

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Comuna de Calama,  
Región de Antofagasta

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo Jefe o la Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación le corresponderá, en conjunto con el Director o la Directora Ejecutivo/a, la elaboración y formulación de la planificación estratégica y presupuestaria, además del control de gestión para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local, asegurando la gestión de los instrumentos de planificación y control de gestión (convenio de desempeño colectivo, programa de mejoramiento de la gestión, instrumentos de gestión educacional, formulación y monitoreo del presupuesto, entre otros), velando por el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del Servicio Local, establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del territorio.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Responsable de establecer cursos de acción para la planificación, formulación y ejecución presupuestaria correspondiente al territorio de su competencia, coordinando y gestionando, con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos institucionales, asegurando el cumplimiento de la normativa legal vigente.
2. Responsable de liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la Ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Responsable de asegurar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos que formule el Servicio Local, generando asesorías técnicas pertinentes, con objeto de alcanzar los resultados esperados.
4. Responsable de establecer sistemas de seguimiento, de información y de monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los diferentes instrumentos de gestión del Servicio Local y de los jardines infantiles, salas cunas y establecimientos educacionales de su dependencia, tales como: indicadores de seguimiento del convenio de desempeño colectivo (CDC); indicadores de seguimiento del programa de mejoramiento de la gestión (PMG) y el programa de mejoramiento de la educación de los establecimientos

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Rojas Ochagavía.

educacionales y jardines infantiles (PME); informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529, entre otros, con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichas unidades educativas.

5. Responsable de asesorar al Director o la Directora del Servicio Local en la formulación de las definiciones estratégicas de la Institución: Misión, Visión, Objetivos Estratégicos Institucionales y Productos Estratégicos Institucionales, como lo establece la Dirección de Presupuestos, y en otras materias propias de su competencia.
6. Responsable de monitorear la gestión de las rendiciones de distintos fondos y subvenciones al Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Dirección de Educación Pública, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), entre otras, que realiza la Unidad de Administración y Finanzas del Servicio Local.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	4 (aprox.)
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	10
<b>Presupuesto que planifica (1), (2)</b>	M\$4.730.339.-
<p>(1) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(2) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar, diseñar e implementar metodologías y sistemas de control para la planificación, presupuesto, e instrumentos de gestión del servicio, incluyendo los procesos, procedimientos y apoyos requeridos para ello.	<p>1.1 Liderar los procesos y metodologías de gestión de las distintas áreas del Servicio Local, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y el Plan Anual respectivo, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>1.2 Liderar la implementación de un sistema de monitoreo, seguimiento y asesoría técnica que permita controlar y gestionar</p>

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

**Convenio de  
Desempeño ADP.**

	<p>elementos internos y externos de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Programa de Mejoramiento Educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles (PME); los informes de la Agencia de la Calidad y los objetivos e indicadores que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p> <p>1.3 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y los planes de mitigación.</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 Apoyar a la Dirección, en la definición de funciones de las distintas unidades que lo conforman, con el objeto de lograr correctamente los objetivos institucionales definidos.</p>
<p>2. Conducir el proceso de formulación de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia.</p>	<p>2.1 Elaborar y dirigir eficientemente la formulación del presupuesto anual del SLEP, acorde a los objetivos y prioridades del servicio.</p> <p>2.2 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.</p>
<p>3. Desarrollar y liderar la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos de tecnologías de la información e innovación, según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.</p>	<p>3.1 Dirigir y controlar la planificación, diseño, y ejecución de proyectos de tecnologías de la información e innovación, cautelando el buen uso de los recursos asignados en concordancia con la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP), en conjunto con el resto de las áreas involucradas. .</p>

<p>4. Impulsar el buen desempeño del área, liderando la gestión interna de la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública, asegurando la conformación de un equipo, con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias de las funcionarias y los funcionarios a cargo.</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, incorporando la perspectiva de género<sup>3</sup>.</p> <p>4.2 Cubrir la dotación completa del área, acorde a los perfiles requeridos para un buen desempeño.</p>
---	--

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.067.000.-** 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) **\$4.253.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.694.000.-**

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.

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>4</sup>

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

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

Fuente: Art. 2° del DFL N° 15 del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias de planificación estratégica, control de gestión y gestión presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

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

- Gestión financiera y planificación presupuestaria en el ámbito público.
- Uso y manejo de herramientas de gestión informática y/o ciencia de datos.

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

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

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

**2.3 VALORES  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	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.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	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.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para 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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (1)</b> (planta y contrata)	Administración Central: 92 Docentes y Asistentes de La Educación: 3.381
<b>Presupuesto Anual (2), (3)</b>	M\$4.730.339.-
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2024, Docentes y Asistentes de la Educación: 3.381 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 109 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

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

##### Contexto Externo del Servicio

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales. Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

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

##### Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos y todas los y



las 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, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas:

Dirección Ejecutiva

Gabinete

Departamento Jurídico y Transparencia

Unidad de Comunicaciones

Unidad de Auditoría

Unidad de Gestión Territorial

Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas

Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género

Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico

Unidad de Administración y Finanzas

Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas

Unidad de Planificación y Control de Gestión

Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

### Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de El Loa, con las comunas Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, y la provincia de Tocopilla, con las comunas de Tocopilla y María Elena.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como la región donde se encuentran los principales yacimientos de cobre.

Su clima desértico frío caracterizado por precipitaciones que no sobrepasan los 75 mm anuales, y promedio anual de temperaturas de 12.2 °C. Calama en verano tiene cálidas máximas (25 °C a 28 °C) y frías noches de viento, mientras que en invierno las máximas son templadas (18 °C a 23 °C) y congeladas noches con mínimas de hasta -10 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Licancabur (que comprende las comunas de Calama, Ollagüe, María Elena, San Pedro de Atacama y Tocopilla) alcanzará los 241.551 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 50,3 % hombres y 49,7 % mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 64.352 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 31,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 68,3% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Licancabur posee una matrícula total de 47.493 estudiantes (2022), los que estudian en 112 establecimientos educacionales. De ellos, una matrícula de 28.371 (59,7%) estudia en 61 establecimientos municipales, una matrícula de 16.008 (33,7%) estudian en 28 establecimientos particulares subvencionados y una matrícula de 3.114 (6,6%) estudia en 23 establecimientos particulares pagados.

Respecto de la educación municipal, 48 (78,7%) establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y 13 (21,3%) se ubican en localizaciones rurales. De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (28.371 estudiantes en 2022), un 62,8% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 28,3% corresponde a educación media, tanto científico humanista (14,4%) como técnico profesional (14%).

### Contexto Educacional del Territorio

SLEP	LICANCABUR
<b>Región</b>	ANTOFAGASTA
<b>Comuna de cabecera</b>	Calama
<b>N° Comunas</b>	5
<b>Comunas</b>	Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, Tocopilla y María Elena

<b>Matrícula Pública 2022*</b>	28.371	
<b>Establecimientos educacionales municipales 2022*</b>	61	
<b>Liceos Bicentenarios</b>	6	
<b>Docentes en Establecimientos Educacionales 2022**</b>	1.756	
<b>Tramos Carrera Docente</b>	<b>Experto II</b>	15
	<b>Experto I</b>	113
	<b>Avanzado</b>	316
	<b>Temprano</b>	376
	<b>Inicial</b>	303
	<b>Acceso</b>	149
	<b>Sin Información</b>	484
<b>Asistentes de la Educación en Establecimientos Educacionales 2022**</b>	1.499	
<b>Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***</b>	10	
<b>Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***</b>	667	
<b>Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***</b>	30	
<b>Asistentes de la Educación Jardines VTF 2022***</b>	96	
<b>Estudiantes con inasistencia grave 2021****</b>	1.904	
<b>Estudiantes prioritarios 2021*****</b>	13.031	
<b>Estudiantes preferentes 2021*****</b>	6.711	
<b>Reprobación 2021*****</b>	582	
<b>Retirados 2021*****</b>	500	
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4to básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	18,7%
	<b>Elemental</b>	40,8%
	<b>Insuficientes</b>	40,5%
<b>Estándares de aprendizaje lenguaje 4to básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	41,0%
	<b>Elemental</b>	27,5%
	<b>Insuficientes</b>	31,5%

**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".

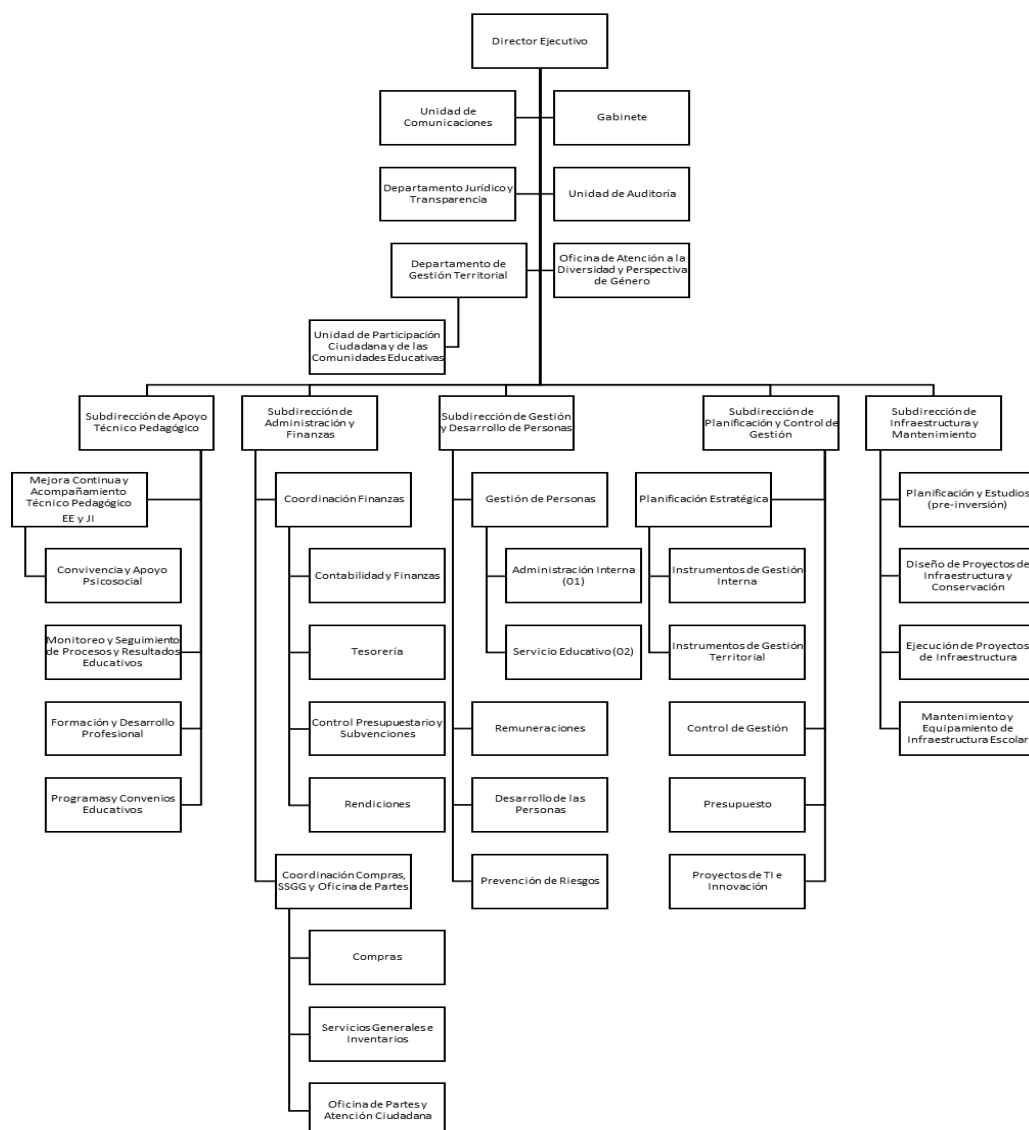
\*\*\*\*\* Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2021.

### **3.3 USUARIOS Y USUARIAS EXTERNOS E INTERNOS**

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Directores o Directoras de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles.
3. Instituciones relacionadas con el Ministerio de Educación, como: Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
4. Instituciones que se relacionan con el Sector Educación, como: Servicio Nacional de Menores (SENAME) y el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Mejor Niñez).
5. Superintendencia de Educación.
6. SEREMI de Educación y Direcciones Provinciales de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
10. Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
11. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
12. Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA<sup>5</sup>



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública<sup>6</sup>
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
- **Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión**
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento.

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

<sup>6</sup> 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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

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

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.