

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PUNILLA CORDILLERA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de San Carlos,
Región de Ñuble

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 el apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales y comunidades educativas de dependencia del Servicio Local, promoviendo la estrategia y proceso educativo integral del SLEP, en especial en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, orientando y acompañando los procesos de Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo de cada establecimiento educacional, mediante la gestión de los recursos asignados para esta función.

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

- 1 Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y los principios que la rigen para su adecuado funcionamiento.
- 2 Liderar la implementación de un trabajo territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico para los establecimientos educacionales del SLEP Iquique y sus comunidades educativas, para la mejora educativa integral y sus indicadores.
- 3 Instalar y velar por el buen funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes, que fomente una cultura de mejora educativa en el SLEP, sistema que deberá considerar los estándares indicativos de desempeño para cada uno de sus establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.
- 4 Liderar un sistema de apoyo psicosocial para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad y el carácter inclusivo de la educación.
- 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 inicial docente 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 a la implementación de planes de mejoramiento educativo y de proyectos educativos institucionales de todos los establecimientos de dependencia del Servicio, promoviendo un trabajo colaborativo y en red que permita una adecuada articulación de los instrumentos de gestión educacional existentes en el SLEP.
- 7 Liderar los equipos a su cargo para el óptimo desarrollo del proceso de apoyo educacional de los establecimientos en lo relativo a la implementación curricular, a la convivencia escolar, al apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus planes de mejoramiento educativo, sus proyectos educativos institucionales, y en general cualquier instrumento de planificación de cada establecimiento educacional.
- 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 especial, en el ámbito de las formaciones diferenciadas (educación media técnico profesional, artística y HC) y en todo lo referido a innovación y desarrollo pedagógico.
- 9 Contribuir a 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 exitosas, logrando que la oferta de la educación pública, en sus distintos niveles y modalidades, sea adecuada para cada territorio.
- 11 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 educativa.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	14
Presupuesto que administra	\$ 0

Nota: Ley de presupuesto 2022

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. Implementar un modelo técnico pedagógico que permita el acompañamiento a los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), de acuerdo con la realidad territorial y local.	1.1 Diseñar un plan de acción del modelo técnico pedagógico sustentado en los principios de la educación pública, calidad, equidad e inclusión, entre otros. 1.2 Implementar el plan de acción a través de la gestión de los equipos técnicos pedagógicos en el territorio del SLEP. 1.3 Monitorear y evaluar anualmente las acciones del plan, los alcances y sus resultados.
2. Liderar los lineamientos técnico-pedagógicos que son parte del Plan Estratégico y Plan anual del Servicio Local, asegurando la participación, pertinencia territorial y el cumplimiento de metas e indicadores.	2.1 Diseñar un plan de acción que asegure la ejecución de los lineamientos técnico-pedagógicos del plan estratégico y el plan anual. 2.2 Monitorear y dar seguimiento del avance de la implementación de los lineamientos técnicos pedagógicos de los planes y el impacto de estos en los resultados educativos de los establecimientos del territorio. 2.3 Elaborar reportes anuales de los resultados técnico-pedagógicos alcanzados en los establecimientos del territorio.
3. Coordinar el trabajo interno e intersectorial que promueva la colaboración, activando las redes de apoyo necesarias para facilitar los procesos educativos de los/las estudiantes del territorio.	3.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo interno e intersectorial que active las redes de apoyo. 3.2. establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del plan anual de trabajo. (como por ejemplo Municipios, OPD, SENDA, SENADIS, entre otros).
4. Promover estrategias y procesos educativos integrales, con enfoque de género, participación paritaria, e inclusión.	4.1. Coordinar estrategias que promuevan y visibilicen el enfoque de género y educación no sexista en los establecimientos del territorio. 4.2 Implementar estrategias y acciones que impulsen la participación paritaria en la gestión de los establecimientos educacionales del SLEP. 4.3 Promover buenas prácticas que favorezcan la inclusión en los establecimientos educacionales del SLEP.

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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.849.000.-** para un no funcionario, 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) **\$3.250.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.047.000.-

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 *

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 cinco años.

*Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 56 del 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera que comprende las comunas de San Carlos, Coihueco, Ñiquén, San Fabián y Pinto, 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 experiencia en diseño y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo y el contexto de los establecimientos del territorio.*

Asimismo, se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación en instituciones de similar complejidad.*

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

- Diseño y gestión de proyectos Técnico Pedagógicos en el ámbito público.
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas psicosociales para niños/as y jóvenes.
- Diseño y/o gestión del cambio organizacional.

* - Diseño y gestión de proyectos técnico pedagógicos implementados en contexto de ruralidad.

considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

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

*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**

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

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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para conformar equipos, motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	Administración Central: 101 Docentes y Asistentes de la Educación: 2.762
Presupuesto Anual	M\$ 1.105.215.-

*

De la dotación total 89 corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 2.741 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia.

Nota: el Presupuesto Anual corresponde al Programa 01 del Servicio, según la Ley de Presupuestos del año 2022.

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 Pública, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará 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, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relacionará 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, será 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 Institucionales

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje 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 y estrategias de formación para los asistentes de la educación.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

Principales Productos Estratégicos:

1. Oferta del servicio educacional, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local, en articulación con la Estrategia Nacional y el "Proyecto Educativo" de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

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, 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 la 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.

Contexto Territorial

La región de Ñuble se localiza entre los 36°00' y 37°12' de latitud sur aproximadamente. Está conformada por 3 provincias y 21 comunas. El Servicio Local abarca las provincias de Punilla y Diguillín. En la provincia de Punilla, se ubican las comunas de San Carlos, Coihueco, Ñiquén y San Fabián, y; en la provincia de Diguillín, la comuna de Pinto.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como el último tramo de la región mediterránea de estación seca prolongada del Chile Central. Estas condiciones le confieren un carácter con algunas variaciones extremas según la estación del año. El paisaje regional presenta las unidades longitudinales clásicas de la zona central de Chile, con presencia de algunos elementos propios como lo es la presencia de una precordillera, de gran relevancia en la configuración espacial de Ñuble.

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2017, la población de la región alcanzaría los 517.060 habitantes en el año 2022. En relación con la distribución por género, esta es de 48,3% hombres y 51,7% mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 120.349 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 27,7% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 72,3% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Punilla Cordillera posee una matrícula total de 10.900 estudiantes (2021), los que estudian en 76 establecimientos educacionales municipales, que representan un 53,8% del total de la matrícula, mientras que 9.348 estudiantes (2021) representan un 46,2% de la matrícula total, de dependencia particular subvencionada.

Un 22% de estos establecimientos municipales se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y un 78% corresponde a localizaciones rurales, en establecimientos públicos ubicados en las cinco comunas que conforman el SLEP.

De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (10.900 estudiantes en 2021), un 63,1% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 24,1%

corresponde a educación media, tanto científico humanista (12,4%) como técnico profesional (11,7%).

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	Punilla Cordillera	
Región	Ñuble	
Cabecera	San Carlos	
N° Comunas	5	
Comunas	San Carlos, Ñiquén, Pinto, Coihueco, San Fabián	
Matrícula Pública 2021	10.900	
Establecimientos Educativos Públicos 2021	76	
Liceos Bicentenarios	7	
Docentes EE 2020	1.434	
Tramos carrera docente 2020	Experto II	20
	Experto I	121
	Avanzado	435
	Temprano	335
	Inicial	356
	Acceso	107
	Sin información	60
Asistentes de la Educación EE 2020	1.202	
Establecimientos VTF Municipales 2021	21	
Matrícula VTF Municipal 2021	790	
Estudiantes con inasistencia crónica 2021	Sin información	
EE municipales por categoría de desempeño en enseñanza básica, a partir de datos de la Agencia de Calidad de la Educación, año 2019	Alto	14
	Medio	23
	Medio-bajo	2
	Insuficiente	0
	Sin categoría	32
Establecimientos municipales con desempeño insuficiente, año 2019	Básica	0
	Media	0
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2019	Adecuado	Sin información
	Elemental	Sin información
	Insuficiente	Sin información
Estándares de aprendizaje	Adecuado	Sin información

lectura 4° básico 2019	Elemental	Sin información
	Insuficiente	Sin información
Estudiantes prioritarios 2021	8.621	
Estudiantes preferentes 2021	1.555	
Reprobación 2019**	303	
Deserción 2019***	815	

Fuentes:

Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE 2018-2021, extraídos de Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0.

Datos de asistencia extraídos de base de datos de rendimiento por estudiantes 2018, 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, extraídos de la Agencia de Calidad de la Educación.

Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC y datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

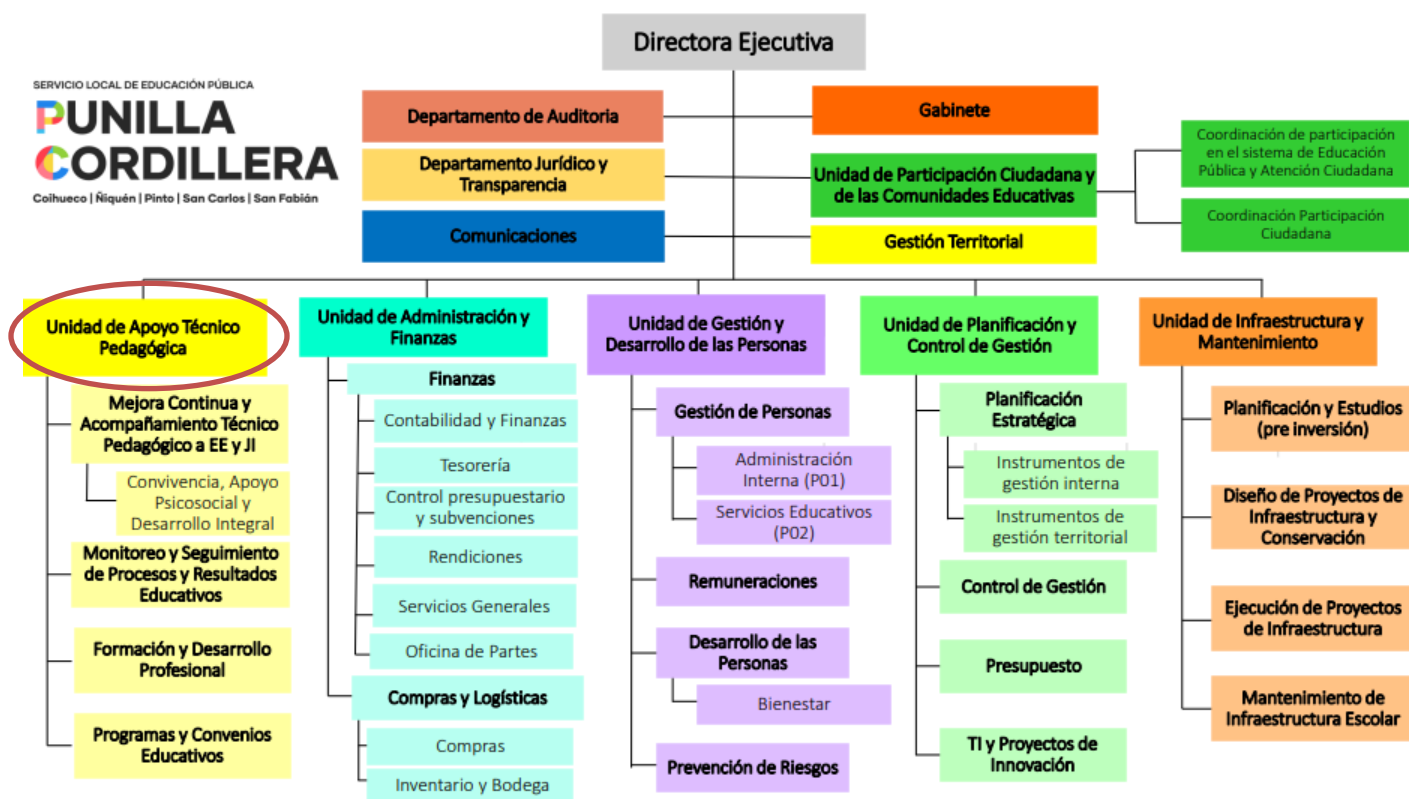
** Datos de reprobación consideran solo educación regular.

*** Tasa de incidencia

3.4 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

Los usuarios y/o clientes internos y externos con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación Pública corresponden a:

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
- Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos: 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 Ministerial de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Secretaría de Educación para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito administrativo y financiero.
- Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, Agencia de Calidad de la Educación.
- Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
- Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
- Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
- Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, autoridades municipales y locales en general.
- Contraloría General de la República.



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

- Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local
- **Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.**
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Participación de la Ciudadanía y Comunidades Educativas.

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.

I. 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 educativas 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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.