

**DIRECTOR/A DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

El/la Director/a de Educación Pública le corresponde la conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública, focalizando la gestión en la correcta y eficiente implementación de la ley 21.040 de modo de velar para que los Servicios Locales de Educación provean una educación de calidad en todo el territorio nacional.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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: Artículo 2º, del DFL 34, de 18/01/2018, del Ministerio de Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-06-2018.

*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, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Velar por que los Servicios Locales provean una educación de calidad en todo el territorio nacional, desarrollando y consolidando un sistema local y nacional, altamente profesionalizado; expresado en la instalación gradual de una red articulada de servicios de educación pública, cuyo foco sea desarrollar y fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa.

Objetivos Estratégicos 2018-2021:

- Instalar eficaz y eficientemente la institucionalidad del Sistema de Educación Pública de acuerdo con lo que dispone la Ley 21040.
- Fortalecer la calidad de la educación pública.
- Lograr efectivos y eficientes procesos de instalación e implementación de los Servicios Locales de Educación.
- Lograr un proceso de transición exitoso de la educación municipal al Sistema de Educación Pública.
- Disponer de un efectivo acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales, canalizado a través de los Servicios Locales de Educación.
- Asegurar la sostenibilidad económica del Sistema Nacional de Educación Pública.

Principales Productos Estratégicos:

- Estrategia Nacional de Educación Pública: Propuesta, al Ministro de Educación, de la Estrategia Nacional de Educación Pública.
- Planes y Programas: Propuesta, al Ministro de Educación, de políticas, planes y programas relativos a la educación pública.
- Convenios de gestión educacional: Desarrollo y propuesta, al Ministro de Educación, de los convenios de gestión educacional, así como también su seguimiento, evaluación y revisión.
- Asistencia Técnica: Prestar asistencia técnica a la gestión de los Servicios Locales y recomendaciones a los planes anuales de éstos.
- Red de Servicios de Educación Pública: Coordinación de los Servicios Locales, promoviendo su trabajo colaborativo y en red, asegurando una red de trabajo con el sector y con los actores claves de educación, para el diagnóstico y definición de planes.
- Información: Sistematización, procesamiento y publicación de información relevante para los distintos integrantes del Sistema, de la comunidad educativa y de la ciudadanía en general.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los principales desafíos para la Dirección de Educación Pública en el periodo 2018 – 2021 son los siguientes:

1. Implementación de la Ley 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública.
2. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Nacional de Educación Pública.
3. Asegurar la implementación efectiva de los 11 Servicios Locales de Educación, que permitan a las familias disponer de educación de calidad, con pertinencia local, diversidad de proyectos educativos y participación de la comunidad.
4. Evaluación Intermedia del proceso de instalación de los Servicios Locales de Educación Pública.
5. Asegurar la sostenibilidad económica del Sistema Nacional de Educación Pública, haciendo viable alcanzar sus objetivos.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Educación Pública es un servicio centralizado, dependiente del Ministerio de Educación, órgano rector de la política de educación, y se relaciona con todos los actores del Sistema, de modo de liderar y conducir el proceso de transición e implementación de la ley 21.040 que busca el fortalecimiento de Educación Pública, generando acciones necesarias para asegurar en el desarrollo de trayectorias educativas de calidad en establecimientos educacionales.

Se relacionará con múltiples autoridades, Intendencias, municipios con el objetivo de conseguir el progreso del Sistema de Educación Pública, suscribir convenios, mantener y facilitar la red de protección social y los programas que desarrollan (salud, cultura, deporte), generando todos los estándares necesarios para una infraestructura y entorno escolar que aporte en calidad en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

De vital importancia será el contacto con los Directores y equipos técnicos, generando redes y equipos de trabajo colaborativos, además de alianzas estratégicas que los nutran, incorporando a todos quienes aportan en la educación pública de nuestro país, en particular se establezca con las universidades, centros de estudios, centros de formación, centros tecnológicos, centros de transferencias de aprendizajes, y otras entidades vinculados a los aportes de la industria y sectores productivos del país, generando un tejido territorial en cada SLE que permita asegurar tanto la pertinencia y contextualización curricular, así como la articulación con la educación superior.

Dentro de estos actores se encuentra en particular un Comité de Evaluación de la ley 21.040 y las instancias que acompañan la implementación de la Estrategia Nacional y las estrategias locales, velando por la adecuada representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales que integran el Sistema. Esto con el objetivo de asegurar una educación participativa y de calidad.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para la implementación de la ley 21.040, el trabajo se focalizará en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha y funcionamiento de los Servicios Locales de Educación. En este contexto, todo curso de acción que implique planes, convenios e iniciativas deberán entre otros velar por el adecuado proceso de transición, instalación y desarrollo del Servicio y de los Servicios Locales de Educación.

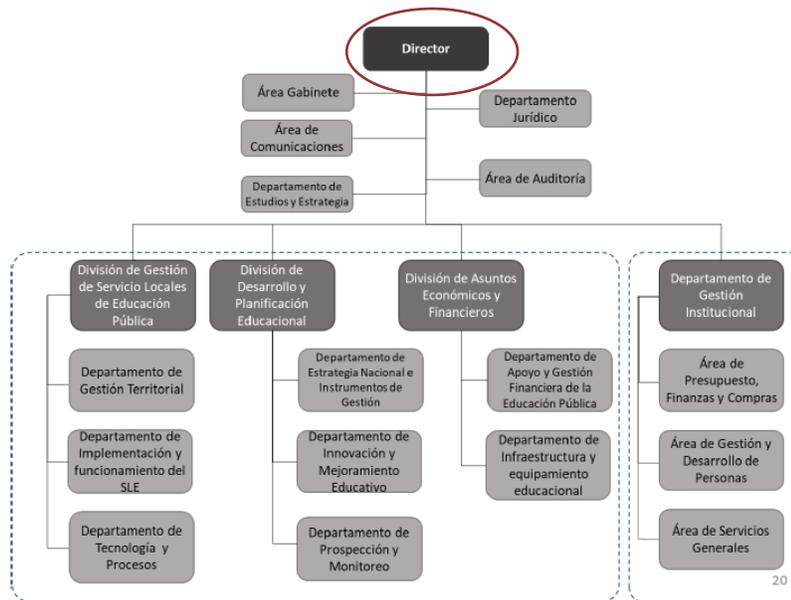
Durante el primer trienio, es relevante generar un aprendizaje sobre el progreso de implementación de la ley, que permita estandarizar la transición a Educación Pública, y resguardar los sistemas de instalación de los Sistemas locales de Educación y generar acciones para resguardar y gestionar el conocimiento.

Contemplando los elementos entregados en la fase anterior, el trabajo se centrará en instalar las capacidades para que, en régimen, se logre mejorar la calidad de la educación, destinando los esfuerzos a la mejora educativa, en base a los principios de la ley, lo que considera los atributos de cada localidad. En esta línea, el trabajo con los equipos directivos de los establecimientos educacionales y sus áreas técnico-pedagógicas es relevante para generar un acompañamiento y apoyo educacional. Además, las redes locales de mejora educativa de cada uno de los niveles (parvulario, básica, media y técnico-profesional) son actores importantes para fortalecer el aprendizaje del sistema.

El monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos es de gran relevancia, considerando al levantamiento y análisis de datos e indicadores cualitativos y cuantitativos, velando por el registro y acceso a la información y gestión del conocimiento en relación con estudios, diagnósticos y evaluaciones de la situación educativa de cada Servicio Local y sus establecimientos educacionales.

La coordinación intersectorial en el territorio se alcanzará a través de la articulación con la Subsecretaría de Educación, vía las Secretarías Regionales Ministeriales y los Departamentos de Educación Provincial.

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA



El/La Director/a de Educación Pública internamente se relaciona con:

- División de Gestión De Servicios Locales de Educación Pública
- División de Desarrollo y Planificación Educativa.
- División de Asuntos Económicos y Financieros.
- Departamento de Gestión Institucional
- Departamento de Gestión Territorial
- Departamento de Implementación y funcionamiento del SLE
- Departamento de Tecnología y Procesos
- Departamento de Estrategia Nacional e Instrumentos de Gestión
- Departamento de Innovación y Mejoramiento Educativo
- Departamento de Prospección y Monitoreo
- Departamento de Apoyo y Gestión Financiera de la Educación Pública
- Departamento de Infraestructura y equipamiento Educativa

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	139
Dotación de Planta	8
Dotación a Contrata	123
Personal a Honorarios	8

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (Ley de presupuesto 2018)

Presupuesto Corriente	MM\$ 308.539 (subtítulos 21,22,24)
Presupuesto de Inversión	MM\$ 119.169 (subtítulos 29,33)

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección de Educación Pública coordina los Servicio Locales de Educación definidos para el territorio nacional.

El ámbito de competencia territorial de cada servicio se determinará sobre la base de una comuna o agrupación de comunas dentro de una misma región, no pudiendo dividirse el territorio de éstas.

En este marco, el campo de acción del/de la Director/a de Educación Pública, se centrará fundamentalmente en el primer período, a las regiones XV, III, IV, V, VI RM, VIII, IX, X, asociadas a los primeros 11 SLE, a lo que se debe considerar el trabajo de preparación con las regiones restantes, debiendo impulsar vínculos regionales que fortalezcan y aumenten las oportunidades de los estudiantes de las diferentes modalidades de educación, con especial atención a sus trayectorias educativas.

La distribución territorial para los años 2018 y 2019, es la siguiente:

Servicios Locales Año 2018	Comunas	Número de Establecimientos Públicos	Matrícula Pública	Número de Jardines VTF	Matrícula Jardines VTF
Barrancas Región Metropolitana	Cerro Navia Lo Prado Pudahuel	54	22.688	23	2.380
Puerto Cordillera Región Coquimbo	Andacollo Coquimbo	50	13.269	11	577
Costa Araucanía Región de la Araucanía	Carahue Nueva Imperial Puerto Saavedra Teodoro Schmidt Toltén	77	8.500	16	650

Huasco Región de Atacama	Alto del Carmen Freirina Huasco Vallenar	55	12.547	8	475
TOTAL 2018		236	57.004	58	4.082

Servicios Locales Año 2019	Comunas	Número de Establecimientos Públicos	Matrícula Pública	Número de Jardines VTF	Matrícula Jardines VTF
SLE Chinchorro Región Arica y Parinacota	Arica Camarones Putre General Lagos	64	18.415	11	666
SLE Gabriela Mistral Región Metropolitana	Macul San Joaquín La Granja	34	13.097	15	1.523
SLE Andalién Sur Región Bío Bío	Concepción Chiguayante Hualqui Florida	76	17.471	12	482
Total		174	48.983	38	2.671

Para el año 2020, de acuerdo con lo que establece la Ley 21.040, deben iniciar su funcionamiento un Servicio Local de Educación en la región de Valparaíso, uno en la región de Los Lagos, uno en la región del Libertador Bernardo O'Higgins y uno en la región de Atacama. El Presidente de la República, mediante uno o más decretos expedidos a través del Ministerio de Educación, determinará el ámbito de competencia territorial, el domicilio y la denominación de los Servicios Locales.

En la segunda etapa de instalación, periodo 2022- 2025, debiesen entrar en funcionamiento 59 nuevos Servicios Locales: 15 en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 y 14 el año 2025.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

No existen otros cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Director/a de Educación Pública le corresponden principalmente las siguientes funciones estratégicas:

1. Dirigir, organizar y administrar el funcionamiento del Servicio, velando por el desarrollo y mejoramiento de la calidad de la Educación Pública, considerando la estrategia nacional de educación pública, las políticas, planes y programas elaborados por el Ministerio de Educación.
2. Liderar y asegurar la correcta transición, instalación y desarrollo de los Servicios Locales de Educación a objeto de garantizar educación pública de calidad.
3. Definir orientaciones que permitan asegurar y resguardar el modelo de acompañamiento y apoyo pedagógico a los establecimientos educacionales fortaleciendo el sistema de aseguramiento de la calidad en el aprendizaje y un entorno educativo pertinente, implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes.
4. Diseñar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos profesionales, técnicos, asistentes y administrativos de los Servicios Locales de Educación.
5. Implementar mecanismos de transparencia y cuenta pública de la gestión.
6. Gestionar de modo eficiente y eficaz los recursos presupuestarios, financieros y materiales de la organización, optimizando el gasto y respondiendo a los compromisos gubernamentales en esta materia.

Las demás funciones y atribuciones que le encomiende la ley.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Impulsar un plan de acción que asegure la gobernanza del sistema, la existencia de los recursos físicos, humanos y reglamentarios buscando un servicio educacional de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar e implementar un plan de trabajo que asegure la correcta transición, y posterior instalación y desarrollo de los Servicios Locales de Educación (SLE), estableciendo procesos de seguimiento y control de gestión permanentes. • Asegurar la implementación de una gestión de recursos físicos, estableciendo en particular un plan de control financiero que asegure la sostenibilidad del sistema. • Generar condiciones y marcos de actuación que guíen de manera eficiente los proyectos educativos institucionales de los establecimientos educativos de todos los SLE del país.

<p>2. Liderar la implementación de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP) conforme a las orientaciones de la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer y/o actualizar una Estrategia Nacional, que, recogiendo los Planes Estratégicos Locales y Planes Anuales de los SLE, se implemente de manera pertinente en cada contexto territorial y local. • Establecer los marcos de actuación necesarios para la articulación de la ENEP, con los Planes Estratégicos Locales y Planes Anuales de los SLE.
<p>3. Liderar el desarrollo e implementación de una estrategia de apoyo técnico – pedagógico, que facilite el desarrollo y evaluación de los procesos vinculados a los instrumentos de gestión educativa en los servicios de los Servicio Local de Educación Pública (SLE), promoviendo una gestión de calidad y pertinente al territorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar instrumentos y herramientas que permitan monitorear estratégicamente la gestión educativa, en pos del cumplimiento de metas y desafíos de cada territorio. • Establecer un plan de capacitación y seguimiento, que permita la evaluación de metas y desafíos del sistema en articulación con las estrategias nacionales y locales.
<p>4. Liderar la coordinación y articulación con las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad a nivel nacional, que permitan mejorar el servicio educativo entregado por los SLE del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y desarrollar protocolos, convenios y otros cursos de acción que permitan la adecuada coordinación del Sistema de Educación Pública con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad. • Promover y facilitar el desarrollo de iniciativas que impulsen la formación y desarrollo profesional en temas de calidad educativa y otros ámbitos estratégicos en todos los SLE.
<p>5. Liderar las estrategias de formación del Sistema de Educación Pública durante todo el periodo de transición de la educación pública desde los municipios a los Servicios Locales de Educación, considerando la transferencia de la cultura vinculada a los principios y orientación expresados en la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes y convenios para el fortalecimiento de capacidades profesionales de los actores educativos de la educación pública, conforme a los principios de la ley 21.040. • Fortalecer las habilidades de liderazgo, trabajo colaborativo y trabajo en red de los equipos profesionales de la Dirección de Educación Pública y en todos los SLE del país.
<p>6. Impulsar acciones que resguarden los recursos y entornos de aprendizajes en favor de las trayectorias de los estudiantes y sus expectativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer e implementar una estrategia comunicacional y una agenda que permita mantener informada a la opinión pública, instituciones y actores claves, sobre los avances y nudos críticos de los procesos de implementación de la Ley 21040.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

Igualmente, como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, culturales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas y de política pública, del entorno global y local, y del sistema educativo, incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector educacional y del país.</p> <p>Capacidad para visualizar las nuevas realidades sociales y culturales del país con el objeto de coordinar y articular el servicio educativo ofrecido por los Servicios Locales de Educación, con otras políticas, programas sociales y servicios ofrecidos por el Estado.</p>	20%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Debe poseer experiencia relevante en el ámbito educacional, preferentemente en gestión y administración de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará: - Poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección y gestión en instituciones públicas y/o privadas de similar complejidad.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados con el sector educación, en particular con educación pública, y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	139
Presupuesto que administra	M\$ 427.709.665

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Director/a de Educación Pública está compuesto por todo el equipo del Servicio. Entre sus relaciones laborales directas se encuentran:

1. Gabinete: Entre sus principales funciones se encuentra asesorar al Director, facilitando la coordinación del equipo profesional, técnico y administrativo del Servicio, entre otras.

2. Área Jurídica: Entre sus principales funciones se encuentra asesorar, informar, orientar y dar soporte en materias de derecho a la Dirección de Educación, en particular asesorar jurídicamente en implementar procesos para la redacción y actualización de los Instructivos, Convenios, Contratos y Bases Administrativas Legales, y para dar forma y mantener al día los títulos de los bienes inmuebles pertenecientes al Servicio Local.

3. Área de Comunicaciones: Entre sus principales funciones se encuentra el diseño e implementación de una estrategia comunicacional para el Servicio; desarrollando canales de información hacia la comunidad escolar y contenido para ellos; gestionar las relaciones con medios de comunicación local y nacional.

4. Área de estudios. Entre sus principales funciones se encuentra la formulación y gestión de la estrategia institucional de la DEP y de apoyo a los Servicios Locales en el desarrollo de sus lineamientos estratégicos, definir y hacer seguimiento de los instrumentos de gestión obligatorios como el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y el Convenios de Desempeño Colectivo (CDC) para la Dirección. Asimismo, es responsable del seguimiento de las actividades de implementación de los nuevos servicios locales, la gestión de estudios, la modelación e instalación de procesos institucionales y la gestión del conocimiento del Sistema de Educación Pública.

5. Área de Auditoría: Entre sus principales funciones se encuentra asegurar que las actuaciones, procesos, sistemas del SLE se ajusten a las normativas y estándares que regulan el funcionamiento de la entidad, y diseñar e implementar controles y auditorías internas que permitan la protección de los recursos; la presencia de información confiable, suficiente, pertinente y oportuna; la promoción de la eficiencia operacional y, la adhesión a las políticas prescritas.

6. División de Gestión de Servicios Locales de Educación: Entre sus principales funciones se encuentra liderar y orientar la estrategia de implementación y desarrollo de los Servicios Locales, que permita la marcha de los Servicios Locales, permitiendo estandarizar procesos de gestión y de implementación de conformidad a lo establecido en la ley N° 21.040, proponer lineamientos de

gestión interna y soluciones tecnológicas para el correcto funcionamiento de los Servicios Locales, generando canales y cursos de acción necesarios para la cooperación mutua entre la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales.

7. División de Desarrollo y planificación educativa: Entre sus principales funciones están liderar el proceso de formulación de la Estrategia Nacional de Educación Pública, liderar los convenios de gestión educativa con los Directores Ejecutivos de Educación Pública, articulados con los demás instrumentos de gestión del Sistema, apoyar el trabajo educativo e innovaciones educativas basadas en buenas prácticas nacionales, permitiendo el trabajo y aprendizaje colaborativo del SLE, además de apoyar con la gestión del conocimiento institucional.

8. División de asuntos económicos y financieros: Entre sus principales funciones se encuentra gestionar los instrumentos y transferencia de recursos asociadas a fortalecimiento de la infraestructura y equipamiento educativo, y dotar al sistema de medidas y cursos de acción que permitan una gestión financiera acorde a los requerimientos tanto del proceso de transición, instalación como el desarrollo del SLE.

9. Departamento de Gestión Institucional: Entre sus principales funciones se encuentra evaluar y proponer políticas para la gestión y desarrollo de las personas, acorde con las necesidades de la Dirección de Educación Pública y elaborar y gestionar el presupuesto anual institucional, administrando los recursos físicos de la institución y proveyendo los servicios generales que permitan el adecuado funcionamiento de la Dirección de Educación Pública.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los actores del Sistema de Educación Pública con los cuales se vinculará el/la Director/a de Educación Pública corresponden a:

1. Ministro/a de Educación.
2. Subsecretario/a Educación.
3. Subsecretario/a de Educación Parvularia.
4. Directores/as Ejecutivos/as de SLE.
5. Encargados de organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:

- Superintendencia de Educación: Para dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y 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 rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

- Secretaría Regional de Educación: Para establecer orientaciones y asegurar la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

- Dirección Provincial de Educación: Para responder a las situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educativa y fiscalización de

subvenciones de las unidades educativas dependientes.

- Otras Autoridades colaboradoras del Sistema como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

6. Intendentes y autoridades regionales y provinciales.

7. Alcaldes/as.

8. Confederación de Docentes, Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local

9. Representantes de Estudiantes, apoderados, y académicos u otros actores claves.

10. Universidades, Institutos Profesionales y Centro de Formación Técnica

11. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación.

12. Empresas públicas y privadas.

13. Instituciones ministeriales y estatales y todas las SEREMIAS que puedan impactar el desarrollo de trayectorias educativas de los estudiantes.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.634.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 83%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.353.306.-	\$2.783.244.-	\$6.136.550.-	\$4.905.399.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.217.288.-	\$4.330.349.-	\$9.547.637.-	\$7.145.231.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.652.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.338.009.-	\$2.770.548.-	\$6.108.557.-	\$4.885.916.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.201.991.-	\$4.317.653.-	\$9.519.644.-	\$7.129.611.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.634.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho

informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- 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.”

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.