

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALPARAÍSO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Valparaíso
Región de Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico le corresponderá liderar la planificación, el despliegue y el monitoreo del apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales y comunidades educativas, promoviendo una estrategia que apunte a mantener y/o mejorar los estándares de aprendizaje de los NNJA a través de un proceso educativo integral del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente a través del desarrollo de capacidades en equipos de gestión, el fortalecimiento de la gestión y liderazgo directivo, la promoción de condiciones para el desarrollo profesional y de capacidades de educadoras y asistentes de la educación, la entrega de orientaciones pedagógicas a escuelas, liceos y jardines basadas en la evidencia disponible, el desarrollo de innovaciones pedagógicas, la inclusión y convivencia educativa y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, asesorando y acompañando el avance del Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo de cada establecimiento educacional, considerando la gestión eficaz de los recursos asignados.

Las funciones estratégicas definidas para el/la Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión estratégica y operacional de la unidad, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con eficacia y calidad la implementación de la ley (21.040) y los principios que la rigen para otorgar el servicio educativo.
2. Liderar la implementación de una estrategia a nivel territorial de orientación, apoyo, asesoría, acompañamiento técnico-pedagógico y promoción de innovaciones pedagógicas en los establecimientos educacionales y sus comunidades educativas, centrado en el mejoramiento educativo integral, el desarrollo profesional, la convivencia educativa e inclusión, y otros indicadores de acuerdo con las necesidades locales.
3. Instalar y velar por el buen funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de aprendizajes y otros indicadores de los y las estudiantes, fomentando una cultura de mejora educativa, basada en datos y evidencia, que considere los estándares indicativos de desempeño para cada uno de los establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.
4. Liderar un sistema de apoyo psicosocial oportuno para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad, convivencia educativa, inclusión y con perspectiva de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-11-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza D.

género durante toda su trayectoria educativa.

5. Articular redes con instituciones, programas y toda otra instancia que permita fortalecer el servicio educativo y su calidad, en especial atención a i) la vinculación orgánica con la formación docente inicial y continua provista por universidades de la región; ii) la vinculación con el entorno social y productivo en el caso de la educación media técnico profesional, en miras a asegurar pertinencia, prácticas de formación y trayectorias articuladas con la educación superior.
6. Dar seguimiento y apoyo al diseño, implementación y evaluación de los proyectos educativos institucionales y los planes de mejoramiento educativo de todos los establecimientos educacionales, promoviendo un trabajo colaborativo y en red que permita una adecuada articulación de los instrumentos de gestión educacional existentes en el SLEP (Plan Estratégico Local, Plan Anual Local, entre otros).
7. Liderar los equipos a su cargo para el óptimo apoyo educacional de los establecimientos en implementación curricular, desarrollo profesional docente, convivencia educativa, apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus proyectos educativos institucionales y sus planes de mejoramiento educativo, y cualquier instrumento de planificación de cada establecimiento educacional, resguardando la articulación interna con otras unidades del Servicio Local.
8. Promover una oferta curricular acorde a las definiciones del currículum nacional y los principios de la educación pública establecidos en el artículo 5 de la ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública. En ese contexto, le corresponde incentivar la pertinencia de la oferta curricular respecto de la identidad, necesidades e intereses de la comunidad en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, considerando las características de los estudiantes, propiciando la innovación, el desarrollo pedagógico y las trayectorias educativas.
9. Colaborar con la definición del Plan Estratégico del Servicio Local y del Plan Anual, en concordancia con la Estrategia Nacional de Educación Pública, facilitando la producción y entrega de información significativa, así como la coordinación de actores e instancias relevantes, en función de enriquecer los contenidos de ambos instrumentos.
10. Contribuir al aseguramiento de la sostenibilidad de la educación pública, de la articulación y trayectorias educativas efectivas, logrando que la oferta de la educación pública, en sus distintos niveles y modalidades, sea adecuada y suficiente a las necesidades de cada territorio, según lo que mandata la Ley N°21.040, art n°18.
11. Colaborar en el correcto equilibrio entre dotación y matrícula de los establecimientos educacionales del territorio, monitoreando la asistencia y permanencia de los estudiantes. Lo anterior, en permanente coordinación con la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la Unidad de Planificación y Control de Gestión, y la Unidad de Administración y Finanzas.
12. Asesorar y asistir al o la Directora/a Ejecutivo/a del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia, eficacia y calidad educativa. Asimismo, colaborar y apoyar a las otras unidades del SLEP en lo referido al uso de los recursos con foco

técnico-pedagógico y al uso de datos y evidencia en la toma de decisiones.
--

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	3
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	10
Presupuesto que administra	No aplica

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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. Impulsar un trabajo territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), en el marco del mejoramiento sostenido de la calidad, equidad y carácter inclusivo de la educación.	<p>1.1 Elaborar una planificación sistemática territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico.</p> <p>1.2 Implementar los planes de apoyo de los equipos territoriales a los establecimientos educacionales, considerando sus resultados.</p> <p>1.3 Disponer y operativizar las instancias de monitoreo y evaluación de las iniciativas educacionales implementadas por el SLEP durante el período anual.</p> <p>1.4 Difundir prácticas y resultados relevantes de Apoyo Técnico Pedagógico.</p>
2. Liderar el trabajo sistemático de coordinación y colaboración entre entidades y actores claves para lograr un apoyo psicosocial adecuado de los estudiantes del Servicio Local de Educación Pública (SLE) en coordinación con otras áreas y direcciones.	<p>2.1. Diseñar e implementar un plan de trabajo sistemático, acciones de apoyo y trabajo en red de equipos psicosociales de los establecimientos del SLEP.</p> <p>2.2. Implementar planes y/o acciones que promuevan la colaboración con organismos gubernamentales y no gubernamentales (por ej.: Municipios, Chile Crece Contigo, SENDA, SENADIS, OLN, entre otros).</p>
3. Liderar la definición e implementación del Plan Estratégico y Plan anual del Servicio Local, asegurando participación, coherencia educacional, cumplimiento de metas e indicadores, de acuerdo a la Estrategia Nacional de Educación Pública.	3.1 Establecer un programa que asegure la transferencia de lineamientos educativos a las entidades participativas del SLEP, promoviendo el cumplimiento del Plan Estratégico Local, Plan anual y la Estrategia Nacional de Educación Pública.

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 **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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.521.000.-** 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) **\$3.785.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.993.000.-

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 LEGALES²

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° 66 de fecha 31 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 directivos, jefaturas y coordinaciones en materias de gestión de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, en instituciones de similar complejidad*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias**:

- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas de convivencia escolar, apoyo psicosocial y/o acompañamiento en equipos directivos y/o inclusión educativa para niños/as, jóvenes y/o adultos.
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas de desarrollo de habilidades socioemocionales, funciones ejecutivas y/o no-cognitivas.
- Gestión de los recursos a la ley de subvención escolar preferencial y planes de mejoramiento educativo.

*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.

² 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.

**2.4
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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	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.
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. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 89 Docentes y Asistentes de la Educación: 3.814
Presupuesto Anual (2), (3)	MM\$ 60.281.611.000.-
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 2.975 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 87 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

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

Contexto Externo del Servicio

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

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

Objetivos Estratégicos:

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

El Servicio Local de Educación Pública posee dependencia directa del Ministerio de Educación y es coordinado 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.

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

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar 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. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o 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 Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas

Contexto Territorial

Ubicada a 120 kilómetros de Santiago, la ciudad de Valparaíso es la capital de la quinta región. Con las ciudades de Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana, forma una conurbación denominada Gran Valparaíso. Sede del Poder Legislativo de la Nación y declarada capital de la institucionalidad cultural del país, alberga al gobierno regional y a la mayoría de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremías), del gobierno central, y es asiento de la Armada de Chile, debido a lo cual es la principal oferente de los procesos de gestión y conducción en el sector público. El archipiélago Juan Fernández fue declarado Parque Nacional en 1935 y se compone de 149.4 km² o 9.570,55 hectáreas, de las cuales 396.4 hectáreas (4%), pertenecientes a la isla Robinson Crusoe, están desafectadas para zona urbana. El archipiélago está ubicado a 670 km. de la costa chilena, a la altura del puerto de San Antonio. Robinson Crusoe, la única isla poblada, tiene una población variable debido a que los/las jóvenes que estudian en la isla deben migrar al continente para continuar estudios universitarios.

Según datos del Censo del año 2017, Chile tiene 17.574.003 habitantes, correspondiendo a la Región de Valparaíso un 10,33% de esta población nacional, es decir, 1.815.902 personas, de las cuales el 51,52% son mujeres. La población del territorio Valparaíso–Juan Fernández ha experimentado un importante aumento durante las últimas décadas, situación que se mantendría durante los próximos años. Según estimaciones del INE, el territorio Valparaíso–Juan Fernández tiene 297.581 habitantes (51,12% mujeres), totalizando el 16,39% de la población regional y el 1,69% de la población nacional. El tramo etario mayoritario corresponde al conformado por personas entre 19 y 44 años con un 39,97% del total. Lo sigue el tramo de 45 – 64 años con un 23,38%, mientras que, por otro lado, los/las menores de 18 años representan el 22,7%.

El Servicio Local de Valparaíso comprende 66 comunidades educativas, las que se componen de 55 establecimientos educacionales y 11 jardines vía transferencia de fondos (VTF) situados en la comuna de Valparaíso y 1 establecimiento educacional ubicado en la comuna de Juan Fernández, totalizando una matrícula en marzo 2021 de 17931 estudiantes (17204 de escuelas y liceos, y 727 de jardines infantiles).

De los 55 establecimientos educacionales, el 71% atiende la modalidad de enseñanza de educación parvularia con los niveles de transición. Los niveles educativos medios y sala cuna son atendidos en los 11 jardines infantiles VTF que comprende el SLEP de Valparaíso. El 72,7% de los establecimientos educacionales considera, en su modalidad de enseñanza, la educación básica, mientras que el 25,5% contempla la modalidad de enseñanza media. La educación especial está presente en un 6% de los establecimientos al igual que la modalidad de educación de adultos.

Contexto Educacional del territorio		
SLEP		
Región	Valparaíso	
Cabecera	Valparaíso	
N Comunas	2	
Comunas	Valparaíso y Juan Fernández	
Matrícula Pública 2020	15.697	
Establecimientos Educativos Públicos 2023	66	
Liceos Bicentenarios	4	
Docentes EE 2020	1917	
Tramos carrera docente 2023	Experto II	48
	Experto I	330
	Avanzado	673
	Temprano	298
	Inicial	526
	Acceso	201
Asistentes de la educación EE 2023	1584	
Establecimientos VTF	11	
Matrícula VTF	731	
Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2023(3)	41,97%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2022	Alto	0
	Medio	8
	Medio-bajo	18
	Sin categoría (baja matrícula)	0
	Insuficientes	17
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2019	13	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2022	Adecuado	10,8%
	Elemental	32%
	Insuficientes	57,2%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2022	Adecuado	27.3%
	Elemental	28.4%
	Insuficientes	44.3%
Estudiantes prioritarios	11358	
Estudiantes preferentes	2152	

Reprobación 2023 (4)	4.60%
Ausentismo crónico 2023 (4)	55,34%

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2023, extraídos de datos SIGE 2023 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2022, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

*Información 2023.

*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

3.3 USUARIOS Y USUARIAS EXTERNOS E INTERNOS

El Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico, internamente se relaciona con su superior jerárquico, el/la Director Ejecutivo del SLEP y luego con las jefaturas de las Subdirecciones de Planificación y Control de Gestión, de Infraestructura y Mantenimiento, y de Administración y Finanzas, y de la Unidad Jurídica, con quienes deberá trabajar en conjunto para la propuesta e implementación del Plan Anual de Infraestructura y Equipamiento Educacional.

Los principales usuarios y/o clientes internos y externos son:

1. Los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.
2. Ministerio de Educación.
3. Secretaría Regional Ministerial y Departamento Provincial de Educación.
4. Superintendencia de Educación.
5. Agencia de Calidad de la Educación.
6. Junta Nacional de Jardines Infantiles.
7. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
8. Dirección de Educación Pública.
9. Servicio Local de Educación Pública y subdirecciones.
10. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
11. Ministerio de Obras Públicas.
12. Gobierno Regional.
13. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
14. Ministerio de Salud y Servicios de Salud.
15. Dirección de Obras Municipales / Municipalidades.
16. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
17. Otras instituciones públicas y privadas que participen en la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.
18. Comités Directivos Local y Consejos Locales de Educación.
19. Asociaciones gremiales por ejemplo: Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA³



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.⁴
- **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.
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas

³ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁴ El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

*Limitación a la norma establecida en el artículo 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.