

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE PUNILLA CORDILLERA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de San Carlos,
Región de Ñuble

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

A el/la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública le corresponderá liderar la implementación del Servicio Local bajo su cargo, asegurando la efectiva consolidación del traspaso del servicio educativo a cargo de los municipios que corresponden a su territorio. Asimismo, debe dirigir la gestión y funcionamiento del servicio asegurando, a través de los establecimientos educacionales de su dependencia, la provisión educativa en los niveles y modalidades que corresponda, orientándose de conformidad a los principios de la educación pública establecidos en la ley N°21.040, Estrategia Nacional de Educación Pública, planes, programas y políticas establecidos por el Ministerio de Educación.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y asegurar de forma eficiente la consolidación del proceso de transición, instalación y desarrollo del SLEP al objeto de garantizar educación pública de calidad en el territorio de su competencia.
2. Liderar y gestionar en forma eficiente el proceso de implementación de la ley y funcionamiento del Servicio Local de Educación, asegurando la mejora continua en la gestión administrativa, gestión escolar, innovación y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad, en el territorio de su competencia.
3. Elaborar e implementar el Plan Estratégico Local de Educación Pública y planes de educación establecidos en la ley y toda iniciativa que agregue valor a las trayectorias de los estudiantes y que consideren procesos participativos de las comunidades locales y educativas en su elaboración.
4. Planificar y garantizar la gestión del acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales que fortalezcan el aseguramiento de la calidad en el aprendizaje, implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes para la toma de decisiones del Servicio. Celebrar convenios de desempeño con los directores de EE.

5. Implementar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos profesionales, técnicos, asistentes y administrativos generando una cultura de mejora educativa, trabajo en equipo, colaboración y compromisos con los desafíos y metas institucionales.
6. Implementar mecanismos de transparencia y cuenta pública de la gestión.
7. 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.
8. Las demás funciones y atribuciones que le encomiende la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2893
Presupuesto que administra	\$1.105.215 (1) (2)
<p>1. correspondiente al programa 01 para el 2022 (de acuerdo con "proyecto de ley de presupuesto año 2022"), no considera el programa 02 de correspondiente a los servicios educativos que se traspasarán el 1 de enero del 2023</p> <p>2. Moneda Nacional en Miles de \$</p> <p>3. dato aproximado a la espera de la ley de presupuesto correspondiente</p> <p>4. corresponde a la dotación total (47 planta + contrata) año 2023</p>	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Promover una gestión que asegure la calidad, inclusión y desarrollo integral educativo de los establecimientos educacionales correspondientes al Servicio Local de Educación Pública (SLE), conforme a las necesidades del territorio, orientaciones y marcos establecidos por la ley N° 21.040.</p>	<p>1.1 Asegurar la implementación de la Estrategia Nacional, Plan Estratégico, Plan Anual, de manera pertinente a la realidad local, considerando las iniciativas, proyectos educativos institucionales (PEI) y planes de mejoramiento educativo (PME) de las comunidades escolares.</p> <p>1.2 Impulsar una cultura de buenas prácticas que promueva la calidad educativa y la innovación permanente.</p> <p>1.3 Realizar un monitoreo periódico respecto del avance en la implementación de dichos instrumentos de gestión educativa, a fin de determinar acciones de mejora frente aquellos aspectos que no presenten el desarrollo esperado.</p>

<p>2. Velar por la correcta ejecución del traspaso del Servicio Educacional desde los municipios al SLEP y consolidación en el funcionamiento del mismo, asegurando una adecuada provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional oportuno, de calidad y sostenible económicamente en el territorio.</p>	<p>2.1 Implementar estudios de dotación que permitan asegurar el correcto funcionamiento del servicio local en materias de cobertura, calidad y recursos necesarios, tomando en consideración las particularidades de los EE.</p> <p>2.2 Velar por la sostenibilidad económica de los Servicios Locales, administrando y gestionando los recursos disponibles de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Dirección de Educación Pública y las necesidades particulares del territorio.</p> <p>2.3 Asegurar la gestión eficiente y eficaz de recursos físicos, levantando alertas preventivas que impulsen buenas prácticas y promuevan entornos de aprendizaje de calidad.</p>
<p>3. Fomentar procesos participativos que velen por la calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades en las comunidades que son parte del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de acuerdo con la Ley N°21.040.</p>	<p>3.1 Establecer cursos de acción que impulsen los Comités Directivos y Consejos Locales, permitiendo la generación de competencias y la gobernanza necesaria para lograr mejoras sustantivas de los establecimientos de su territorio.</p> <p>3.2 Promover la participación de la comunidad educativa, especialmente a través de los centros de alumnos, centro de padres y apoderados y de los consejos escolares.</p> <p>3.3 Asegurar procesos de concursabilidad conforme a los sistemas de Alta dirección pública cuando corresponda, recogiendo las recomendaciones de perfiles y metas cuando se requieran, considerando la opinión de las autoridades locales.</p> <p>3.4 Facilitar una articulación y adecuada coordinación con las autoridades municipales, organismos públicos y privados, actores claves del territorio.</p>
<p>4. Desarrollar capacidades directivas y apoyar el desarrollo profesional de directivos, docentes y asistentes de la educación y comunidad educativa</p>	<p>4.1 Desarrollar planes de acción y convenios para el fortalecimiento de capacidades en los equipos docentes y directivos para un efectivo trabajo</p>

<p>de acuerdo con los planes de los Establecimientos educacionales, conforme a las necesidades del territorio y en concordancia con el Plan Estratégico Local.</p>	<p>en el aula, conforme a los principios de la ley.</p> <p>4.2 Fortalecer las capacidades de liderazgo y trabajo en red en los equipos de los establecimientos de educación.</p> <p>4.3 Capacitar y formar a la comunidad educativa para fortalecer el Sistema de Educación Pública.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.488.000.-** 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:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.881.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.701.000.-

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, y contar con experiencia relevante en el ámbito educacional.

Fuente: Art. 21° de Ley N° 21.040 y art. 2° del DFL N° 56 del 31/10/2018 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión, administración y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

- Planificación estratégica.
- Gestión de recursos físicos, financieros, humanos y/o materiales.
- Control de gestión.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad.

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 1°, 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 (planta y contrata)	87 (47 planta y 40 contrata) (3) y (4)
Presupuesto Anual	\$1.105.215 (1) y (2)
1. Correspondiente al programa 01 para el 2022 (de acuerdo con "proyecto de ley de presupuesto año 2022"), no considera el programa 02 de correspondiente a los servicios educativos que se traspasarán el 1 de enero del 2023 2. Moneda Nacional en Miles de \$ 3. Dato aproximado a la espera de la ley de presupuesto correspondiente 4. Corresponde a la dotación total (47 planta + contrata) año 2023	

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 Servicios Locales de Educación.

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

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección
2. Gabinete
3. Área de Comunicaciones
4. Área de Auditoría
5. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
6. Unidad de Planificación y Control de Gestión
7. Área de Gestión de Personas
8. Unidad de Administración y Finanzas
9. Área de Gestión Territorial
10. Área de Participación y Vinculación Territorial
11. Unidad Jurídica

Contexto territorial

El Servicio local abarca la Región de Ñuble, con las comunas San Carlos, Ñiquén, Pinto, Coihueco, San Fabián.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región centro sur. Su clima es templado mediterráneo, posee temperaturas más fluctuantes, donde las precipitaciones alcanzan entre 1.000 a 1.500 mm anuales con un período seco de cuatro meses.

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 480.609 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de **48,39%** hombres y **51,60%** mujeres. La población escolar del territorio agrupa a 26.873 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el **27,99%** del total, Mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al por **72,009%** del total de la población.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Punilla Cordillera	
Región	Ñuble	
Cabecera	San Carlos	
N Comunas	5	
Comunas	San Carlos, Ñiquén, Pinto, Coihueco, San Fabián	
Matrícula Pública 2020*	10.663	
Establecimientos Educacionales Públicos 2020*	76	
Liceos Bicentenarios	Sin Información	
Docentes EE 2020*	1434	
Tramos carrera docente 2020	Experto II	20
	Experto I	121
	Avanzado	435
	Temprano	335
	Inicial	356
	Acceso	107
	Sin Información	60
Asistentes de la educación EE 2020*	1202	
Establecimientos VTF Municipal	21	
Matrícula VTF Municipal*	736	
Estudiantes con inasistencia crónica 2020	Sin Información	
Establecimientos Municipales por categoría de desempeño en enseñanza básica, a partir de los datos de Agencia de Calidad en el año 2019	Alto	14
	Medio	23
	Medio-bajo	2
	Insuficientes	0
	Sin Categoría	32

Establecimientos Municipales con desempeño insuficientes	Básica	0
	Media	0
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2021	Adecuado	Sin Información
	Elemental	Sin Información
	Insuficientes	Sin Información
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2020	Adecuado	Sin Información
	Elemental	Sin Información
	Insuficientes	Sin Información
Estudiantes prioritarios 2020*		8707
Estudiantes preferentes 2020*		1493
Reprobación 2019**		303
Deserción 2019***		815

Fuentes:
 *Datos abiertos MINEDUC 2020
 Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2018-2020, extraídos de datos SIGE 2019 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.
 **Información 2019.
 *Datos de reprobación consideran solo educación regular.
 *** Tasa de incidencia

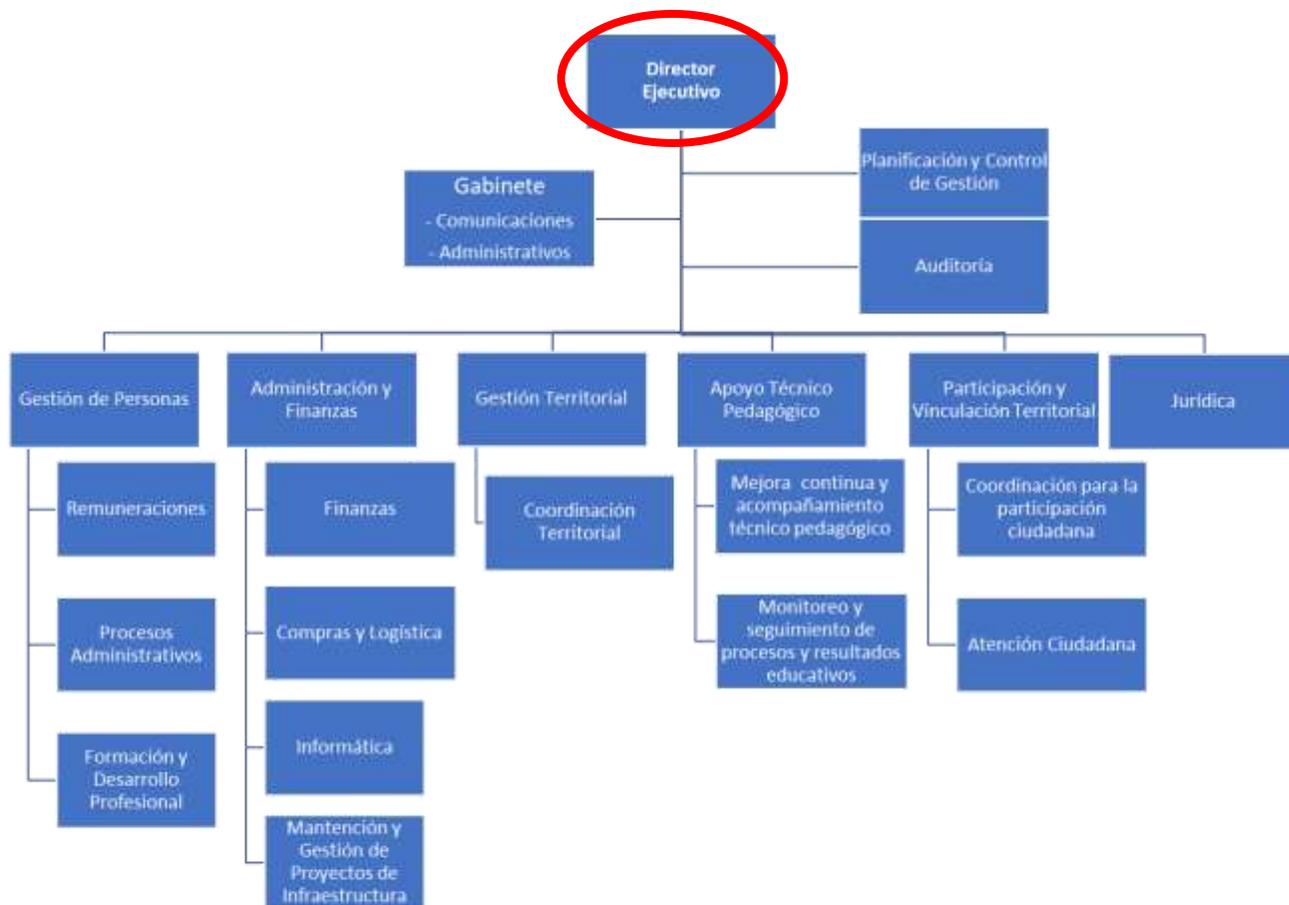
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública.
2. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
 - Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
 - Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y 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 desempeño y logro de estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales.
 - Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir orientaciones de política pública.
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
3. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
4. Alcaldes/as y autoridades municipales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.

7. Contraloría General de la República.
8. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la comuna.
9. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
10. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Jefe/a del Área de Apoyo Técnico Pedagógico
- Jefe/a del Área de Administración y Finanzas
- Jefe/a del Área de Planificación y Control de Gestión
- Jefe/a del Área de Gestión de personas
- Jefe/a del Área de Gestión Territorial

4. CONVENIO DE GESTIÓN EDUCACIONAL Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO PARA DIRECTORES/AS EJECUTIVOS/AS DE SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN

Plazos para proponer y suscribir el convenio de gestión educacional:

Dentro del plazo máximo de 3 meses, contado desde su nombramiento, el/la directora/a Ejecutivo/a suscribirá con el Ministro de Educación un Convenio de Gestión Educacional.

En relación con el seguimiento, evaluación y revisión del convenio de gestión educacional. Corresponderá al Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública, la determinación del grado de cumplimiento del convenio de gestión educacional, así como también efectuar el seguimiento y la evaluación de éste. La revisión del convenio se realizará anualmente.

El convenio tendrá una duración de 6 años y fijará los objetivos del cargo sobre su periodo, las metas y los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en los que se basa el cumplimiento de este.

Los objetivos del convenio tendrán en consideración las políticas nacionales de educación pública, establecidas por el Ministerio de Educación, así como las especificidades del territorio del Servicio Local respectivo, considerando al menos la calidad y eficiencias, equidad y cobertura del Servicio Educacional. Asimismo, se deberán considerar los informes que emitan las instituciones del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, y en particular, el informe que evacue la Agencia de Calidad como resultado de la evaluación integral realizada al Servicio Local respectivo. Respecto de los establecimientos educacionales, el convenio deberá objetivos y metas específicas orientadas al mejoramiento de su desempeño, teniendo especial consideración a los ordenados en categoría insuficiente.

La Dirección de Educación Pública deberá sancionar la propuesta de convenio de gestión educacional a fin de que ésta forme parte de los antecedentes del concurso público de selección del/de la nuevo/a Director/a Ejecutivo/a, para lo cual tendrá a la vista el informe del Comité Directivo Local.

Una vez suscrito el convenio por el Ministro de Educación y el Director Ejecutivo, la Dirección de Educación Pública deberá enviar una copia de éste al Comité Directivo Local, al Consejo Local respectivo para su conocimiento y a todos los establecimientos educacionales representados por éstos.

Los/las Directores/as Ejecutivos/as de cada Servicio Local informarán, al menos una vez por año, a la Dirección de Educación Pública del grado de cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de gestión educacional, así como de las alteraciones o modificaciones que se hubieren producido en los supuestos acordados. Dicha comunicación se efectuará dentro de los dos meses siguientes al término del año escolar. La evaluación definitiva del cumplimiento de las metas deberá realizarse una vez entregado el informe.

Teniendo en vista este informe preliminar, el/la directora/a de Educación Pública dispondrá la elaboración de un informe final que deberá determinar el grado de cumplimiento de las metas contenidas en cada convenio de gestión educacional, y los cambios en las circunstancias y supuestos básicos de tales metas, a fin de evaluar su posible adecuación. Con todo, dicha adecuación de las metas del convenio deberá ser fundada.

Por su parte, 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. Quien deberá publicar los convenios de desempeño y presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

Los objetivos establecidos en los convenios durarán seis años. Las metas y sus respectivos indicadores y medios de verificación se ajustarán a las definiciones establecidas en el Plan Estratégico Local vigente. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, las metas y sus respectivos indicadores y medios de verificación podrán modificarse anualmente, a partir del informe final señalado en el artículo 41, cuando se produzcan cambios en las circunstancias o en los supuestos básicos del convenio de gestión educacional, no imputables a la gestión del/de la directora/a Ejecutivo/a, o cuando se hayan cumplido anticipadamente las metas establecidas en él.

El/la directora/a Ejecutivo/a deberá publicar, de modo destacado y sin resumir, en el sitio electrónico del Servicio Local, su convenio, los informes anuales y un resumen ejecutivo de dichos instrumentos para dar a conocer el grado de avance en el cumplimiento de sus objetivos y metas.

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.

En relación a otros aspectos relevantes del Convenio.

- 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 el caso de los/as Directores/as Ejecutivos/as de los SLE, la suscripción del Convenio de Gestión Educacional tiene el plazo de tres meses desde su nombramiento, por lo que la comunicación del mismo a la Dirección Nacional del servicio Civil podría darse en forma posterior. 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.

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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO PARA DIRECTORES/AS EJECUTIVOS/AS DE SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en el cargo a alguno de los tres postulantes propuestos por el Comité Directivo Local, sobre una nómina de entre cuatro y ocho candidatos propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de seis años. La autoridad competente podrá renovarlos sólo 1 vez.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

El artículo 23 de la ley N° 21040 establece que el/la directora/a Ejecutivo/a cesará en sus funciones por las siguientes causales: d) Incumplimiento grave del convenio de gestión educacional establecido en el artículo 39. El Directivo, deberá 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.

El cargo de Director/a Ejecutivo/a será de dedicación exclusiva y le serán aplicables los requisitos e inhabilidades para ser representante legal o administrador de entidades sostenedoras de establecimientos educacionales, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370.

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.”

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

Los/las directivos/as, 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 directivos, 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/las Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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.