

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN COSTA ARAUCANÍA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Servicio Local de
Educación de Costa
Araucanía

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A él/a la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública le corresponderá liderar la implementación del Servicio Local a 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 y a la normativa, planes, programas y políticas establecidos por el Ministerio de Educación.

**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, 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°2 del 30/05/2018 del Ministerio de Educación.

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 y 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 EE.
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 docente, que fortalezca las capacidades de liderazgo pedagógico de los equipos directivos y docentes del territorio.
4. Apoyo técnico-pedagógico y 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 de Costa Araucanía en el periodo 2018 – 2021 son 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 procesos educativos y resultados, en los distintos niveles y modalidades educativas.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo a las particularidades del territorio.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará con 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, a través 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), 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 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).

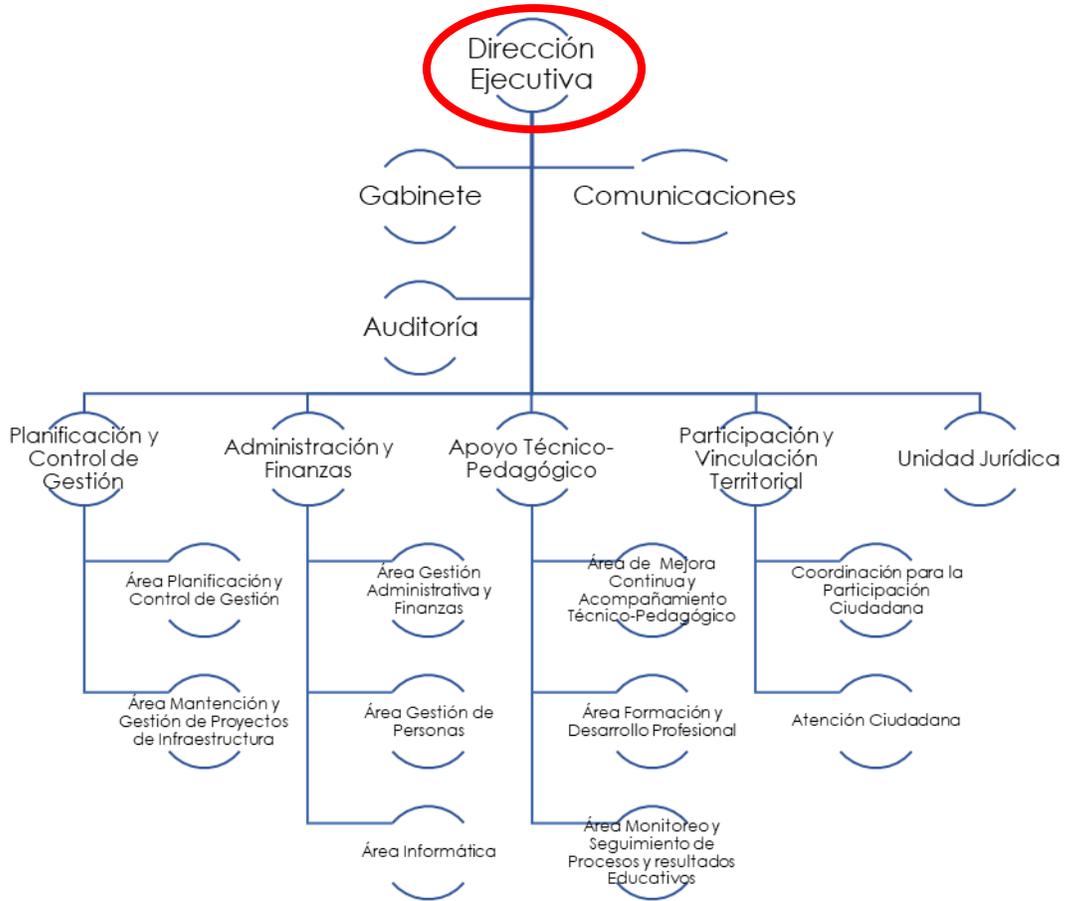
Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

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. Área de Apoyo Técnico-Pedagógico
6. Área de Planificación y Control de Gestión
7. Área de Administración y Finanzas
8. Área de Participación y Vinculación Territorial
9. Unidad Jurídica

ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL SERVICIO LOCAL¹



¹ Estructura en revisión.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	87
Dotación de Planta	37
Dotación a Contrata	50
Personal a Honorarios	

Nota: Fue considerada la dotación directa del Servicio.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	MM \$ 11.076
Presupuesto de Inversión	MM\$ 59

Nota: ley de presupuesto 2018.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Local Costa Araucanía comprende el territorio de las comunas de Carahue; Nueva Imperial; Toltén; Saavedra; Teodoro Schmidt. Desde su marco jurídico, al igual que todo Servicio Local de Educación Pública, Costa Araucanía es un órgano administrativo encargado de la provisión del servicio público educacional definido en la ley N° 21.040.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región de la Araucanía, con una superficie total de 3.984 KM², casi en su gran mayoría de carácter rural, con una población total estimada de 100.160 habitantes, y 19.095 niños y niñas en edad escolar, es decir un 18,7 % de su población (2017).

El número total de estudiantes matriculados en establecimientos públicos asciende a 8.500 en 2017, lo que representa un 44% de la matrícula total del territorio.

Un 71% de los establecimientos públicos del territorio son rurales (n=55), concentrando un 14% de la matrícula pública del territorio.

Resumen Oferta Pública y Privada. 2017		Resumen Oferta Pública	
Matrícula total 2017	19.424	Matrícula total 2017	8.500
Variación matric. 2011-2017	-8,00%	Variación matric. 2011-2017	14,30%
Matrícula rural 2017	5.660	Matrícula rural 2017	1.212
Establecimientos 2017	212	Establecimientos 2017	77
Establecimientos rural 2017	160	Establecimientos rural 2017	55

La matrícula total del territorio representa el 10% de la matrícula total de la región. Mientras que la matrícula pública del territorio representa el 11% del total de la matrícula de dependencia pública de la región.

En relación con los niveles educativos, un 55% de la matrícula total del territorio pertenece a enseñanza básica, mientras que un 30% está matriculado en enseñanza media humanista científico o técnico profesional.

La siguiente tabla consolida información del territorio:

SLE	Comunas	Poblacion Escolar Estimada 2017	N° EE Públicos 2017	Matrícula Pública 2017	Matricula Total 2017	% Matrícula Pública en el territorio
SLE69	Carahue; Nueva Imperial; Toltén; Saavedra y Teodoro Schmidt	19.095	77	8.500	19.424	44%

SLE	N° Estudiantes Prioritarios Públicos 2017	% estudiantes prioritarios (de la matrícula pública)	N° VTF 2016	Matrícula VTF 2016	N° EE públicos Desempeño INSUFICIENTE en Ed. Básica (2017)	N° Docentes públicos 2017	N° AEEE públicos 2017	Dotación funcionarios SLE (aprox.)
SLE69	7.052	83%	16	650	0	617	667	92

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Liderar la gestión del Servicio Local de Educación, dirigiendo y coordinando procesos de implementación de la ley y funcionamiento, asegurando la mejora en la gestión escolar, innovación y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad en el territorio de su competencia.
2. Liderar y asegurar de forma eficiente la consolidación del proceso de transición, instalación y desarrollo del SLE a objeto de garantizar educación pública de calidad.
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. Coordinar e implementar el acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales que fortalezcan el aseguramiento de la calidad en el aprendizaje, implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes. 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.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Promover una gestión que asegure la calidad educativa 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la implementación de 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, teniendo presente, así mismo, los valores de la cosmovisión y el pensamiento mapuche. • 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 presente el desarrollo esperado.
<p>2. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando la consolidación del traspaso de las corporaciones correspondientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar estudios de dotación que permitan asegurar el correcto funcionamiento del servicio local en materias de cobertura y recursos necesarios. • 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. • Asegurar un estándar en la gestión de recursos físicos, levantando alertas que impulsen buenas prácticas hacia mejoras del aprendizaje.
<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 (SLE), de acuerdo con la Ley N°21.040</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cursos de acción que fortalezcan 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. • Promover la participación de la comunidad educativa, especialmente a través de los centros de alumnos, centros de padres y apoderados y de los consejos escolares. • 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar una articulación y adecuada coordinación con las autoridades municipales, organismos públicos y privados, actores claves del territorio. • Generar una cultura de mejora educativa, trabajo en equipo, colaboración y compromisos con los desafíos y metas educacionales
<p>4. Desarrollar capacidades directivas y apoyar el desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación, de acuerdo con los planes de los Establecimientos educacionales, conforme a las necesidades del territorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes de acción y convenios para el fortalecimiento de capacidades en los equipos docentes y directivos para un efectivo trabajo en el aula, conforme a los principios de la ley, en los equipos docentes y directivos. • Fortalecer las habilidades de liderazgo y trabajo en red en los equipos de los establecimientos de educación. • Capacitar y formar a la comunidad educativa para fortalecer el Sistema de Educación Pública

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 PÚBLICO²

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.

² 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> <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>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia relevante en gestión y administración 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación estratégica. - Gestión de recursos físicos, financieros, humanos y/o materiales. - Gestión educacional y/o liderazgo educacional. - Control de gestión. <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura.</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 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>	15%
<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	87
Presupuesto que administra	MM\$ 11.135

Nota: Fue considerada la dotación directa del servicio y ley de presupuesto 2018.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/ de la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación, está compuesto por:

1. Gabinete: Entre sus principales funciones se encuentra asesorar al/ a la Director/a del SLE, facilitar la coordinación del equipo profesional, técnico y administrativo requerido por el Director del Servicio Local de Educación.

2. 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.

3. Comunicaciones: Entre sus principales funciones se encuentra diseñar e implementar una estrategia comunicacional para el Servicio Local de Educación; generar, mantener y administrar canales de información del Servicio Local de Educación hacia la comunidad y contenido para ellos; gestionar las relaciones con medios de comunicación local y nacional.

4. Planificación y Control de Gestión: Entre sus principales funciones se encuentra asesorar, estudiar y proponer planes y programas que orienten las actividades del SLE y la correspondiente planificación estratégica y presupuestaria para la provisión educacional por parte de este; monitorear el cumplimiento de las metas he indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del servicio local y sus establecimientos. Cuenta con las áreas de Planificación y control de gestión y gestión de proyectos.

5. Administración y Finanzas: Entre sus principales funciones se encuentra administrar los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio Local, velando por su correcta utilización para el logro de los objetivos institucionales.

6. Apoyo Técnico – Pedagógico: Entre sus principales funciones se encuentra apoyar y acompañar a los establecimientos educacionales y comunidades educativas de su dependencia, en especial en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes en concordancia con lo dispuesto por los marcos y orientaciones para el aseguramiento de la calidad.

7. Participación y Vinculación Territorial: Entre sus principales funciones se encuentra diseñar e implementar estrategias con las comunidades y otros actores de interés dentro del territorio correspondiente al Servicio Local de Educación para apoyar el desarrollo de los PEI y PME; diseñar e implementar estrategias de vinculación con actores públicos y privados relacionados con el desarrollo de la Educación en el territorio. Cuenta con las áreas de atención a la comunidad y Relación con actores externos.

8. Unidad Jurídica: Entre sus principales funciones se encuentra asesorar, informar, orientar y dar soporte en materias de derecho a las autoridades del Servicio Local sobre la correcta aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias del sector; asegurar que las actuaciones del SLE se ajusten a las normativas jurídicas vigentes.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

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

1. Director 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 y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.
 - 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. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la comuna.
8. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
9. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
10. Contraloría General de la República.

5.4 RENTA

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 **\$4.221.000.-** 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 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.222.425.-	\$1.127.849.-	\$4.350.274.-	\$3.652.902.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.909.722.-	\$1.718.403.-	\$6.628.125.-	\$5.396.347.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.234.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.208.610.-	\$1.123.013.-	\$4.331.623.-	\$3.638.542.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.895.907.-	\$1.713.567.-	\$6.609.474.-	\$5.386.127.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.221.000.-

***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 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 Director Ejecutivo 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 del mismo.

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 nuevo Director Ejecutivo, 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 Directores Ejecutivos 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 Director 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 Director Ejecutivo, o cuando se hayan cumplido anticipadamente las metas establecidas en él.

El Director Ejecutivo 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 Directores Ejecutivos 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.

5.6 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.

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 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 Director Ejecutivo 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 Ejecutivo 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 directivos.

Los directivos, 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 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 directivos 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.