

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Calama,
Región de Antofagasta

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 y gestionar el apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales, salas cuna, jardines infantiles y sus comunidades educativas de dependencia del Servicio Local, promoviendo la estrategia y el 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 del Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo Institucional de cada establecimiento educacional (EE), 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, 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 N° 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 de Licancabur y sus comunidades educativas, desarrollando capacidades 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 las y los estudiantes, que fomente una cultura de mejora educativa en el SLEP dirigida a la formación integral, sistema que deberá considerar los Estándares Indicativos de Desempeño, los informes de la Agencia de Calidad de la Educación, así como los referentes curriculares de cada nivel y las políticas ministeriales.

4. Liderar un sistema de apoyo psicosocial para las y los estudiantes de los establecimientos educacionales del Servicio Local de Educación Pública, enfatizando la 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, que favorezcan, por una parte, la formación y desarrollo de capacidades de directivos, docentes, educadoras de párvulo y asistentes de la educación, y por otra parte, la 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 a los equipos a su cargo para el óptimo desarrollo y seguimiento de los procesos de apoyo educacional de los establecimientos y de liderazgo estratégico de los equipos directivos, en lo relativo a la implementación curricular, a la convivencia escolar, al apoyo psicosocial a las y 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 los establecimientos educacionales.
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 humanista científica) y en todo lo referido a innovación y desarrollo pedagógico.
9. Contribuir a la definición del Plan Estratégico Local del Servicio y de los Planes Anuales respectivos, 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 Directora/a Ejecutivo/a del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia educativa.
12. Mantener una coordinación permanente con otras unidades y áreas del Servicio Local, para el cumplimiento de metas y objetivos de índole técnico-pedagógicas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	25
Presupuesto que administra	N/A

1.3 DESAFÍOS Y

LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO

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. Constituir un modelo de trabajo de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) que desarrolle capacidades, en el marco del mejoramiento sostenido de la calidad, equidad y carácter inclusivo de la educación.	<p>1.1 Elaborar una planificación sistemática territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico que desarrolle capacidades y promueva la calidad, equidad y carácter inclusivo de la educación.</p> <p>1.2 Implementar los planes globales de apoyo técnico-pedagógico a los establecimientos educacionales, considerando sus resultados.</p> <p>1.3 Disponer y operativizar las instancias de monitoreo y evaluación de las iniciativas educacionales implementadas por el SLEP durante el periodo anual.</p>

<p>2. Desarrollar un trabajo sistemático de coordinación y colaboración entre entidades públicas y privadas, así como también con actores claves, para lograr un apoyo psicosocial adecuado de los estudiantes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) en coordinación con otras áreas y direcciones.</p>	<p>2.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo sistemático, acciones de apoyo y trabajo en red de equipos psicosociales de los establecimientos del SLEP.</p> <p>2.2 Implementar planes y/o acciones que promuevan la colaboración con organismos gubernamentales y no gubernamentales (por ej.: Municipios, Chile Crece Contigo, OPD, SENDA, SENADIS, entre otros).</p>
<p>3. Asesorar y contribuir en la definición e implementación del Plan Estratégico Local y el Plan Anual del Servicio Local, asegurando participación, coherencia educacional, cumplimiento de metas e indicadores, de acuerdo con la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Establecer un programa de trabajo que asegure la transferencia de lineamientos educativos a las entidades participativas del SLEP, promoviendo el cumplimiento del Plan Estratégico Local, Plan Anual y la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar un plan de seguimiento sobre el avance de los procesos y resultados educativos, que incorpore herramientas tecnológicas, en concordancia con las características del territorio y las políticas ministeriales, para enriquecer los lineamientos pedagógicos estratégicos de los instrumentos de gestión y las estrategias de apoyo en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles.</p> <p>3.3 Promover una coordinación continua con el Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación en función de enriquecer los distintos instrumentos de gestión del Servicio Local de Educación Pública.</p>
<p>4. Desarrollar un trabajo sistemático de coordinación y colaboración entre entidades y actores claves para lograr el desarrollo de la convivencia y salud mental de las y los estudiantes del Servicio Local de Educación Pública en coordinación con otras áreas y unidades internas.</p>	<p>4.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo sistemático, acciones de apoyo y trabajo en red de equipos convivencia y apoyo psicosocial para todas las modalidades y niveles educativos.</p> <p>4.2 Implementar planes y/o acciones que promuevan la colaboración con organismos gubernamentales y no</p>

	gubernamentales (por ej.: Municipios, Política de Chile Crece Contigo, Oficinas de Protección de Derechos de Infancia - OPD, Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol - SENDA, Servicio Nacional de la Discapacidad - SENADIS, entre otros).
--	---

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 **\$4.877.000.-** 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) **\$4.093.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.446.000.-

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: Artículo 2º D.F.L. N° 15 de fecha 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 experiencia en diseño y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación en instituciones de similar complejidad. *

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

- Gestión y liderazgo educacional.
- Implementación de estrategias de apoyo técnico pedagógico para la mejora educativa.
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas psicosociales.
- Diseño y/o gestión de programas de mejoramiento de la calidad.

*Se 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.

*Se 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.

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.

*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 1º, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. 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, movilizandorecursos 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.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total	Administración Central: 105 Docentes y Asistentes de la Educación: 3.517
Presupuesto Anual	\$1.843.286.000.-

*

De la dotación total, 105 personas corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 3.517 personas a la dotación de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles bajo su dependencia.

Nota: El Presupuesto Anual corresponde al Programa 01 y Programa 02 del Servicio, según el Presupuesto Exploratorio del año 2024.

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 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 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 Servicio Locales de Educación.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Gestión Territorial
7. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
8. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género
9. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
10. Unidad de Administración y Finanzas
11. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
12. Unidad de Planificación y Control de Gestión
13. Unidad 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 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 31,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 68,3% del total de esa población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Licancabur posee una matrícula total de 47.493 estudiantes (2022). La matrícula pública es de 28.371 estudiantes (2022), que estudian en 61 establecimientos educacionales municipales, representando un 59,7% del total de la matrícula, mientras que 16.008 estudiantes (2022) representan un 33,7% de la matrícula total, de dependencia particular subvencionada, y 3.114 estudiantes (2022) representan un 6,6% de la matrícula total, de dependencia particular pagada.

Un 78,7% de estos establecimientos municipales se encuentran en localizaciones geográficas urbanas, mientras que el 21,3% se ubican en zonas rurales, en cuatro de las cinco comunas que conforman el SLEP.

De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (28.371 estudiantes en 2022), un 61,9% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 29,4% corresponde a educación media, tanto científico humanista (13,13%) como técnico profesional (16,2%).

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 Educativos Municipales 2022*	61	
Liceos Bicentenarios	6	
Docentes en Establecimientos Educativos 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**	9	
Matrícula VTF Municipal 2022***	667	
Directoras y Docentes Jardines VTF 2022***	30	
Asistentes Jardines VTF 2022***	96	
Estudiantes con inasistencia crónica 2022****	2.278	
Reprobación 2022*****	493	
Retirados 2022*****	961	
Estudiantes prioritarios 2022*****	14.099	
Estudiantes preferentes 2022*****	6.087	

Fuentes:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2022.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2022.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia crónica equivale a quienes tienen menos de 90% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

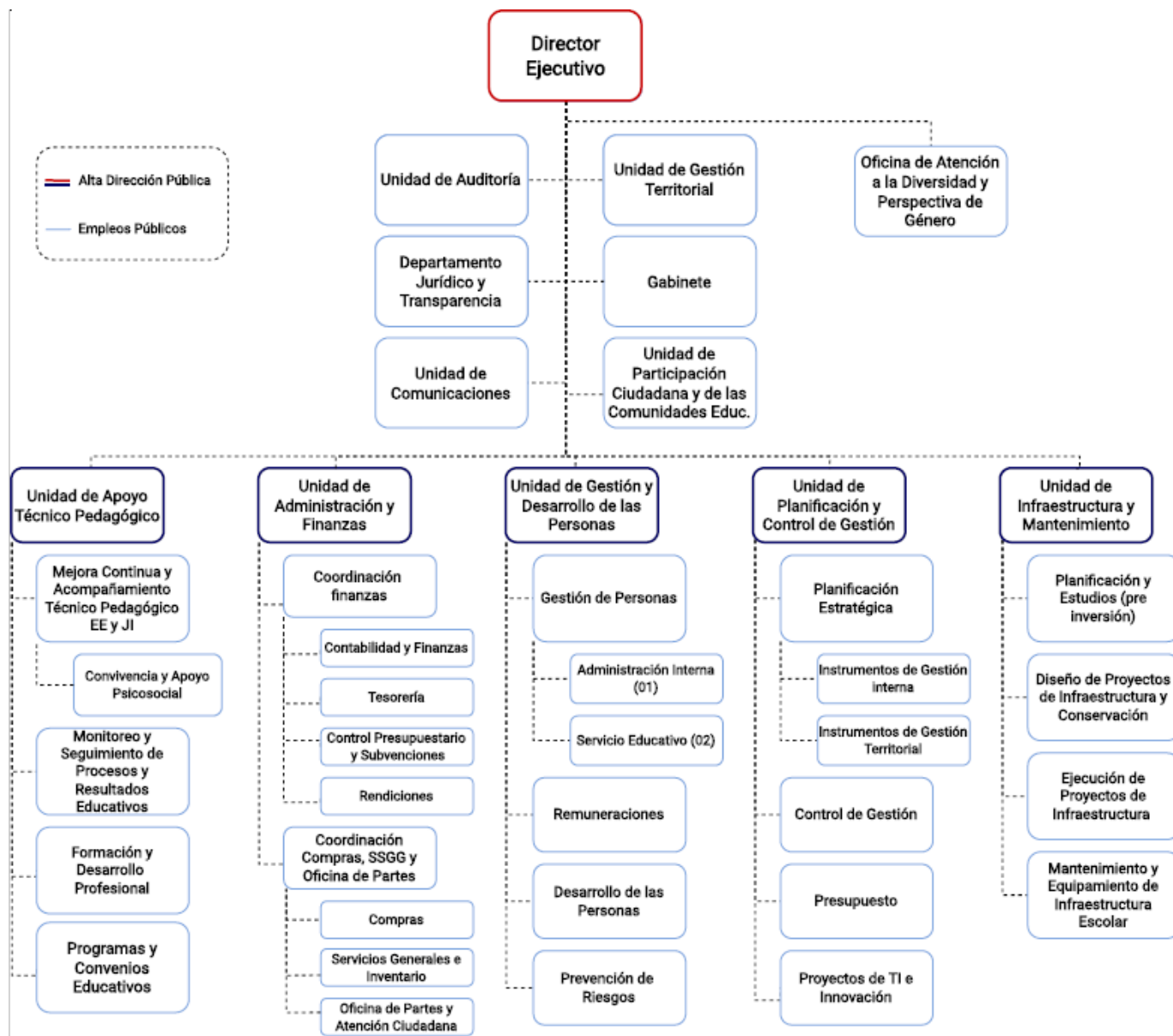
***** Datos obtenidos a partir de la base de datos de estudiantes prioritarios y preferentes 2022.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Ministerio de Educación y organismos de coordinación, formación y administrativos del sector, del tales como:
 - Subsecretaría de Educación y Subsecretaría de Educación Parvularia.
 - Superintendencia de Educación (Dar cumplimiento de conformidad a la Ley, los reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal).
 - Agencia de Calidad de la Educación (En temas relacionados con el logro de estándares indicativos de desempeño de estudiantes y establecimientos educacionales).
 - Secretaría Regional Ministerial de Educación y Direcciones Provinciales de Educación (Reuniones periódicas con la SEREMI de Educación para recibir orientaciones de política pública).
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, Mejor Niñez.
3. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del territorio.
4. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
5. Alcaldes/as y autoridades municipales.
6. Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
7. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en las comunas.
8. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, SEREMIS y servicios públicos relacionados.
9. Fundaciones, organizaciones vecinales y de la sociedad civil.
10. Organismos público-privados y privados que desarrollen su actividad vinculada con la educación.

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 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 de Personas
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento**.

**El cargo se está incorporando a la nueva estructura organizacional propuesta por la Dirección de Educación Pública. El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

“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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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.