículo 2° del DFL N° 33, publicado con fecha 28 de noviembre de 2017, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

- Planificación estratégica y control de gestión en instituciones públicas, como por ejemplo: municipios, servicios locales, instituciones del gobierno central y local.
- Experiencia en gestión presupuestaria en instituciones públicas.
- Normativa educacional vigente en planificación de la gestión educativa o de convenios de desempeño de directivos/as de establecimientos educacionales.

***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.

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 1°, la ley N° 20.955.

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. 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.

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⁾ (planta y contrata)	Administración Central: 84 Docentes y Asistentes de la Educación: 2.544
Presupuesto Anual ^{(2) (3)}	M\$ 62.214.000
(1) Dato corresponde a la estimación de la dotación total para el SLEP. De acuerdo a datos del año 2024, la dotación de Docentes y Asistentes de la Educación es de 2.544 personas, sumado a la dotación del SLEP que corresponde a 84 personas. (2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO
Y DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proporcionar una Educación Pública de calidad, inclusiva y con pertinencia territorial; asegurando trayectorias educativas exitosas de todas las y los estudiantes para una plena formación y desarrollo integral.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará con Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública. En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relacionará 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 será 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 institucionales

1. Mejorar niveles de aprendizaje de todos los estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, con inclusión educativa y con acompañamiento, sistemas de apoyo, monitoreo y seguimiento permanentes
2. Fortalecer capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema (docentes, educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios SLEP) cuyo compromiso con la Educación Pública, se exprese en la mejora de sus prácticas.
3. Desarrollar una eficaz y eficiente gestión del liderazgo y de la convivencia en los

diferentes niveles y modalidades educativas a través del trabajo colaborativo en redes y comunidades de aprendizaje profesional con participación y vinculación territorial, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores.

4. Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos con instancias participativas territoriales.
5. Alcanzar la Sustentabilidad Financiera a través del Uso Eficiente de los Recursos.

Principales Productos estratégicos:

1. Servicio educativo inclusivo, integral y de calidad.
2. Participación de las comunidades educativas

Contexto Interno del servicio

El Servicio Local de Educación Pública de Puerto Cordillera es una institución pública funcional y territorialmente descentralizada con personalidad jurídica con patrimonio propio, el cual se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación, coordinándose para este efecto con la Dirección de Educación Pública, órgano conductor del Sistema Nacional 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 traspaso gradual de los establecimientos educacionales bajo la administración municipal que durará hasta el año 2029.

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, 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 de Educación Pública de Puerto Cordillera se instaló y está operativo desde el año 2018 y está conformado por las siguientes áreas:

- Dirección.
- Gabinete.
- Unidad de Estudios
- Unidad de Comunicaciones.
- Unidad de Auditoría.
- Unidad de Bienestar.
- Departamento Jurídico
- Departamento de Participación y Vinculación Territorial
- Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico.
- Subdirección de Planificación y Control de Gestión.
- Subdirección de Administración y Finanzas.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera, comprende el territorio de las comunas de Coquimbo y Andacollo, pertenecientes a la Región de Coquimbo. De acuerdo con la población censada en la región de Coquimbo, las comunas que forman parte del servicio educativo local público, registran un aumento significativo con respecto al censo anterior. La comuna de Andacollo posee 11.566 habitantes y Coquimbo 263.719 habitantes (la comuna con mayor población regional, la sigue la

comuna de La Serena, con 250.141 habitantes) En el censo regional se observa una disminución en el porcentaje de personas entre 0 a 14 años, de un 30,9% en 1992 a 18,5% en el año 2024. Por otro lado, aumenta el porcentaje de personas de 65 años o más, de 6,7% en 1995 a 14,4% en el año 2024. El índice de envejecimiento de 21,8 % en 1992 aumentó a un 77,6% en el año 2024. El promedio de edad de la población de la comuna de Andacollo es de 39,9 años y en la comuna de Coquimbo de 37,0 años. Los índices de envejecimiento son de 92,9% y 67,7% respectivamente.

La matrícula total del servicio corresponde a 14.025 estudiantes, con 48 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 10 jardines infantiles públicos, con una matrícula de 450 párvulos.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Puerto Cordillera	
Región	Coquimbo	
Cabecera	Coquimbo	
N Comunas	2	
Comunas	Coquimbo y Andacollo	
Matrícula Pública 2025	14.475	
Establecimientos Educacionales Públicos 2025	58 (48 EE Y 10 JJII)	
Docentes EE 2025		
Tramos carrera docente 2025	Experto II	3,8%
	Experto I	17,8%
	Avanzado	32,6%
	Temprano	12,7%
	Inicial	9,0%
	Acceso	4,7%
Asistentes de la educación EE 2025	1.255	
Establecimientos VTF	93	
Matrícula VTF	450	

Fuente:

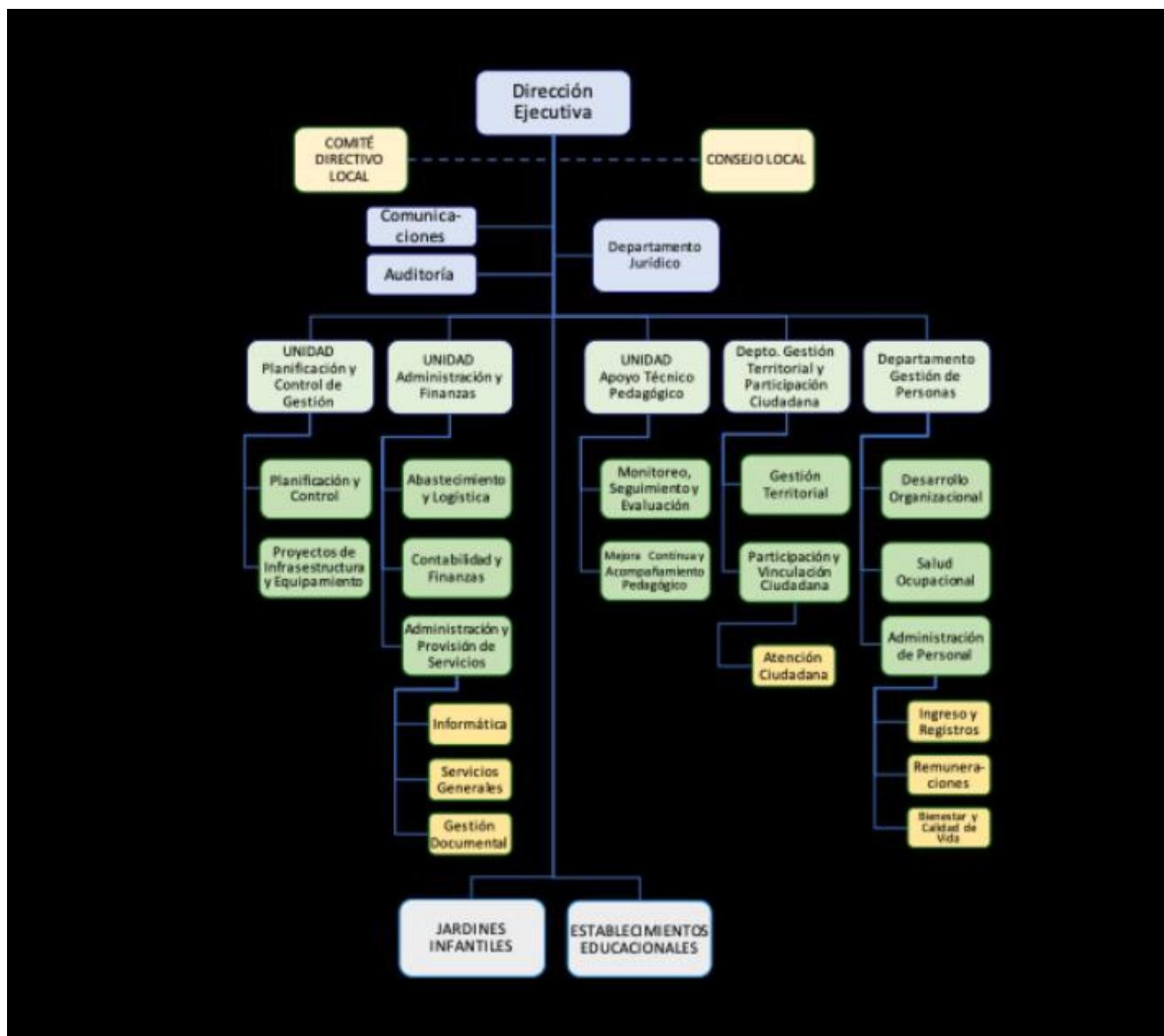
1. % de tramos fueron sacados de las nóminas de transferencia de carrera docente con los conceptos "Pago normal" "Diciembre" "2021"
2. Determinar la deserción requiere un poco más de tiempo dado que hay que ver que el estudiante retirado de nuestros establecimientos no esté matriculado actualmente en ningún establecimiento a nivel nacional

3.3
USUARIOS Y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP).
3. Equipos Directivos de Establecimientos Educativos, Docentes, Comunidades Educativas.
4. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
5. Autoridades municipales y locales en general.
6. Dirección de Educación Pública, autoridades ministeriales.
7. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas, entre estos:
 - Superintendencia de Educación.
 - Agencia de Calidad de la Educación.
 - Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación.
 - Otras instituciones relacionadas, tales como: JUNJI, JUNAEB, Servicio Nacional de Reinserción Juvenil y Servicio de Protección, O.L.M.
8. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
9. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud, DIPRES y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
10. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
11. Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA⁵



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.⁶
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas.
- **Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.**
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.

⁵ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁶ El cargo de Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública 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 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.

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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, 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 2026, 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 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."

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.