

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,  
comuna de Vallenar

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe o a la Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local le corresponderá colaborar con el/la Director/a Ejecutivo/a en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local de Educación Pública, asegurando la gestión de los instrumentos de planificación existentes (convenio de desempeño colectivo, programa de mejoramiento de gestión, instrumentos de gestión educacional, monitoreo presupuestario, entre otros), monitoreando el cumplimiento de las metas e indicadores mediante la gestión de los instrumentos de planificación vigentes del servicio local y sus establecimientos, Asimismo, a esta unidad le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento educacional, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia, aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública.

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

1. Apoyar en la formulación del presupuesto del SLEP, en coordinación con las áreas relacionadas, para la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos de la normativa legal vigente, la importancia de llevar a cabo las labores de planificación, control de gestión y monitoreo de los procesos, presupuestarios y proyectos de inversión /mantenimiento que se ejecutan en el Servicio Local para el cumplimiento de sus objetivos y necesidades del SLEP, conforme a las orientaciones y normativas establecidas.
2. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, articulando y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Establecer planes y cursos de acción que aseguren el monitoreo permanentemente del estado y cobertura de necesidades de infraestructura y equipamiento educacional correspondientes al territorio de su competencia, coordinando, planificando y gestionando con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de diseños y ejecución de proyectos que permitan cumplir con la normativa legal vigente y con estándares de calidad definidos por la Dirección de Educación Pública.
4. Proveer de la infraestructura, servicios logísticos y de mantenimiento necesarios para el buen funcionamiento del SLEP y de los establecimientos educacionales, velando por garantizar una adecuada infraestructura y equipamiento educativo, en el marco de la normativa vigente.
5. Generar los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, como los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-09-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero

6. Coordinar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados, con la finalidad de no afectar la prestación educacional.
7. Monitorear el 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 (PA), Convenios de Gestión Educacional del Director/a Ejecutivo/a (CGE) y otros que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).
8. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.
9. Estudiar y proponer medidas de equidad de género en las políticas, planes, programas y acciones del Servicio Local de Educación Pública, a fin de incorporar dicho enfoque, tanto en su quehacer como en su gestión organizacional.
10. 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, la definición de objetivos, controles y la formulación de compromisos definidos en planes de tratamiento de riesgos.
11. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	106
<b>Presupuesto que planifica (1)</b>	50.985.651

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

**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 **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el proceso de consolidación de la Dirección de Planificación y Control de Gestión, definiendo y optimizando las metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación, y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP que aseguren un correcto funcionamiento.</p>	<p>1.1 Definir, gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos; indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p> <p>1.2 Monitorear el adecuado cumplimiento de los objetivos de la gestión del servicio, además de la implementación técnica y política de las medidas, planes y programas que desarrolle la dirección ejecutiva.</p> <p>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 servicio.</p> <p>1.4 Identificar los mapas de riesgos institucionales y coordinar las acciones que permitan gestionar las alertas detectadas.</p>
<p>2. 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 Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>2.1 Implementar el proceso de planificación estratégica relacionado al Plan Estratégico Local y el Plan Anual Local. Según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>2.2 Estandarizar los procesos y procedimientos de las distintas áreas del Servicio Local, definiendo indicadores, metas y recursos involucrados, permitiendo la formulación de los instrumentos de gestión institucional.</p> <p>2.3 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, el Plan Anual y los objetivos e indicadores que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p> <p>2.4 Desarrollar y dar seguimiento al</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>proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y los planes de tratamiento.</p> <p>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.</p>
3. Apoyar 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.	3.1 Colaborar en el desarrollo, evaluación, monitoreo y asignación de recursos para el cumplimiento de estos, de acuerdo a la normativa vigente de las políticas del Ministerio de Educación y los lineamientos de la Dirección de Educación Pública.
4. Apoyar el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, privilegiando los criterios de oportunidad y eficacia.	4.1 Apoyar en la elaboración del presupuesto anual del SLEP, en base a la normativa vigente. 4.2 Revisar y monitorear oportunamente el avance de la ejecución del presupuesto anual.
5. Establecer un estándar en la gestión de recursos físicos, generando proyectos de inversión en materia de infraestructura y equipamiento, que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.	5.1 Proponer proyectos de inversión en materia de infraestructura y equipamiento. 5.2 Proponer un plan de mantenimiento y modernización de la infraestructura y equipamiento existente en los Establecimientos Educativos. 5.3 Establecer orientaciones y normativas destinadas a impulsar las buenas prácticas, además de transferir las capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos. 5.4 Pesquisar requerimientos que promuevan mejoras en materia de soportes y gestión de recursos para generar entornos de aprendizajes de calidad, seguros e higiénicos.
6. Liderar una gestión eficiente y moderna de los recursos muebles e inmuebles del Servicios, asegurando su calidad, conforme a lo establecido por las normativas y las orientaciones de la Dirección.	6.1 Asegurar la implementación de un plan de mantención y modernización de los recursos muebles e inmuebles del Servicios.
7. Fortalecer el desarrollo interno de la unidad, a través del alineamiento estratégico, con un enfoque de integridad y de género en el ejercicio de sus funciones.	7.1 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. 7.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su cumplimiento. 7.3 Coordinar, a través de una mesa de género, la elaboración de un plan anual de género que considere los lineamientos del Servicio Local de Educación Pública e instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito. <sup>3</sup>

<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

	7.4 Velar por el desarrollo interno de la unidad, fortaleciendo los sistemas que resguardan la integridad, apoyando la difusión y capacitación de los códigos de ética.
--	---

**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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>5°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>25%</b>. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$4.519.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$3.816.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$5.925.000.</b></p> <p>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.</p>
--

## 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, 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° D.F.L. N°1, de fecha 30 de mayo de 2018, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Huasco y otras materias que indica.

### 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 y control de gestión en instituciones públicas, como, por ejemplo: municipios, servicios locales, instituciones del gobierno central y local.
- Uso y manejo de herramientas de gestión informática y/o de monitoreo de indicadores, en el sector público.
- Conocimiento en gestión de proyectos de inversión, construcción y conservación, conforme a las orientaciones y normativas establecidas.

\* 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**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

## 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. 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.



### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<u>Dotación centralizada:</u> 102 Funcionarios (planta y contrata) + 4 Honorarios  <u>Establecimientos:</u> 1.030 Docentes y 1007 asistentes de la educación
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$48.227.338 PRESUPUESTO PERSONAL PROGRAMA 02 M\$2.758.313 PRESUPUESTO PERSONAL PROGRAMA 01

#### 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:

- Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
- 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.
- 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.
- 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:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión
8. Unidad de Administración y Finanzas
9. Departamento de Participación y Vinculación Territorial

### Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública del Huasco comprende el territorio de las comunas de Vallenar, Alto Del Carmen, Freirina y Huasco.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación se encuentra emplazado en la región de Atacama, cuenta con una superficie total de 17.832 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 78.299 habitantes la que se divide en un 48,66% de mujeres y un 51,35% de hombres. La población en edad escolar ascendería a 14.777 habitantes (2017).

La siguiente tabla consolida información del territorio:

		EE				VTF		
		CANTIDAD	MATRÍCULA	DOCENTES	AAEE	CANTIDAD	MATRÍCULA	AAEE
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	15	821	99	91	0	0	0
	FREIRINA	6	1450	112	120	4	131	40
	HUASCO	6	1772	144	146	0	0	0
	VALLENAR	26	8999	709	644	4	219	67
	TOTAL	53	13042	1064	1001	8	350	107

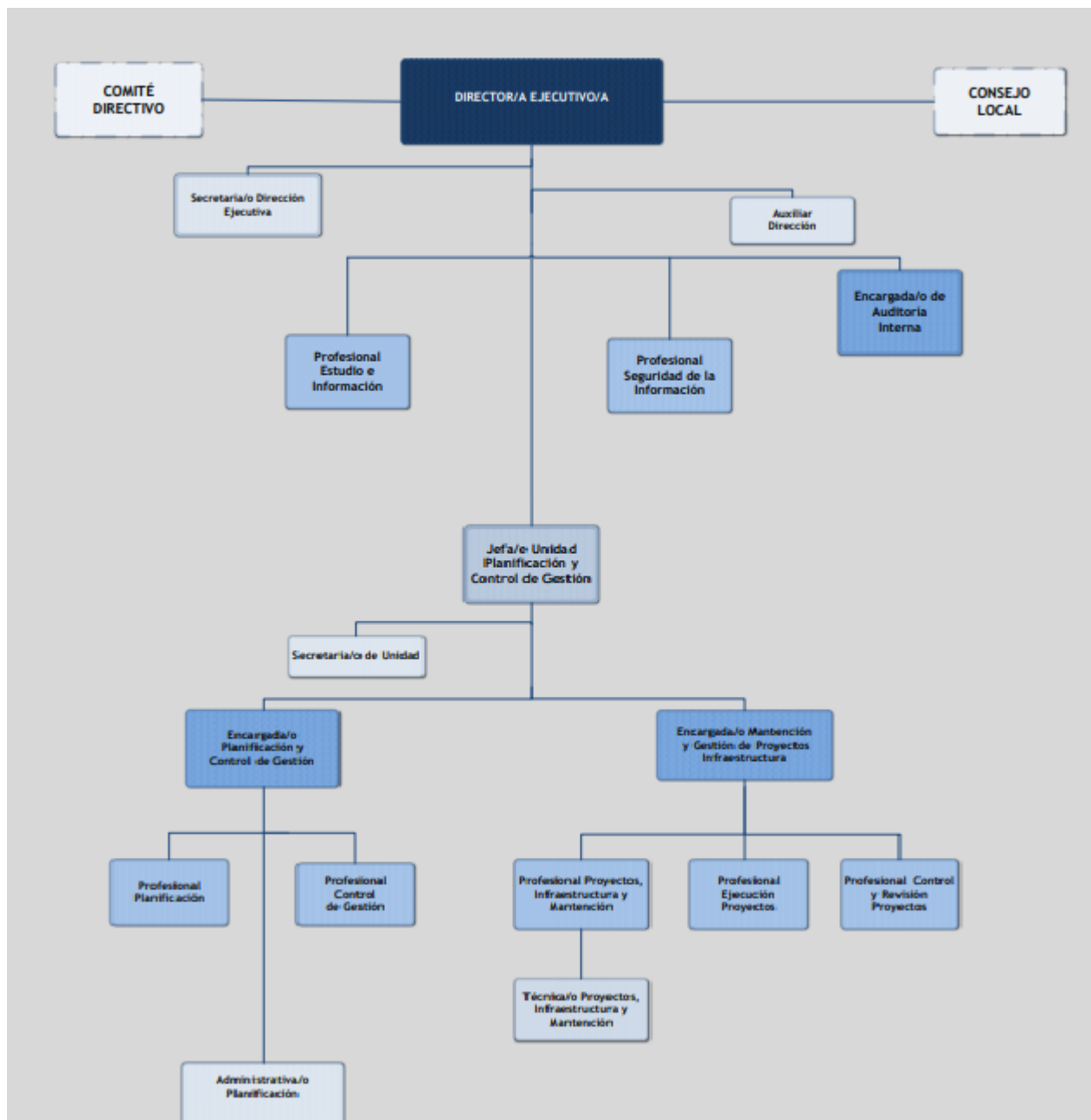
### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Jefe/a de Unidad de Planificación y control de Gestión del Servicio Local de Educación corresponden a:

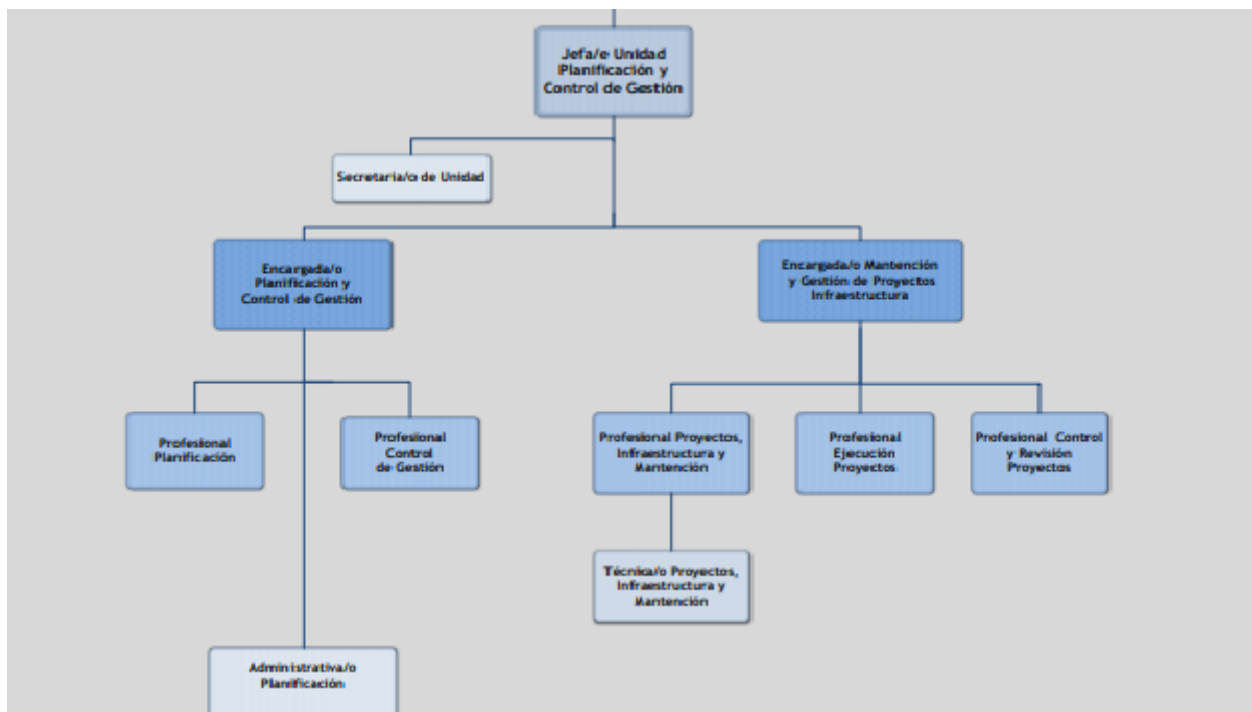
1. Dirección de Educación Pública, autoridades ministeriales.
2. Director Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
3. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
  - Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
  - Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
  - Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito administrativo y financiero.
  - Agencia de Calidad de la Educación.
  - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
4. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
7. Autoridades Municipales y locales en general tanto en la Provincia como en la Región.
8. 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.
9. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
10. Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama general:



**Organigrama del área:**



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Jefe de Administración y Finanzas.
- **Jefe de Planificación y Control de Gestión.**

## **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 1°, 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 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.