

**DIRECTOR O DIRECTORA JEFE O JEFA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS<sup>1</sup>**  
**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA LOS LIBERTADORES**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), le corresponderá dirigir, planificar, administrar y controlar la gestión presupuestaria, financiera, contable, de tesorería, subvenciones, servicios generales y gestión documental del Servicio; asegurando la sostenibilidad económica, el cumplimiento riguroso del marco normativo, la transparencia y uso responsable de los recursos públicos, así como la provisión de información financiera oportuna y confiable para la toma de decisiones estratégicas. Todo ello en coherencia con la Ley N° 21.040, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales del Servicio.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión estratégica y operativa de la Unidad de Administración y Finanzas, asegurando una gestión eficiente, oportuna, de calidad y alineada a los objetivos institucionales.
2. Planificar, administrar, ejecutar y controlar el presupuesto institucional y de los establecimientos educacionales, asegurando su correcta formulación, seguimiento, ajustes necesarios y cierre presupuestario conforme a normativa vigente.
3. Administrar los procesos contables y de tesorería, garantizando el registro íntegro, oportuno y fidedigno de los hechos económicos, el cumplimiento de obligaciones financieras y la elaboración de estados financieros confiables para la gestión institucional.
4. Gestionar el registro y control de bienes, activos y existencias del Servicio y de los establecimientos, asegurando el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) y la normativa nacional aplicable.
5. Administrar, controlar y rendir oportunamente las subvenciones escolares y demás recursos públicos asignados, resguardando el uso eficiente, pertinente y transparente de los recursos y asegurando el cumplimiento de la normativa emitida por DIPRES, Contraloría General de la República, Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, JUNJI y otros organismos fiscalizadores.
6. Organizar y supervisar los servicios generales de la administración central,

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-01-2026  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Pamela Auszenker

- asegurando el adecuado funcionamiento de oficinas, vehículos, insumos e infraestructura administrativa del Servicio Local.
7. Dirigir el sistema de gestión documental y la Oficina de Partes, garantizando el registro, archivo, despacho y resguardo de la documentación oficial, asegurando la trazabilidad y transparencia en el flujo documental.
8. Proporcionar información presupuestaria, financiera y contable confiable y oportuna, tanto para la Dirección Ejecutiva y unidades internas del SLEP, como para los organismos externos que corresponda, apoyando la preparación de informes requeridos por autoridades y entidades fiscalizadoras.
9. Diseñar e implementar mejoras en indicadores de gestión financiera y presupuestaria, que permitan evaluar desempeño, anticipar riesgos, fortalecer control interno y retroalimentar la gestión institucional.
10. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás unidades del Servicio Local, establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles, asegurando articulación institucional y contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos del territorio.
11. Asesorar al Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local en materias financieras, presupuestarias, contables y de subvenciones, en coherencia con la normativa vigente y las declaraciones estratégicas del Servicio.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	11
<b>Presupuesto que administra (1), (2)</b>	M\$51.058.958

(1) Presupuesto total del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio por un total de \$3.625.787 y al Programa 02 del Servicio Educativo por un total de \$47.433.171.000.

(2) Moneda Nacional en Miles de \$.

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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
<p>1. Liderar y controlar la administración financiera del SLEP, asegurando la sostenibilidad económica del Servicio y de sus establecimientos, mediante una gestión presupuestaria estratégica que permita estabilidad financiera, capacidad de respuesta frente a contingencias y alineación entre presupuesto, planificación institucional y prioridades del territorio.</p>	<p>1.1. Implementar mejoras al sistema que permita programar la ejecución presupuestaria anual, asegurando formulación responsable, ejecución oportuna y equilibrada, seguimiento permanente y cierres presupuestarios en tiempo y forma, resguardando la continuidad del servicio educativo y una respuesta eficaz a los establecimientos.</p> <p>1.2. Fortalecer el control del flujo de caja, obligaciones financieras, activos y subvenciones educativas, asegurando disponibilidad oportuna de recursos que contribuyan a la continuidad del servicio educativo del territorio.</p>
<p>2. Instalar un sistema robusto de control interno en materia presupuestaria, financiera, contable y de subvenciones, que permita asegurar uso adecuado de los recursos públicos, cumplimiento normativo, trazabilidad y prevención de riesgos financieros e institucionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un sistema de control y seguimiento de ejecución presupuestaria, financiera y contable, que permita detectar desviaciones y aplicar medidas correctivas oportunas.</p> <p>2.2 Asegurar rendición oportuna, íntegra y conforme a normativa de todas las subvenciones escolares y recursos provenientes del Estado.</p> <p>2.3 Implementar un sistema de gestión de riesgos financieros asociado a los procesos de la Unidad, incorporando matrices de riesgo, controles preventivos, protocolos de acción y mejora continua.</p>
<p>3 Fortalecer la capacidad institucional del Servicio Local mediante la consolidación de sistemas y prácticas que aseguren información financiera, presupuestaria y contable oportuna, íntegra y confiable, que sustente la toma</p>	<p>3.1 Implementar mejoras al sistema institucional de información financiera, presupuestaria y contable confiable, integrada y oportuna, que provea datos de calidad para la toma de decisiones estratégicas y asegure la</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

<p>de decisiones estratégicas, fortalezca la transparencia y garantice una rendición de cuentas clara, trazable y alineada con las exigencias de los organismos fiscalizadores y de la comunidad educativa.</p>	<p>entrega oportuna y transparente de información a organismos internos, externos y a la comunidad educativa, fortaleciendo la rendición de cuentas y la confianza institucional.</p>
<p>4 Consolidar la capacidad de la Unidad de Administración y Finanzas para operar de manera ágil, oportuna y coordinada, asegurando una gestión eficaz, con roles claramente definidos, alto estándar de desempeño del equipo y un liderazgo que promueva la colaboración, calidad del trabajo y resultados institucionales.</p>	<p>4.1 Asegurar un funcionamiento ágil, oportuno y coordinado de la Unidad de Administración y Finanzas, garantizando una respuesta eficaz a los requerimientos institucionales y de los establecimientos educacionales, y fortaleciendo la capacidad operativa del equipo para contribuir de manera efectiva a los objetivos del Servicio Local.</p> <p>4.2 Instalar y mantener buenas prácticas laborales que promuevan respeto, bienestar y un clima de trabajo colaborativo, incorporando retroalimentación permanente del desempeño y trato digno, conforme a los lineamientos del Servicio Civil y a los valores institucionales.</p> <p>4.3 Liderar buenas prácticas laborales con enfoque de género<sup>3</sup></p>
<p>5 Fortalecer la cultura de integridad, ética pública y transparencia en la Unidad de Administración y Finanzas, promoviendo el alineamiento estratégico del equipo con los principios de probidad y responsabilidad administrativa.</p>	<p>5.1. Asegurar una gestión administrativa y financiera íntegra, preventiva y trazable, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y el alineamiento del equipo con los principios de probidad, ética pública y responsabilidad administrativa, orientando estos principios a una respuesta oportuna y de calidad a las necesidades de las comunidades educativas, resguardando el uso adecuado de los recursos públicos y la confianza institucional.</p>

<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.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.997.000.-** 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) **\$3.317.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.355.000.-**

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 <sup>4</sup>

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

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

Fuente: Art. 2º del D.F.L. N°23 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/as 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 o coordinación de equipos en materias relacionadas con administración y gestión financiera y presupuestaria, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en\*\*:

- Gestión y rendición de subvenciones educacionales.
- Gestión contable y/o de presupuesto del sector público.
- Gestión en compras públicas.

\*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.

<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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de 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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> <p>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.</p>
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b> <p>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.</p>
<b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> <p>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.</p>
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b> <p>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.</p>
<b>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (1)</b>	Administración Central: 86 Docentes y Asistentes de La Educación: 2.450
<b>Presupuesto Anual (2), (3)</b>	M\$ 51.058.958
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo con datos de 2024, Docentes y Asistentes de la Educación: 1.975 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 86 personas.	
(2) Presupuesto total del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio por un total de \$3.625.787 y al Programa 02 del Servicio Educativo por un total de \$47.433.171.000.	
(3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRÁTÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Garantizar una educación de calidad, inclusiva, equitativa y con enfoque de derechos, que respete la diversidad, acompañe y proteja a niños, niñas, jóvenes y adultos a lo largo de toda su trayectoria educativa, promoviendo espacios bien tratantes, seguros y acogedores para el aprendizaje, formando personas con pensamiento crítico y compromiso con su entorno, fortaleciendo la vinculación activa con las familias y contribuyendo al desarrollo de comunidades democráticas.

##### 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**

Los Servicios Locales de Educación dependen directamente 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:

1. Dirección Ejecutiva
2. Unidad de Gestión Jurídica y Transparencia
3. Unidad de Desarrollo Estratégico y Vinculación Territorial
4. Unidad de Auditoría
5. Unidad de Comunicaciones
6. Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico
7. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
8. Unidad de Operaciones de Establecimientos Educacionales
9. Unidad de Planificación y Control de Gestión
- 10. Unidad de Administración y Finanzas**
11. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento

### Contexto territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Conchalí y Quilicura, dentro de la Región Metropolitana.

Según los resultados del Censo 2024, la población total que abarca el Servicio Local de Educación Pública de Los Libertadores, que comprende las comunas de Conchalí y Quilicura, asciende a 327.211 habitantes. En relación con la distribución por género, esta corresponde aproximadamente a 48,5% hombres y 51,5% mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños, niñas y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa en torno al 6% del total, mientras que la población en edad escolar (entre 6 y 18 años) corresponde aproximadamente a un 16% del total de la población.

### Contexto educacional del territorio

SLEP	LOS LIBERTADORES	
<b>Región</b>	Metropolitana	
<b>Comuna de cabecera</b>	Conchalí	
<b>Nº Comunas</b>	2	
<b>Comunas</b>	Conchalí y Quilicura	
<b>Matrícula Pública 2025</b>	14.130	
<b>Establecimientos Educacionales municipales 2025</b>	31	
<b>Liceos Bicentenarios</b>	2	
<b>Docentes EE 2025*</b>	923	
<b>Tramos carrera docente</b>	<b>Experto II</b>	2,9%
	<b>Experto I</b>	10,1%
	<b>Avanzado</b>	29,8%
	<b>Temprano</b>	14,6%
	<b>Inicial</b>	12,3%
	<b>Acceso</b>	3,8%
	<b>Sin Información</b>	26,5%
<b>Asistentes de la Educación 2025**</b>	925	
<b>Jardines Infantiles VTF Municipal 2023***</b>	18	
<b>Matrícula VTF Municipal 2023***</b>	1.863	
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2023****</b>	4.106	
<b>Estudiantes prioritarios 2023*****</b>	8.132	
<b>Estudiantes preferentes 2023*****</b>	3.072	
<b>Reprobación 2022*****</b>	555	

<b>Retirados 2022*****</b>	586
Notas:	
* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023.	
** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).	
*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023. La dotación es autodeclarada por las unidades educativas	
**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.	
***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".	
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.	

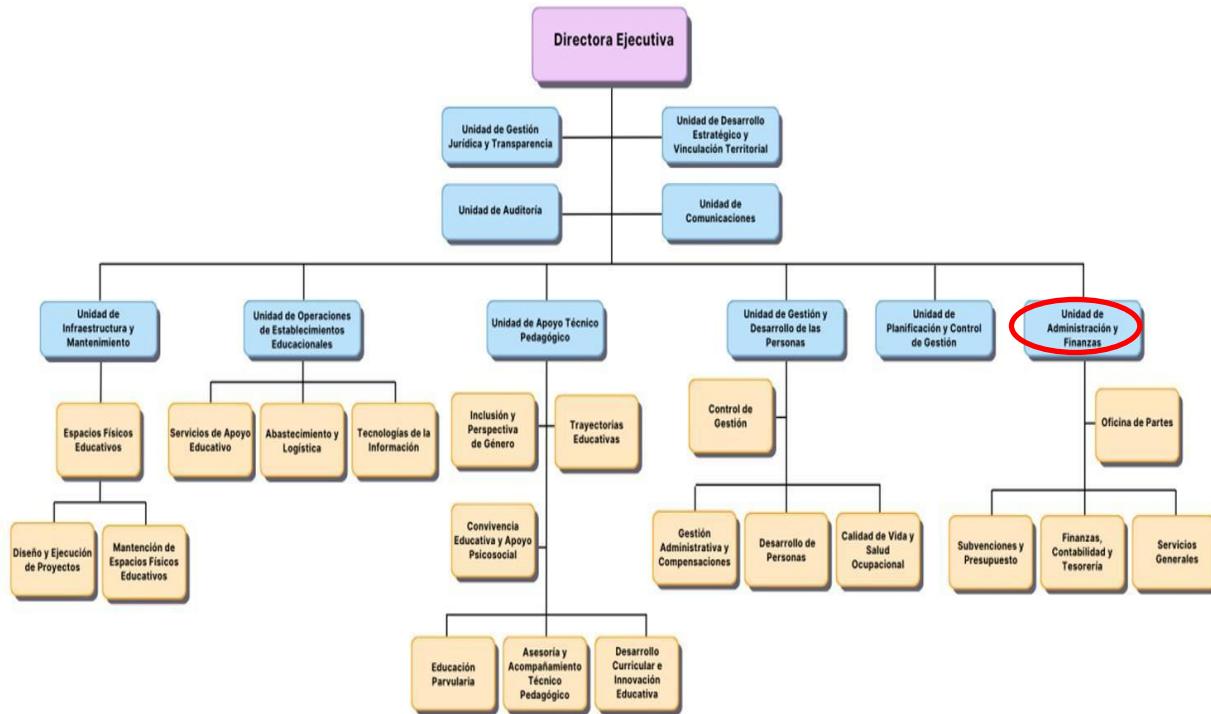
### 3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAOS Y EXTERNOS

Los clientes y usuarios internos y externos con los cuales se vincula al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director o Directora de Educación Pública.
2. Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
3. Directores y directoras de los diferentes establecimientos educacionales
4. SEREMI de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
5. Instituciones dependientes del Ministerio de Educación, como la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
6. Superintendencia de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Profesores, Asistentes de la Educación, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
10. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local<sup>5</sup>
- 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
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento

<sup>5</sup> El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3º del Título VI de la Ley n° 19.882, con algunas excepciones especiales.

## II. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### -Nombramiento.

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

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

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N°2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados. De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.