

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de La Florida,
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la 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/las NNA 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, 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 y acompañamiento técnico-pedagógico para los establecimientos educacionales y sus comunidades educativas, centrado en el mejoramiento educativo integral, la implementación de innovaciones y metodologías activas de enseñanza-aprendizaje, 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

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-11-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Víctor Maldonado

estudiantes, fomentando una cultura de mejora educativa continua, 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 y promover la creación de ambientes educativos seguros y bien tratantes, relevando la convivencia educativa y un sistema de apoyo psicosocial oportuno para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad, inclusión, participación y perspectiva de 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: 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, y iii) la articulación con instituciones públicas para atender la diversidad de contextos educativos del territorio.

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 y gestionar los equipos a su cargo para el óptimo apoyo educacional de los establecimientos en implementación curricular, desarrollo profesional docente, convivencia educativa, resguardo a la trayectoria y apoyo psicosocial a los estudiantes, la formulación y revisión de sus proyectos educativos institucionales, sus planes de mejoramiento educativo, y 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 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 SLEP 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, garantizando el cumplimiento de los planes de estudio, monitoreando la asistencia y permanencia de los estudiantes, y el desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación en concordancia con los instrumentos de gestión educativa y la disponibilidad presupuestaria del Servicio. 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. Promover la colaboración entre subdirecciones y unidades del SLEP, fortaleciendo la llegada a las comunidades educativas de manera integrada, con foco en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo integral de estudiantes, y el bienestar de sus comunidades, el desarrollo profesional de docentes y directivos y el uso de datos y evidencia para la toma de decisiones.

13. 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo (1)	4 (aprox)
N° Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	12 (aprox)
Presupuesto que administra	No administra presupuesto
(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio.	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el proceso de instalación de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación y conformación de equipos, potenciando el talento, habilidades y competencias para una óptima cultura de la mejora de la gestión pedagógica.	1.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 1.2 Generar con colaboración del área de gestión de personas una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo un trabajo colaborativo y en coordinación entre las unidades, en un clima laboral propicio para la mejora educativa y

	buen desempeño laboral. 1.3 Liderar buenas prácticas laborales con enfoque de género², que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
2. Diseñar, implementar, monitorear y evaluar el modelo de apoyo técnico pedagógico a los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles dependientes del SLEP, velando por el desarrollo de capacidades de los equipos de acuerdo con la realidad territorial y local, la política educativa vigente y la estrategia nacional de educación pública (ENEP).	2.1 Diseñar un plan de acompañamiento técnico pedagógico sustentado en el análisis de las necesidades territoriales, los marcos de referencia de Buena Enseñanza y Buena Dirección Escolar, en los principios de la educación pública y del modelo de desarrollo de capacidades. 2.2 Liderar y gestionar la ejecución del acompañamiento técnico pedagógico en jardines, escuelas y liceos del territorio del SLEP, a través de la gestión de los equipos de la UATP promoviendo interacciones basadas en la colaboración, el respeto, el diálogo y la confianza en los equipos profesionales de los establecimientos del territorio. 2.3 Monitorear y evaluar anualmente los alcances, resultados y avances del acompañamiento técnico pedagógico, incorporando estrategias de retroalimentación oportuna por parte de las comunidades educativas para la mejora continua del plan.
3. Proponer un sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes y otros resultados de los estudiantes, considerando además la dimensión institucional a partir de la evaluación de los estándares indicativos de desempeño para cada uno de sus establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.	3.1 Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos de aprendizajes e institucionales y otros resultados que considere las necesidades de información de distintos usuarios, considerando sistemas de reportabilidad a los equipos directivos de los establecimientos, sesiones de análisis de resultados y decisiones de apoyo basados en dicho monitoreo. 3.2 Proveer a otras unidades de la subdirección y del SLEP, información

²**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.

		relevante y validada sobre indicadores educativos, con el fin de aportar al monitoreo y análisis de los indicadores del territorio, su reportabilidad y decisiones de apoyo basados en dichos resultados.
4. Definir y proponer los lineamientos técnico-pedagógicos para la mejora educativa que son parte del Plan Estratégico y Plan anual del SLEP, asegurando la participación, pertinencia territorial y el cumplimiento de metas e indicadores.	4.1 Diseñar un plan de acción que asegure la ejecución de los lineamientos técnico-pedagógicos del plan estratégico y el plan anual, promoviendo en las comunidades educativas desarrollo de innovaciones, metodologías activas, aprendizajes auténticos y protagonismo de NNJA en sus aprendizajes. 4.2 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, sistematizando los resultados en reportes anuales de los resultados técnico-pedagógicos alcanzados en los establecimientos del territorio. 4.3 Definir estrategias para fortalecer el liderazgo, colaboración y gestión de los equipos directivos y técnico pedagógicos de los establecimientos.	
5. Colaborar en la coordinación del trabajo interno e intersectorial activando oportuna y pertinentemente las redes de apoyo psicosocial para facilitar los procesos educativos de los/las estudiantes del territorio.	5.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo interno e intersectorial que active oportunamente las redes de apoyo psicosociales, cautelando la promoción y protección de las trayectorias formativas y los derechos de las y los estudiantes. 5.2 Colaborar con la Dirección Ejecutiva u otras áreas del SLEP en el establecimiento de alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del plan anual de trabajo (por ejemplo: Municipios, OLN, SENDA, SENADIS, entre otros).	
6. Promover estrategias y procesos educativos integrales, con enfoque de género, participación paritaria e inclusión educativa.	6.1 Coordinar estrategias que promuevan y visibilicen el enfoque de género y educación no sexista en los establecimientos del territorio. 6.2 Promover estrategias y acciones que impulsen la participación paritaria en la gestión de los establecimientos educacionales del SLEP.	

	6.3 Promover buenas prácticas que favorezcan la inclusión y atención a la diversidad en los establecimientos educacionales del SLEP.
7. Promover una cultura que favorezca la transparencia, integridad y ética como parte esencial de la gestión organizacional del SLEP.	7.1 Implementar y comunicar planes de acción diseñados por el SLEP que promuevan e impulsen comportamientos acordes a los estándares de integridad, ética y probidad en la gestión 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 **\$4.725.000.-** 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) **\$3.953.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.268.000.-

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 LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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: artículo 2° del DFL N°6, del 26 octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

³ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

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/as 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/o coordinación en materias de diseño e implementación de proyectos educativos técnico-pedagógicos en jardines infantiles, escuelas o liceos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

- Diseño y/o ejecución de proyectos o programas de acompañamiento en convivencia educativa, apoyo psicosocial, inclusión educativa y/o uso de la evidencia para la toma de decisiones.
- Gestión de los recursos de la ley de subvención escolar preferencial y/o planes de mejoramiento educativo.
- Diseño, implementación o gestión de la dotación de los establecimientos educacionales.

***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.

2.4 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. 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.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 99 Profesionales y Asistentes de la Educación: 2.696
Presupuesto Anual (2), (3)	M\$ 2.210.966
(1) Dotación sujeta a las necesidades del servicio. Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2025, Docentes y Asistentes de la Educación: 2.696 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 108 personas. (2) Presupuesto total del SLEP conforme al proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio, aquel presupuesto inicial previo al año antes del traspaso del servicio educativo. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

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 se crea a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Para la implementación de la ley N°21.040, 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, 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.

Contexto Territorial

El Servicio Local de Educación Pública de La Quebrada abarca las comunas de La Florida, Ñuñoa y Peñalolén, en donde la educación es administrada por las Corporaciones Municipales.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP La Quebrada alcanzará los 952.194 habitantes en el año 2025. En relación con la distribución por género, esta es de 49,3 % hombres y 50,7 % mujeres.

La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 6,7% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 14,4% del total de la población.

El territorio del Servicio Local de La Quebrada cuenta con 59 establecimientos municipales referido a escuelas, liceos y colegios, representando un 18% de los Establecimientos y, contando con el 22% de la matrícula. La matrícula de la comuna de Ñuñoa es de 12.917 estudiantes, seguido por La Florida con 11.088 estudiantes y luego por Peñalolén con 8.050 alumnos. En las 3 comunas hay 2.706 Docentes y 1.606 Asistentes de la Educación.

De acuerdo con el Índice de Vulnerabilidad por comuna de JUNAEB, La Florida presenta 30.410 estudiantes que se encuentran en primera prioridad, seguido por la

comuna de Peñalolén con 14.636 y Ñuñoa con 11.218 estudiantes.

El total de matrícula a diciembre del 2022 en los niveles de enseñanza básica y media es de 93.790 estudiantes. En cuanto a la evolución de la matrícula pública en Educación de Jóvenes y Adultos, al año 2024 la comuna de La Florida presentó una tendencia a la baja durante 3 años consecutivos (entre los años 2021 y 2024), llegando a 312 estudiantes. Por otro lado, la comuna de Peñalolén aumentó su matrícula entre los años 2023 y 2024, pasando de 589 a 628 estudiantes. Por último, la comuna de Ñuñoa no presenta matrícula de estudiantes en Educación de Adultos y Jóvenes.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	LA QUEBRADA	
Región	Región Metropolitana	
Comuna de cabecera	La Florida	
N° Comunas	3	
Comunas	La Florida, Peñalolén, Ñuñoa	
Matrícula Pública 2024*	31.344	
Establecimientos Educacionales municipales 2024*	59	
Liceos Bicentenarios 2024	5	
Docentes en Establecimientos Educacionales 2024**	2.648	
Tramos Carrera Docente	Experto II	89
	Experto I	391
	Avanzado	739
	Temprano	346
	Inicial	246
	Acceso	189
	Sin Información	648
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educacionales 2024**	1.814	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2024***	18	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2024***	1.876	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2024***	111	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2024***	282	
Estudiantes con inasistencia grave 2024****	9.318	
Estudiantes prioritarios 2024*****	16.479	
Estudiantes preferentes 2024*****	6.979	
Reprobación 2024*****	900	

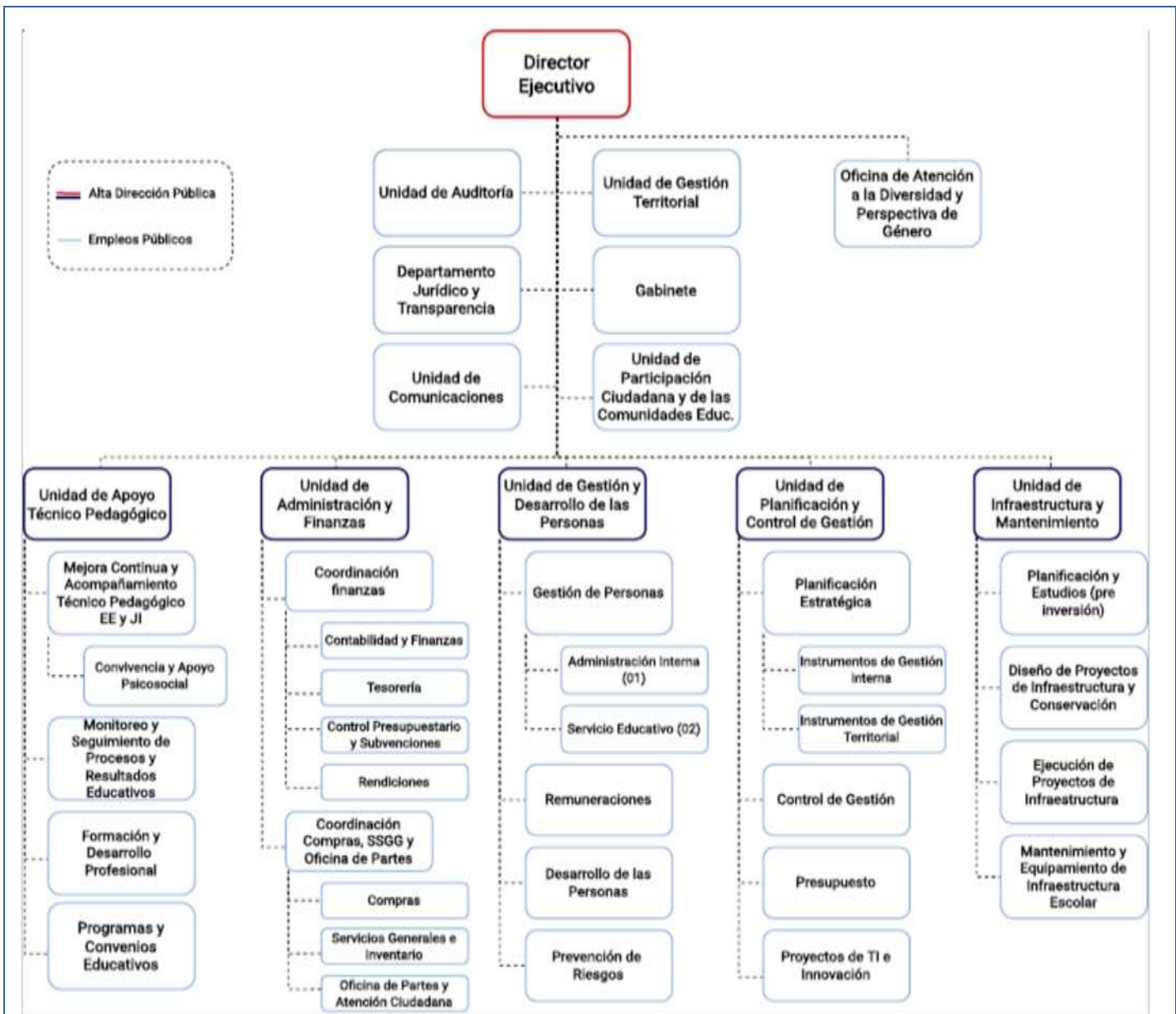
Retirados 2024*****	948
Fuentes * Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2024. ** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2024. Se eliminan casos duplicados (personas=1). *** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en junio 2024. **** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2024. 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 2024. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r". ***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2024.	

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Subdirecciones y unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
3. Directores y Directoras de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles del Servicio Local de Educación Pública.
4. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
5. Autoridades municipales y locales en general.
6. Dirección de Educación Pública y subdirecciones.
7. MINEDUC: Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y Sectorialistas de los diferentes organismos públicos del Estado como: JUNJI, JUNAEB, Servicio Nacional de Reinserción Juvenil y Servicio de Protección, O.L.M, Salud, programa Chile Crece Contigo, entre otros.
8. Secretaría Regional Ministerial de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
9. SAC: Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad de la Educación (Macrozona) .
10. Organismos público-privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.), Fundaciones, Universidades, ONG, 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/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
- **Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.**
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

II. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

-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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

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.