

**JEFE/A DE UNIDAD DE APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Servicio Local de Huasco

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al jefe/a de la unidad de Apoyo Técnico Pedagógico le corresponderá liderar el apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales comunidades educativas de dependencia del Servicio Local, promoviendo la estrategia y proceso educativo integral del SLEP, en especial en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, orientando y acompañando los procesos de Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo de cada establecimiento educacional, mediante la gestión de los recursos asignados para esta función.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

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

Fuente Legal: Artículo 2º del D.F.L. N°1 de fecha 30 de mayo de 2018, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Huasco y otras materias que indica.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2019.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Pilar Vera.

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato.
Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 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, otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje 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 y estrategias de formación para los asistentes de la educación.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia

Principales Productos estratégicos:

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local, en articulación con la Estrategia Nacional y el "Proyecto Educativo" de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.

7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública en el periodo 2019 – 2022son los siguientes:

1. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Local de Educación Pública.
2. Instalar las mejores prácticas de gestión educacional en función de mejorar los resultados y procesos educativos, en los distintos niveles y modalidades educativas.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo a las particularidades y características del territorio.

2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará 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, deberá promover la participación de la comunidad, en especial la implementación del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relacionará 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), permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y facilitando el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativas, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será 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.

2.4
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).

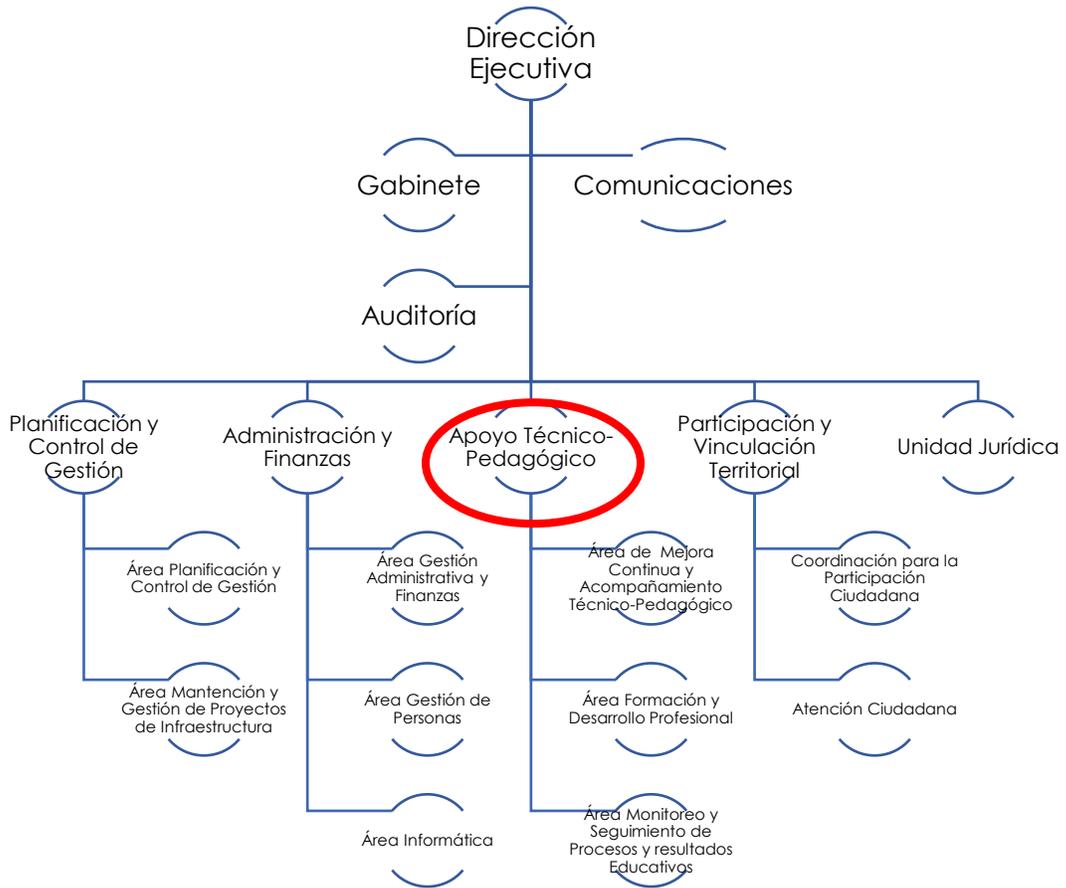
Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

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. Unidad de Administración y Finanzas
8. Departamento de Participación y Vinculación Territorial
9. Unidad Jurídica

ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL SERVICIO LOCAL²



² Estructura en revisión.

**DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	66
Dotación de Planta	33
Dotación a Contrata	33
Personal a Honorarios	0

Nota: Fue considerada la dotación directa del Servicio.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	MM\$ 38.707.128
Presupuesto de Inversión	MM\$.3.090.000

Nota: ley de presupuesto 2018.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Local de Educación Pública del Huasco comprende el territorio de las comunas de Vallenar, Alto Del Carmen, Freirina y Huasco.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación se encuentra emplazado en la región de Atacama, cuenta con una superficie total de 17.832 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 78.299 habitantes la que se divide en un 48,66% de mujeres y un 51,35% de hombres. La población en edad escolar ascendería a 14.777 habitantes (2017).

La matrícula total del servicio corresponde a 12. 646, con 54 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 8 establecimientos VTF, con una matrícula de 557 párvulos. La comuna de Vallenar concentra el 70% de la matrícula pública del territorio, con 8.843 estudiantes.

La siguiente tabla consolida información del territorio:

		EE				VTF		
		CANTIDAD	MATRÍCULA	DOCENTES	A AEE	CANTIDAD	MATRÍCULA	A AEE
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	16	864	92	85	0	0	0
	FREIRINA	6	1.254	109	124	4	164	43
	HUASCO	6	1.685	134	169	0	0	0
	VALLENAR	26	8.843	689	660	4	393	88
	TOTAL	54	12.646	1.024	1.038	8	557	131

2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

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

- Jefe/a de la unidad de Apoyo Técnico Pedagógico
- Jefe/a de la unidad de Administración y Finanzas
- Jefe/a de la unidad de Planificación y Control de Gestión

* 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.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Las funciones estratégicas definidas para el Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Liderar la implementación de un trabajo territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico para los establecimientos educacionales del SLEP y sus comunidades educativas, para la mejora educativa integral y sus indicadores.
2. Velar por el funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes, que fomente una cultura de mejora educativa en el SLEP, sistema que deberá considerar las indicaciones e informes de la Agencia de Calidad de la Educación.
3. Liderar un sistema de apoyo psicosocial para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad y el carácter inclusivo de la educación.
4. Articular 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 inicial docente provista por universidades de la región; y ii) la vinculación con el entorno social y productivo en el caso de la educación media técnico profesional, en miras a asegurar pertinencia, prácticas de formación y trayectorias articuladas con la educación superior.
5. Dar seguimiento y apoyo a la implementación de planes de mejoramiento educativo y de proyectos educativos institucionales de todos los establecimientos de dependencia del Servicio, promoviendo un trabajo en red que permita una adecuada articulación de los de los instrumentos de gestión educacional existentes en el SLEP.
6. Liderar los equipos a su cargo en el proceso de apoyo educacional de los establecimientos educacionales en lo relativo a la implementación curricular, a la convivencia escolar, al apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus planes de mejoramiento educativo, sus proyectos educativos institucionales, y en general cualquier instrumento de planificación de cada establecimiento educacional.
7. 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 de educación media técnico profesional y en todo lo referido a innovación y desarrollo pedagógico.
8. Implementar iniciativas de desarrollo profesional para su equipo y los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de su dependencia para el mejoramiento de la calidad, equidad e inclusión de la educación que éstos imparten.

9. Contribuir a la definición del Plan Estratégico del Servicio Local y en la elaboración de 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. Asesorar y asistir al Directora/a Ejecutivo/a del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia educativa

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Impulsar un trabajo territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los establecimientos educativos dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), en el marco del mejoramiento sostenido de la calidad, equidad y carácter inclusivo de la educación.</p>	<p>1.1 Elaborar e implementar un plan de trabajo territorial de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico. 1.2 Establecer y ejecutar instancias de monitoreo y evaluación de las iniciativas educativas implementadas por el SLEP durante el periodo anual 2019. 1.3 Monitorear y evaluar los aprendizajes y resultados educativos obtenidos por los establecimientos, para fomentar la cultura de mejora educativa del SLEP. 1.4 Ajustar los planes de coordinación de los equipos de la unidad de apoyo, en base a los resultados obtenidos por los establecimientos.</p>
<p>2. Liderar el trabajo sistemático de coordinación y colaboración entre entidades y actores claves para lograr un apoyo psicosocial adecuado de los estudiantes del Servicio Local de Educación Pública (SLE) en coordinación con otras áreas y direcciones.</p>	<p>2.1. Diseñar e implementar un plan de trabajo sistemático, las acciones de apoyo y el trabajo en red de equipos psicosociales de los establecimientos del SLEP. 2.2. Implementar planes y/o acciones que promuevan la colaboración con organismos gubernamentales y no gubernamentales (por ej.: Municipios, Chile Crece Contigo, SENDA, SENADIS, entre otros).</p>
<p>3. Liderar la implementación del Plan Estratégico del Servicio Local en el ámbito de su competencia, asegurando participación, coherencia educacional, cumplimiento de metas e indicadores, en consideración de los procesos y orientaciones propios de la Estrategia Nacional.</p>	<p>3.1. Establecer un programa que asegure la transferencia de lineamientos educativos a las entidades participativas del SLEP, promoviendo el cumplimiento de el Plan Estratégico Local y de la Estrategia Nacional de Educación Pública. 3.2. Implementar un plan de trabajo de apoyo educativo con el Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación en función de enriquecer el Plan Estratégico Local y la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p>

<p>4. Impulsar y promover una cultura de desarrollo profesional y formación continua, con foco en los equipos directivos y de gestión de los establecimientos educacionales pertenecientes al Servicio Local, para el mejoramiento sostenido de la calidad en educación pública.</p>	<p>4.1 Potenciar y facilitar instancias que permitan transferir capacidades de liderazgo directivo en los establecimientos educacionales de su dependencia. 4.2 Asegurar un marco y plan institucional que vele por una cultura de liderazgo, desarrollo profesional y mejora continua.</p>
--	---

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 PÚBLICO³

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.

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.

³ 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, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e 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 y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias: - Gestión a nivel educacional escolar. - Materias Técnico-Pedagógicas.</p> <p>Poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad.</p>	20%
<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 y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<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>	10%
<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%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	14
Presupuesto que administra	MM\$ 38.707.128

* Nota: El presupuesto corriente no es de administración exclusiva del cargo, es compartida con todas las otras unidades del SLEP

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de la unidad de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación, está compuesto por:

1. Área de Mejora Continua y Acompañamiento Técnico-Pedagógico: Esta área de trabajo se compone de 3 subunidades, a saber:

Apoyo a la Mejora Educativa. Entre sus principales funciones se encuentra:

- Diseñar, coordinar e implementar el proceso de acompañamiento y apoyo técnico-pedagógico a los establecimientos educacionales y comunidades escolares pertenecientes al Servicio Local, en lo relativo a la implementación curricular, a la convivencia escolar, al apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus planes de mejoramiento educativo, considerando características y requerimientos de cada nivel o modalidad educativa existente;
- Diseñar e implementar estrategias de contextualización curricular que se adecuen al territorio y a los niveles, modalidades y formaciones diferenciadas presentes en los establecimientos educacionales del Servicio Local;
- Diseñar, liderar y coordinar el trabajo en red de los establecimientos educacionales del Servicio Local.

Apoyo Psicosocial. Entre sus principales funciones se cuentan las de:

- Coordinar y potenciar el trabajo y competencias de los equipos multiprofesionales (psicopedagogos, fonoaudiólogos, psicólogos y otros perfiles) de los establecimientos educacionales;
- Desarrollar un sistema de diagnóstico de estudiantes con necesidades educativas especiales y diseñar estrategias de apoyo para estos;
- Desarrollar iniciativas de apoyo y atención diferenciada de los estudiantes en las actividades curriculares y extraprogramáticas, en función de sus necesidades y atendiendo a las diversas capacidades que posean, y acorde a la etapa de aprendizaje en que se encuentren, con especial énfasis en los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Establecer redes de cooperación y trabajo permanente con organismos gubernamentales y no gubernamentales (por ej.: municipios, SENDA, SENADIS, Chile Crece Contigo, entre otros) para mejorar el apoyo psicosocial entregado a los establecimientos.

Desarrollo de Estrategias e Instrumentos. Entre sus principales funciones se encuentran:

- Asistir a los establecimientos educacionales pertenecientes al Servicio Local en la elaboración y seguimiento de sus Proyectos Educativos Institucionales, Planes de Mejoramiento Educativo y, en general, de cualquier instrumento de planificación y gestión;
- Diseñar instrumentos y herramientas que faciliten y hagan más efectivo y eficiente el trabajo de acompañamiento a los establecimientos educacionales.

- Propiciar la innovación y el desarrollo en los procesos de acompañamiento y apoyo a los establecimientos, en base a los resultados del análisis y sistematización realizados.

2. Área Desarrollo Profesional y Formación Continua. Entre sus principales funciones se encuentran:

- Identificar necesidades de formación y desarrollo profesional de docentes, equipos directivos y de gestión, y asistentes de la educación de los establecimientos pertenecientes al Servicio Local.
- Diseñar e implementar estrategias y planes de Desarrollo Profesional para las personas y profesionales que trabajan en los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local, en coordinación con las instancias y regulaciones nacionales asociadas al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y al CPEIP de MINEDUC.
- Promover y fortalecer el liderazgo directivo en los establecimientos educacionales de su dependencia.
- Planificar, coordinar y controlar la correcta ejecución de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, bienestar y desarrollo de los trabajadores de los establecimientos educacionales de dependencia del Servicio Local.
- Apoyar los procesos de Evaluación Docente de aquellos profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos dependientes del Servicio Local.
- Apoyar el proceso de definición de necesidades de dotación docente realizado por el Servicio Local en el marco de su Plan Anual y de su Plan Estratégico Local.

3. Área Monitoreo y Seguimiento de Procesos y resultados Educativos. Entre sus principales funciones se encuentra la de:

- Apoyar a los establecimientos educacionales pertenecientes al Servicio Local en la implementación del sistema de monitoreo y seguimiento de la calidad de la educación pública, considerando en particular los instrumentos de gestión y planificación (PEI, PME) con que estos cuentan.
- Analizar y sistematizar aprendizajes y conocimientos derivados de los procesos de acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales.
- Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento de la calidad de la educación pública que considere los informes, criterios, estándares, orientaciones y exigencias del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, entregando a cada establecimiento educacional (equipos directivos, consejo de profesores, consejo escolar) los resultados e índices que arrojen dichos sistemas.
- Generar estudios que refuercen y aporten a la mejora del trabajo de apoyo a los establecimientos educacionales, la permanente generación de conocimiento sobre el territorio, y la planificación de la oferta educativa actual y futura del Servicio Local de conformidad a lo que establece la ley.

5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

Los clientes con los cuales se vincula el Jefe/a de la unidad de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.).

5.4 RENTA

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 **25%**⁴. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.547.000.-** 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 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.900.375.-	\$725.094.-	\$3.625.469.-	\$3.041.625.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.908.868.-	\$1.227.217.-	\$6.136.085.-	\$5.101.884.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.728.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.887.342.-	\$721.835.-	\$3.609.177.-	\$3.027.532.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.370.738.-	\$1.092.685.-	\$5.463.423.-	\$4.587.029.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.547.000.-

***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, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

⁴ El porcentaje de asignación de Alta Dirección Pública se encuentra en tramitación en la DIPRES.

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, de los Servicios Locales de Educación, el convenio será suscrito dentro de treinta días de haber sido nombrado con el jefe superior respectivo, cuyas metas deberán estar alineadas con el Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo de su respectivo Servicio Local.

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.

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 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.”

- 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.