

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LICANCABUR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Calama,
Región de Antofagasta

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas le corresponderá liderar el diseño, implementación y evaluación sistemática de un modelo de gestión y desarrollo de personas, impulsando políticas y procedimientos que promuevan las buenas prácticas laborales en los procesos de gestión del ciclo laboral, contribuyendo al efectivo funcionamiento del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo son las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión estratégica y operacional de la Unidad, dirigiendo los procesos asociados a la gestión, desarrollo y egreso de las personas que trabajan en el Servicio Local, contribuyendo a alcanzar con eficacia y calidad la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento.
2. Diseñar, proponer, aplicar y evaluar las políticas de gestión y desarrollo de personas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, compensaciones, reclutamiento, selección, inducción, calidad de vida laboral y bienestar de las personas durante el ciclo laboral, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de los reglamentos y normas que los regulan. Así como los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades de los docentes, asistentes de la educación y educadoras de párvulos de las salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales y el personal del Servicio Local de Educación Pública.
3. Gestionar proactivamente la dotación autorizada por normativa para jardines infantiles, salas cunas y establecimientos educacionales, proponiendo estrategias efectivas que permitan cubrir la dotación y vacantes disponibles.
4. Implementar un modelo de gestión efectiva del desempeño que fomente la retroalimentación permanente para contribuir al mejoramiento de prácticas

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-06-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Ignacio Guerrero.

- pedagógicas y de gestión, individuales y de equipo, favorecedoras de mejores aprendizajes en los estudiantes del territorio entre otros aspectos.
5. Diseñar, implementar y evaluar periódicamente un plan de inducción y desarrollo profesional para las y los funcionarios, directivos/as, asistentes de la educación, docentes y educadoras de párvulos de los establecimientos educacionales del Servicio Local de Educación Pública.
 6. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
 7. Gestionar alianzas estratégicas con organismos del inter e intra sector, para una gestión educativa coordinada y complementaria, que contribuya al logro de los objetivos de la institución en forma oportuna.
 8. Liderar la gestión de las relaciones laborales del servicio, estableciendo una agenda de trabajo permanente, colaborativa y dialogante con las asociaciones de funcionarios para contribuir a ambientes laborales bientratantes que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
 9. Colaborar en el diseño e implementación de una política de comunicaciones internas que promueva la generación de ambientes laborales bientratantes y la difusión de la política de gestión y desarrollo de las personas.
 10. Diseñar e implementar un sistema de control de los indicadores de gestión de personas para jardines infantiles, salas cunas, establecimientos educacionales y las unidades del Servicio Local de Educación Pública con el fin de cumplir con sus metas y objetivos estratégicos.
 11. Asesorar a la Directora Ejecutiva del Servicio Local y a los demás directivos y directivas de Educación Pública en la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.
 12. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante en coherencia con los valores estratégicos del Servicio Local.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	11
Presupuesto que administra	M\$3.637.735 (21).- M\$71.625.114 (21, programa 02)

(1) Corresponde al Presupuesto aprobado por Ley de Presupuestos de 2024 del Programa 01 (Gastos Administrativos). No considera el Programa 02 (Servicio Educativo), correspondiente al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.

(2) Moneda Nacional en Miles de \$.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el diseño e implementación de una política de gestión y desarrollo de las personas, considerando buenas prácticas de la modernización del Estado e incorporando criterios de inclusión y de género³, para que las personas puedan desplegar al máximo sus capacidades y contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en el territorio.</p>	<p>1.1. Diseñar e implementar una política de gestión y desarrollo de las personas que contemple el 100% de los procesos asociados al ciclo de vida laboral de las personas con énfasis en el mejoramiento de la calidad de la educación, el mejoramiento del desempeño y el bienestar laboral de los equipos que conforman el territorio.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación, ejecución y control de la dotación, el proceso de asignaciones, entre otros, con el objetivo de contar con los equipos suficientes en cantidad para garantizar un servicio educativo de calidad; conforme a los requerimientos del Servicio, previa aprobación del Director/a Ejecutivo/a.</p> <p>1.3 Asesorar técnica y oportunamente a las y los Directivas/os de las salas cunas, jardines infantiles y sus equipos educativos en las materias referentes a su competencia.</p> <p>1.4 Incorporar la perspectiva de género e inclusión de los instrumentos de gestión del Servicio Local en materias de gestión de personas, incluyendo políticas, procedimientos y estrategias efectivas para su implementación.</p> <p>1.5 Establecer un plan de desarrollo de las personas para potenciar sus competencias y capacidades, alineando a los funcionarios con los objetivos del Servicio Local.</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

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.

<p>2. Asegurar la correcta y oportuna ejecución de los procesos de gestión administrativa y compensaciones, velando por un adecuado cumplimiento de las normas y obligaciones laborales y previsionales de las y los funcionarias/os que cautelen el derecho de las personas.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión y control de las compensaciones que asegure el correcto y efectivo funcionamiento de los procesos administrativos y de remuneraciones, considerando la normativa e instrucciones de Gobierno Transparente y de la Dirección de Presupuesto (DIPRES), de acuerdo con los plazos establecidos.</p>
<p>3. Promover una cultura de trabajo colaborativa, bientratante que promueva la confianza, la comunicación efectiva, la flexibilidad y el aprendizaje permanente de los equipos de trabajo como parte esencial de la gestión organizacional de las comunidades educativas y de los/as funcionarios/as del Servicio Local.</p>	<p>3.1. Implementar planes de acción que promuevan la colaboración, el buen trato y coordinación eficaz inter e intrainstitucional en la gestión y desarrollo de personas en coherencia con las declaraciones estratégicas del Servicio Local de Educación Pública.</p> <p>3.2. Propiciar instancias de participación efectiva en el ámbito de su competencia, con énfasis en el mejoramiento del desempeño, bienestar laboral y el fortalecimiento de las comunidades educativas.</p>
<p>4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia, probidad y ética en la gestión educativa y desarrollo del Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de gestión de la cultura organizacional que promueva prácticas y conductas laborales consistentes con las declaraciones estratégicas del SLEP en un entorno transparente y de probidad de la gestión pública.</p>
<p>5. Implementar un sistema de reportabilidad de gestión y desarrollo de las personas que retroalimente la toma de decisiones de cada comunidad educativa del territorio y el avance del cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio Local.</p>	<p>5.1 Diseñar e implementar un sistema de control de gestión de indicadores que retroalimente la toma de decisiones de cada comunidad educativa y el avance del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública.</p>

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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.094.000.-** 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) **\$4.274.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.733.000.-

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, 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 cinco años.*

Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 15, del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura, coordinación o encargado/a de equipos en instituciones de similar complejidad en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo*.

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

- Gestión y Desarrollo de Personas en el sector público y/o municipal y/o Servicios locales.
- Experiencia en normas desarrollo y gestión de personas en educación (estatuto administrativo, docente, asistente, ley de subvenciones entre otros).
- Experiencia en uso de sistemas de gestión de personas y reportabilidad (DIPRES, CGR, entre otras)
- Experiencia en pago de remuneraciones a docentes y asistentes de la educación.

* 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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA
EL EJERCICIO DEL
CARGO**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
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 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.
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: 92 Docentes y Asistentes de La Educación: 3.381
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$4.730.339.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

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

Contexto Externo del Servicio

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

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

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

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

Objetivos Estratégicos:

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 y todas los y las 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 Educativos.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educativos de su dependencia.

Contexto Interno del Servicio

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

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

Para la implementación de la Ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los 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 educativos a su cargo.

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas:

- Dirección Ejecutiva
- Gabinete
- Departamento Jurídico y Transparencia
- Unidad de Comunicaciones
- Unidad de Auditoría
- Departamento de Gestión Territorial
- Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
- Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género
- Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Subdirección de Planificación y Control de Gestión
- Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de El Loa, con las comunas Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, y la provincia de Tocopilla, con las comunas de Tocopilla y María Elena.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como la región donde se encuentran los principales yacimientos de cobre.

Su clima desértico frío caracterizado por precipitaciones que no sobrepasan los 75 mm anuales, y promedio anual de temperaturas de 12.2 °C. Calama en verano tiene cálidas máximas (25 °C a 28 °C) y frías noches de viento, mientras que en invierno las máximas son templadas (18 °C a 23 °C) y congeladas noches con mínimas de hasta -10 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Licancabur (que comprende las comunas de Calama, Ollagüe, María Elena, San Pedro de Atacama y Tocopilla) alcanzará los 241.551 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 50,3 % hombres y 49,7 % mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 64.352 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 31,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 68,3% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Licancabur posee una matrícula total de 47.493 estudiantes (2022), los que estudian en 112 establecimientos educacionales. De ellos, una matrícula de 28.371(59,7%) estudia en 61 establecimientos municipales, una matrícula de 16.008 (33,7%) estudian en 28 establecimientos particulares subvencionados y una matrícula de 3.114 (6,6%) estudia en 23 establecimientos particulares pagados.

Respecto de la educación municipal, 48 (78,7%) establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y 13 (21,3%) se ubican en localizaciones rurales.

De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (28.371 estudiantes en 2022), un 62,8% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 28,3% corresponde a educación media, tanto científico humanista (14,4%) como técnico profesional (14%).

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	LICANCABUR
Región	ANTOFAGASTA
Comuna de cabecera	Calama
N° Comunas	5
Comunas	Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama, Tocopilla y María Elena
Matrícula Pública 2022*	28.371
Establecimientos educacionales municipales 2022*	61
Liceos Bicentenarios	6
Docentes en Establecimientos Educacionales 2022**	1.756

Tramos Carrera Docente	Experto II	15
	Experto I	113
	Avanzado	316
	Temprano	376
	Inicial	303
	Acceso	149
	Sin Información	484
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022**	1.499	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***	10	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	667	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***	30	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2022***	96	
Estudiantes con inasistencia grave 2021****	1.904	
Estudiantes prioritarios 2021*****	13.031	
Estudiantes preferentes 2021*****	6.711	
Reprobación 2021*****	582	
Retirados 2021*****	500	
Estándares de aprendizaje matemática 4to básico 2018	Adecuado	18,7%
	Elemental	40,8%
	Insuficientes	40,5%
Estándares de aprendizaje lenguaje 4to básico 2018	Adecuado	41,0%
	Elemental	27,5%
	Insuficientes	31,5%

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 2021. 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 2021. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa varibale "sit_fin_r".

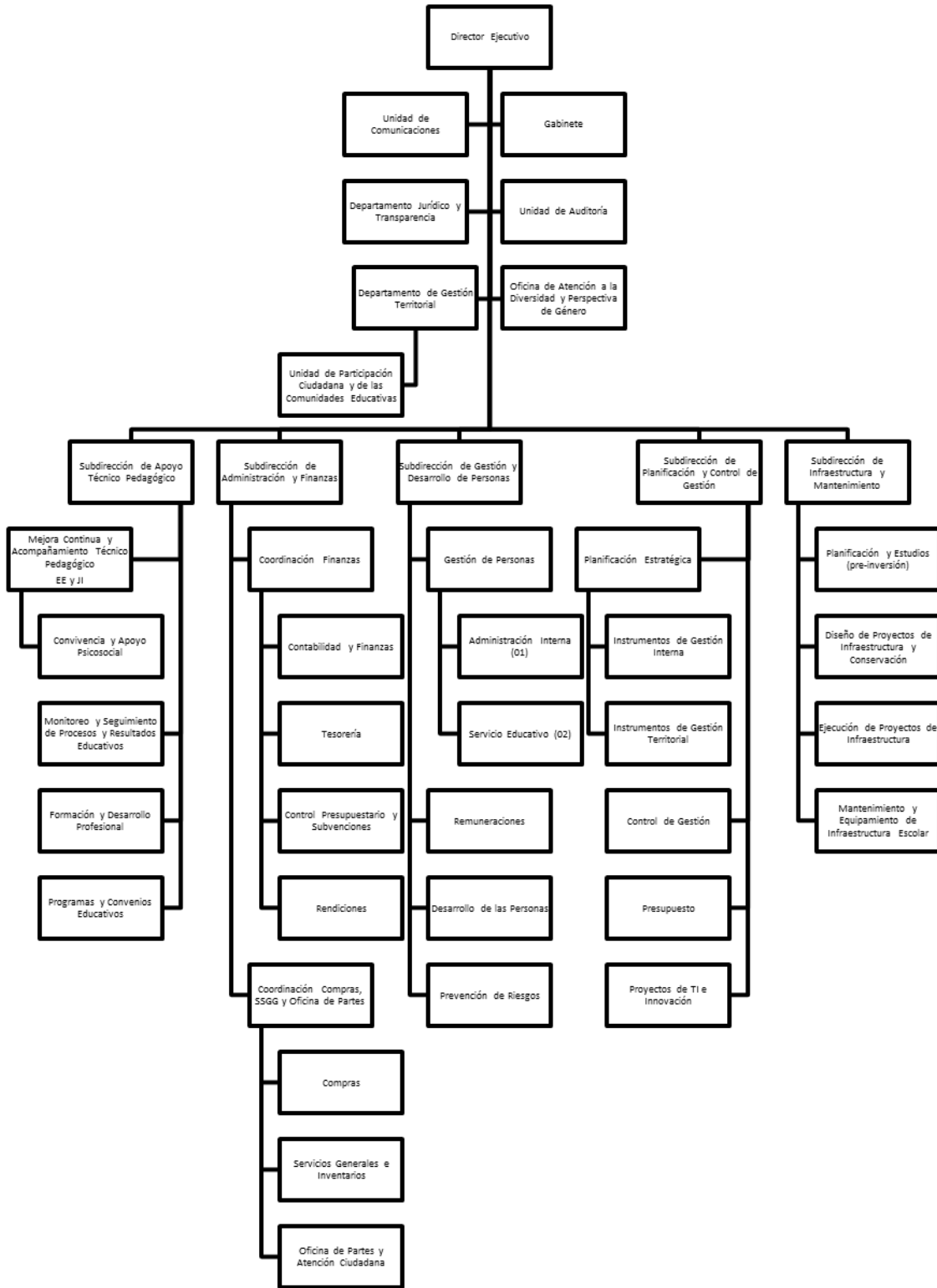
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2021.

3.3 USUARIOS
EXTERNOS E
INTERNOS

Los/las usuarios/as internos y externos con los cuales se vincula el Directivo Jefe o la Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública son los siguientes:

1. Director o Directora de Educación Pública.
2. Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
3. Dirección Nacional del Servicio Civil.
4. Funcionarios y funcionarias del nivel central del Servicio Local.
5. Profesores, Asistentes de la Educación, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
6. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
7. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
8. Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, fundaciones e instituciones de capacitación.
9. Contraloría General de la República y Contraloría Regional.
10. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda y sus servicios públicos relacionados.
11. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
12. Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.

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 Gestión y Desarrollo de las Personas**
- 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/a 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 1º, 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 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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