

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Valdivia
Región de Los Ríos

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública, le corresponderá dirigir y administrar los procesos y sistemas de planificación y control de gestión de la institución, asegurando su calidad y oportunidad en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio, que permitan la adecuada provisión del servicio educacional a los 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. Colaborar con el Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional.
2. Coordinar y definir con las distintas áreas internas los procesos de gestión estratégica y operativa, que permitan alinear correctamente el presupuesto con la estrategia, favoreciendo el cumplimiento de los desafíos y objetivos institucionales.
3. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley N° 21.040, transmitiendo la visión estratégica al equipo a cargo, con el objeto de hacer más eficiente su funcionamiento y gestionando su desempeño.
4. Asegurar el seguimiento, monitoreo y evaluación del cumplimiento de los planes de mejora y proyectos que desarrolle el SLEP, realizando asesorías técnicas pertinentes, con objeto de alcanzar los resultados esperados.
5. Establecer y ejecutar los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideran tanto la evaluación de procesos y resultados de los diferentes instrumentos de gestión en los establecimientos educacionales de su dependencia, tales como: los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación; indicadores pedagógicos, Indicadores de seguimiento del convenio de desempeño colectivo (CDC), entre otros, para propender a la mejora continua de la calidad de la educación.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Plissock

6. Diseñar e implementar procesos de planificación y sistemas de información para la gestión de riesgos de la institución.
7. Levantar, documentar y evaluar los procesos y procedimientos institucionales de acuerdo a su criticidad, riesgos e impacto, estableciendo mejoras continuas para generar una mayor eficiencia de la gestión.
8. Asesorar al Director o la Directora del Servicio Local de Educación Pública en las materias propias de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3 (aprox.)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2 (aprox.)
Presupuesto que administra (1)	M\$0.-
Presupuesto que planifica (1)	M\$ 2.364.924.-

(1) Presupuesto que administra y planifica contempla inicialmente solo al Programa 01 (Gastos Administrativos) del Servicio Local. No se considera aún el Programa 02, que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el diseño e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos y procedimientos, que permitan la planificación y el apoyo necesario para la elaboración de los instrumentos de gestión y el presupuesto anual del Servicio.	<p>1.1 Estandarizar 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 Elaborar un sistema de monitoreo, seguimiento y asesoría técnica que permita controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de</p>

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

	<p>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>1.3 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, la gestión de estos y los planes de tratamiento.</p> <p>1.4 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>
<p>2. Dirigir el proceso de formulación anual del presupuesto del SLEP, basado en criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia.</p>	<p>2.1. Elaborar y dirigir eficientemente la formulación anual del presupuesto exploratorio del SLEP, acorde a los objetivos y prioridades establecidas para el período.</p> <p>2.2. Controlar la ejecución del presupuesto mensual y anualmente, apoyado en los sistemas de información y control interno, además de dar respuesta a las glosas de la Ley de Presupuestos que se refieren a estas materias.</p>
<p>3. Planificar, desarrollar e implementar los procesos vinculados con tecnologías de la información en el Servicio Local, liderando la gestión de proyectos en estas materias, según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.</p>	<p>3.1. Dirigir y controlar la planificación y desarrollo de los procesos asociados a tecnologías de la información, cautelando el buen uso de los recursos asignados, en concordancia con la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP), y en conjunto con el resto de las áreas involucradas.</p> <p>3.2. Proveer y mantener la arquitectura informática, equipamiento y los recursos tecnológicos en forma oportuna, adecuada y eficiente, tanto el Servicio Local como en los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles</p>

	<p>dependientes.</p> <p>3.3. Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos e información, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p> <p>3.4. Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar la eficiencia y automatizar procesos y servicios que brinda el Servicio Local.</p>
<p>4. Liderar el proceso de instalación de la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública y conformación de equipos bajo su dependencia, 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.³</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión y las usuarias y los usuarios.</p>

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

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.698.000.-** 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) **\$3.979.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.135.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 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° 13 del 26 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 y control de gestión (incluyendo planificación presupuestaria) en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo*.

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

- Planificación Estratégica
- Presupuesto Público
- Herramientas e indicadores de gestión.

***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.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. 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**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

Dotación Total (1)	Administración Central: 106 Docentes y Asistentes de La Educación: 4.383
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 2.364.424.-
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 4.804 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 106 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2023. 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

Proveer un servicio de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del Servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del

servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

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. Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo de los aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar la educación de calidad del territorio.
2. Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante un programa de formación, colaboración e innovación y la Si No 7 2 aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.

3. Implementar la institucionalidad territorial, por medio de la implementación de una gestión interna efectiva y el desarrollo de una estrategia comunicacional, para lograr la vinculación con las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.
4. Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educacionales, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar las condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio.
5. Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.

Contexto Interno del Servicio

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

En este contexto, 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 Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Unidad de Administración y Finanzas
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas

12. Unidad de Gestión Territorial

13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de Valdivia, con las comunas de Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco y Panguipulli, dentro de la Región de los Ríos.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado lluvioso con un régimen de precipitaciones y ausencia de períodos secos distribuidas a lo largo de todo el año; sin embargo, al igual que en otras regiones presenta variaciones por efecto del relieve. Se extiende desde la frontera con Argentina hasta el Océano Pacífico.

En la provincia de Valdivia, el clima posee similitud con la región. Los vientos que predominan en la zona son desde el norte en invierno y del oeste y sur en verano. Las precipitaciones son de 1.003 mm. en promedio durante el invierno y de 221 mm. en el verano. La temperatura media es de 12,17 °C.

El Servicio Local estará ubicado en la Ciudad de Valdivia, que en verano tiene cálidas máximas de 22,9 °C. La temperatura generalmente es entre 5 °C a 22 °C. En invierno las máximas alcanzan los 14,3 °C y en la noche mínimas de hasta 4,5 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Valdivia (que comprende las comunas de Valdivia, Mariquina, Lanco, Máfil, Panguipulli, Los Lagos, Paillaco y Corral) alcanzará los 313.064 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 48,76 % hombres y 51,24 % mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niñas, niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 6,5 % del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 16,85 % del total de la población.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	VALDIVIA
Región	LOS RÍOS
Comuna de cabecera	Valdivia
N° Comunas	8
Comunas	Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco, Panguipulli.
Matrícula Pública 2022*	25.598
Establecimientos educacionales municipales 2022*	143
Liceos Bicentenarios	11
Docentes en Establecimientos Educacionales 2022**	2.517

Tramos Carrera Docente	Experto II	26
	Experto I	215
	Avanzado	576
	Temprano	423
	Inicial	465
	Acceso	223
	Sin Información	589
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022**	1.866	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***	44	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	1.584	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***	112	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2022***	309	
Estudiantes con inasistencia grave 2021****	3.160	
Estudiantes prioritarios 2021*****	17.326	
Estudiantes preferentes 2021*****	6.044	
Reprobación 2021*****	478	
Retirados 2021*****	671	

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 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".

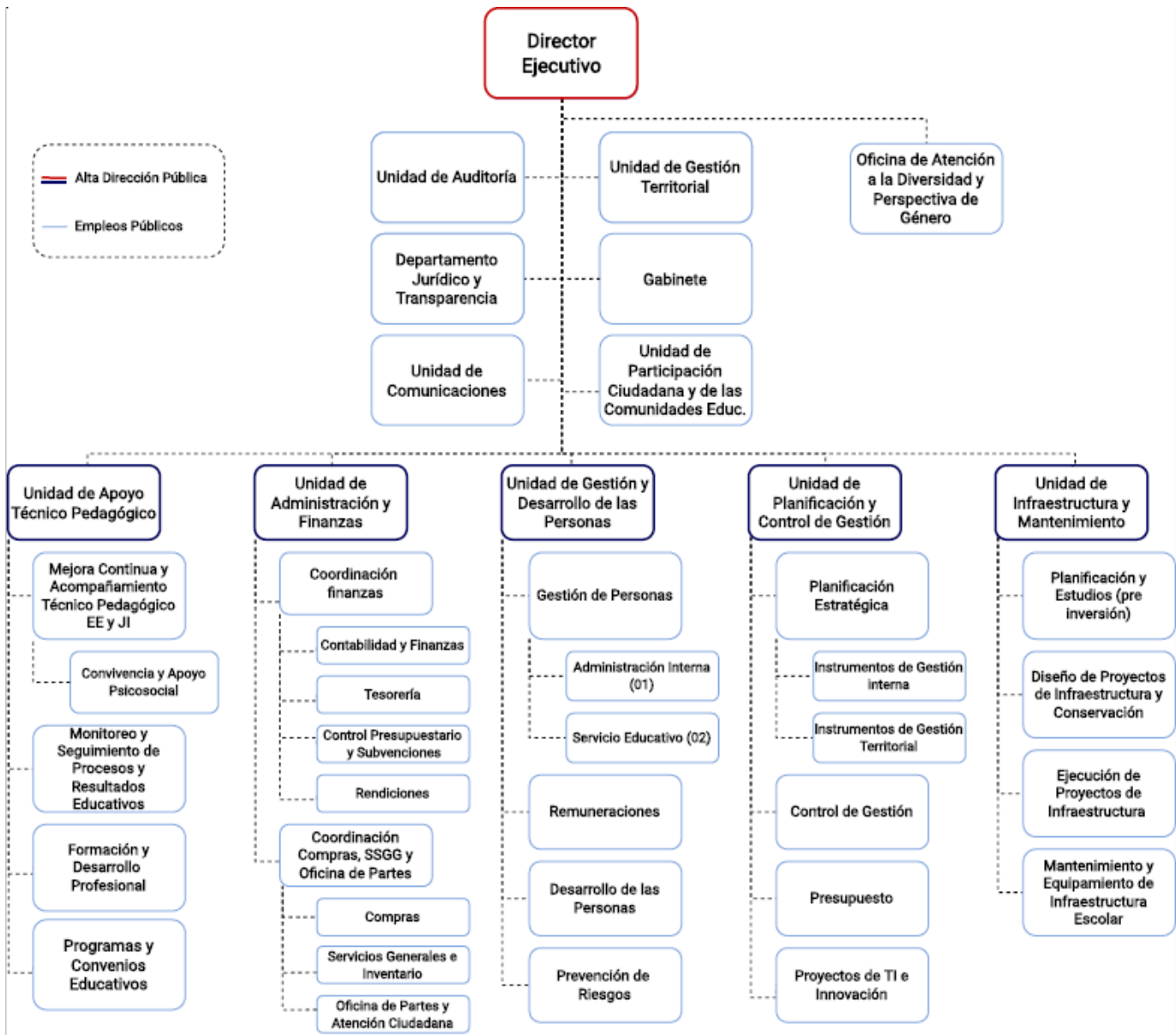
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2022.

3.3 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Directores/as 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 Departamentos Provinciales de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Colegio 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 Regional y Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA



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

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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión**
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.

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 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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, Nº 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.