

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de San Bernardo
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico le corresponderá liderar la planificación, el despliegue y el monitoreo del apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales y comunidades educativas, promoviendo una estrategia que apunte a mantener y/o mejorar los estándares de aprendizaje de los niños, niñas, jóvenes y adultos (NNJA) a través de un proceso educativo integral del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Del Pino, 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 de Del Pino, 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 con el fin de promover y consolidar en el mediano plazo una visión compartida del Servicio Local, centrada en el mejoramiento de los aprendizajes desde una mirada integral, el desarrollo profesional, la convivencia educativa e inclusión, sus indicadores de acuerdo con las necesidades locales.
3. Instalar y velar por el buen funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de aprendizajes y otros indicadores de los y las estudiantes, fomentando una cultura de mejora educativa, basada en datos y evidencia, que considere los estándares indicativos de desempeño para cada uno de los establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.
4. Liderar un sistema de apoyo psicosocial oportuno para los estudiantes de los

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-07-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Magdalena Rojas Wettig.

establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad, convivencia educativa, inclusión y con 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 a i) la vinculación orgánica con la formación docente inicial y continua provista por universidades de la región; ii) instituciones público/privadas que apoyen el proceso formativo integral de los y las estudiantes, con especial énfasis en la relación con los municipios según los convenios firmados por el SLEP con dichas entidades; iii) la vinculación con el entorno social y productivo en el caso de la educación media técnico profesional, en miras a asegurar pertinencia, prácticas de formación y trayectorias articuladas con la educación superior.
6. Dar seguimiento y apoyo al diseño, implementación y evaluación de los proyectos educativos institucionales y los planes de mejoramiento educativo de todos los establecimientos educacionales, promoviendo un trabajo colaborativo y en red que permita una adecuada articulación de los instrumentos de gestión educacional existentes en el SLEP (Plan Estratégico Local, Plan Anual Local, entre otros).
7. Liderar los equipos a su cargo para el óptimo apoyo educacional de los establecimientos en implementación curricular, desarrollo profesional docente, convivencia educativa, apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus proyectos educativos institucionales y sus planes de mejoramiento educativo, y cualquier instrumento de planificación de cada establecimiento educacional.
8. Promover una oferta curricular acorde a las definiciones del currículum nacional y los principios de la educación pública establecidos en el artículo 5 de la ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública. En ese contexto, le corresponde incentivar la pertinencia de la oferta curricular respecto de la identidad, necesidades e intereses de la comunidad, en especial, en el ámbito de las formaciones diferenciadas (educación media técnico profesional, artística y HC) y en todo lo referido a innovación y desarrollo pedagógico; como también, articular la trayectoria educativa de los y las estudiantes en todos los niveles y modalidades.
9. Colaborar con la definición del Plan Estratégico del Servicio Local y del Plan Anual, en concordancia con la Estrategia Nacional de Educación Pública, facilitando la producción y entrega de información significativa, así como la coordinación de actores e instancias relevantes, en función de enriquecer los contenidos de ambos instrumentos.
10. Contribuir al aseguramiento de la sostenibilidad de la educación pública, de la articulación y trayectorias educativas efectivas, logrando que la oferta de la educación pública, en sus distintos niveles y modalidades, sea adecuada y suficiente a las necesidades de cada territorio, según lo que mandata la Ley N°21.040, art n°18.
11. Asegurar y resguardar el correcto equilibrio entre dotación y matrícula de los establecimientos educacionales del territorio, monitoreando la asistencia y permanencia de los estudiantes. Lo anterior, en permanente coordinación con la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la Unidad de Planificación y Control de Gestión, y la Unidad de Administración y Finanzas.

12. Asesorar y asistir al o la Directora/a Ejecutivo/a del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia, eficacia y calidad educativa. Asimismo, colaborar y apoyar a las otras unidades del SLEP en lo referido al uso de los recursos con foco técnico-pedagógico y al uso de datos y evidencia en la toma de decisiones.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	25
Presupuesto que administra	N/A

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Definir y proponer los lineamientos técnico-pedagógicos y de aprendizaje para la construcción del PEI y PME en cada establecimiento educacional del territorio, vinculándolos al Plan Estratégico Local (PEL) y Plan Anual (PAL), con foco en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.	<p>1.1 Diseñar un plan de acción que asegure la ejecución de los lineamientos técnico-pedagógicos del plan estratégico y el plan anual.</p> <p>1.2 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.</p> <p>1.3 Elaborar reportes anuales de los resultados educativos y técnico-pedagógicos alcanzados en los establecimientos del territorio.</p>
2. Diseñar, implementar y evaluar periódicamente un modelo de acompañamiento técnico pedagógico a los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles dependientes del SLEP Del Pino, de acuerdo con la realidad territorial y local, la política educativa vigente, el programa de reactivación educativa y la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).	<p>2.1 Elaborar una Planificación sistemática territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico que promueva la calidad, convivencia educativa/escolar, equidad y carácter inclusivo de la educación.</p> <p>2.2 Diseñar planes de acción para la implementación de un modelo técnico pedagógico con foco en los principios de la educación pública, calidad, aprendizajes, convivencia educativa, equidad e inclusión y reactivación educativa, entre otros.</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.

	<p>2.3 Implementar los planes de acción a través de la gestión de los equipos técnicos pedagógicos en el territorio del SLEP.</p> <p>2.4 Articular redes para el fortalecimiento de la formación de estudiantes, docente y asistentes de la educación del SLEP.</p> <p>2.5 Monitorear y evaluar anualmente las acciones de los planes, sus alcances y sus resultados; considerando la retroalimentación oportuna de los equipos profesionales de los establecimientos educacionales.</p>
<p>3. Diseñar e implementar un plan de seguimiento sobre el avance de los procesos y resultados educativos -que incorpore herramientas tecnológicas y de analítica de datos, en concordancia con las características del territorio- para enriquecer los lineamientos pedagógicos estratégicos de los instrumentos de gestión y las estrategias de apoyo en los Establecimientos Educacionales.</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 Apoyar en la implementación del Plan Estratégico y 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>3.3. Identificar y analizar experiencias y prácticas pedagógicas de las unidades educativas que en base a los sistemas de seguimiento y monitoreo presenten resultados destacados de forma de promover su escalamiento a nivel territorial a través del trabajo en red.</p>
<p>4. Desarrollar un trabajo sistemático de coordinación y colaboración entre entidades y actores claves para lograr una convivencia y apoyo psicosocial adecuado de los estudiantes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) en coordinación con otras áreas y unidades.</p>	<p>4.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo sistemático, acciones de apoyo y trabajo en red de equipos psicosociales y de convivencia de los establecimientos del SLEP.</p> <p>4.2. 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 muchos otros).</p>

<p>5. Promover estrategias y procesos educativos integrales, con enfoque de género, participación paritaria e inclusión educativa.</p>	<p>5.1 Coordinar estrategias que promuevan y visibilicen el enfoque de género y educación no sexista en los establecimientos del territorio.</p> <p>5.2 Implementar estrategias y acciones que impulsen la participación paritaria en la gestión de los establecimientos educacionales del SLEP.</p> <p>5.3 Promover buenas prácticas que favorezcan la inclusión en los establecimientos educacionales del SLEP.</p>
<p>6. Liderar el proceso de instalación de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógica del SLEP Del Pino y conformación de equipos, potenciando el talento, habilidades y competencias para una óptima entrada en régimen como sostenedor educacional público.</p>	<p>6.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>6.2. Generar 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 armónico y de respeto por las personas.</p> <p>6.3 Liderar buenas prácticas laborales con enfoque de género³, que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>

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.

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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.522.000.-** 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) **\$3.791.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.983.000.-

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 LEGALES⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Art. N°2 D.F.L. N° 26 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 al menos 5 años de experiencia en cargos directivos, jefaturas o coordinación en materias de diseño y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, en instituciones de similar complejidad*.

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

- Liderazgo educativo en gestión de unidades educativas o redes de establecimientos.
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas de convivencia escolar y de apoyo psicosocial para niños/as, jóvenes y/o adultos.
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas de desarrollo de habilidades socioemocionales, funciones ejecutivas y/o no-cognitivas.
- Acompañamiento a equipos directivos en la instalación de prácticas de liderazgo instruccional.
- Acompañamiento a equipos directivos en gestión directiva y de personas.
- Inclusión educativa y/o perspectiva de género.
- Ley de subvención escolar preferencial y planes de mejoramiento educativo.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

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

**2.3 VALORES
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. 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: 104 Docentes y Asistentes de la Educación: 4.510
Presupuesto Anual (2), (3), (4)	M\$ 2.248.965.-
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2023, Docentes y Asistentes de la Educación: 4.510 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 104 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

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

Contexto Externo del Servicio

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

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

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

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

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

Contexto Interno del Servicio

El Servicio Local de Educación 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, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia

4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión
8. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Unidad de Administración y Finanzas
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
12. Unidad de Gestión Territorial
13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto territorial

El Servicio Local Del Pino abarca parte de las provincias de Santiago y Maipo, con las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango, dentro de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo. Este tipo de clima se desarrolla en todo el territorio regional. Su característica principal es la presencia de una estación seca prolongada y un invierno bien marcado con temperaturas extremas que llegan a cero grados. Santiago registra una temperatura media anual de 14°C pero los contrastes térmicos son fuertes, en verano las máximas alcanzan valores superiores a 30°C durante el día.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de San Bernardo, que en verano tiene cálidas máximas de 30 °C. La temperatura generalmente varía entre 12 °C y 28 °C. En invierno las máximas alcanzan en promedio los 16 °C y en la noche temperaturas mínimas promedio de hasta 3 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP Del Pino (que comprende las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango) alcanzará los 735.150 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 49,5 % hombres y 50,5 % 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 8,3% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18,1% del total de la población.

Contexto educacional del territorio

SLEP	DEL PINO
Región	Metropolitana
Comuna de cabecera	San Bernardo
N° Comunas	4
Comunas	San Bernardo, El Bosque, La Pintana y Calera de Tango
Matrícula Pública 2023*	30.532

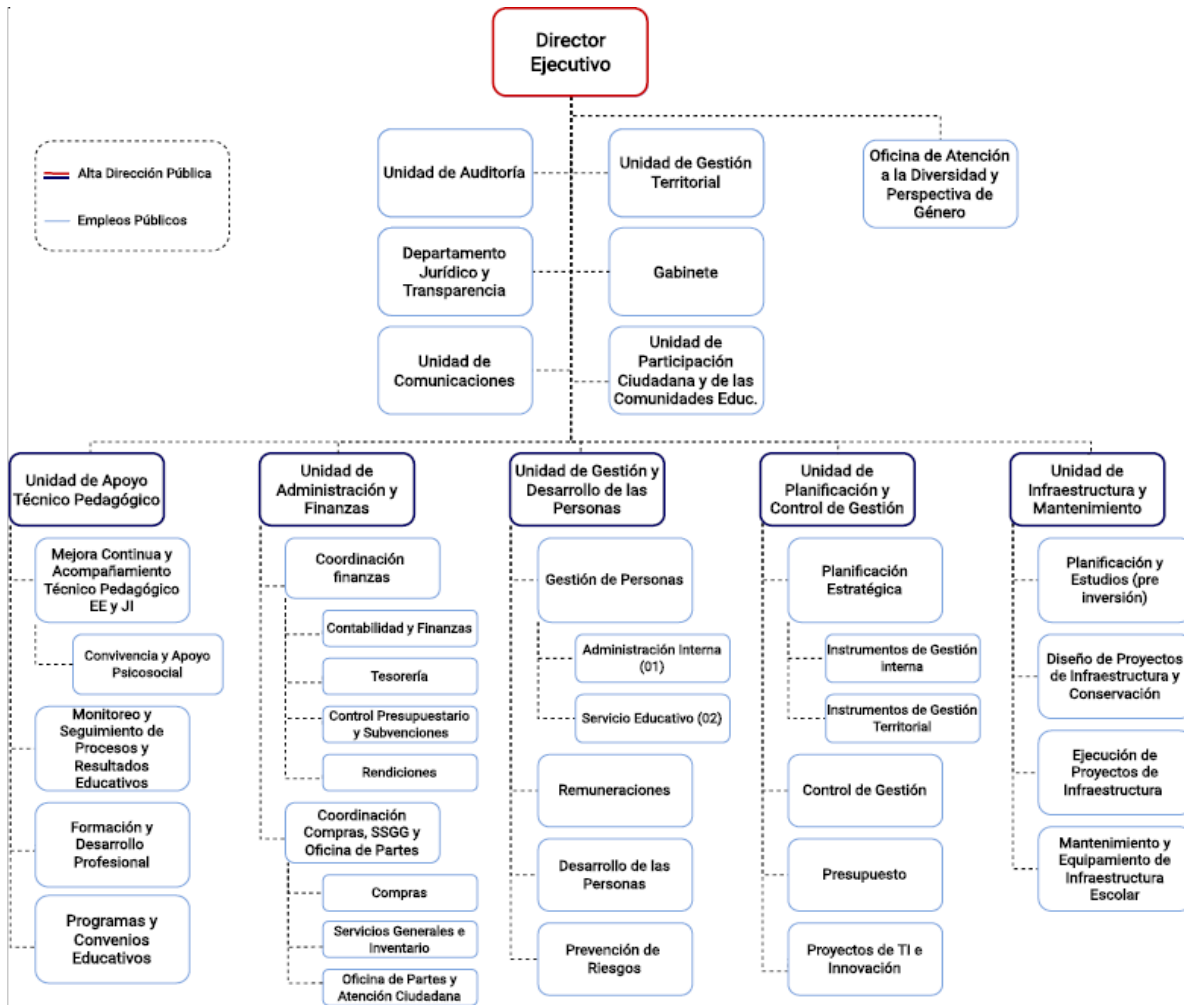
Establecimientos educacionales municipales 2023*	78	
Liceos Bicentenarios	1	
Docentes EE 2023**	2.559	
Tramos carrera docente	Experto II	34
	Experto I	248
	Avanzado	642
	Temprano	526
	Inicial	357
	Acceso	240
	Sin Información	512
Asistentes de la Educación 2023**	1.951	
Establecimientos VTF Municipales 2023***	33	
Matrícula VTF Municipal 2021***	2.801	
Directoras y Docentes Jardines VTF 2023***	165	
Asistentes Jardines VTF 2023***	469	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	9.038	
Reprobación 2022*****	1.240	
Retirados 2022*****	1.744	
Estudiantes prioritarios 2023*****	20.803	
Estudiantes preferentes 2023*****	4.640	
Fuentes: * Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023. ** 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 2023. La dotación es autodeclarada por las unidades educativas. **** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. 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 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r". ***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.		

**3.3 USUARIOS Y
USUARIAS
EXTERNOS E
INTERNOS**

Los/as clientes y usuarios/as internos/as y externos/as con los cuales se vincula al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles.
3. Instituciones relacionadas con el Ministerio de Educación, como: Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
4. Instituciones que se relacionan con el Sector Educación, como: Servicio Nacional de Menores (SENAME) y el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Mejor Niñez).
5. Superintendencia de Educación.
6. SEREMI de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Colegio de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
10. Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
11. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
12. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA⁵



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.⁶
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico.**
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas.
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.

⁵ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁶ El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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

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

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

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