

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ATACAMA QUE COMPRENDE LAS
COMUNAS DE COPIAPÓ, CALDERA, TIERRA AMARILLA, CHAÑARAL Y DIEGO DE ALMAGRO
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama, Ciudad de Copiapó

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL 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 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 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°14 del 29/10/2018 del Ministerio de Educación.

1.3 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.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:

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

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-08-2019

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	111*
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3820*
Presupuesto que administra	Será informado en el presupuesto 2020

* Nota: Fue considerada la dotación directa del Servicio. Por definir en presupuesto 2020.

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**2.1
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, promoviendo el desarrollo de las ciencias, tecnologías y la valoración del patrimonio cultural y natural con énfasis en el recurso hídrico, en el territorio de su competencia.
2. Liderar y asegurar de forma eficiente la consolidación del proceso de transición, instalación y desarrollo del SLEP 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 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.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

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.

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.

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 e 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.

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.

Gestión de Personas: Entre sus principales funciones están las remuneraciones, el acompañamiento de los funcionarios desde su inicio hasta su término, preocupándose del desarrollo del talento, su formación y desarrollo profesional; y los procesos administrativos de las personas que desempeñan en el SLEP.

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.

Gestión territorial: Entre sus principales funciones está el gestionar la coordinación territorial con los actores locales, con el fin de facilitar la implementación, traspaso y acompañamiento del Servicios al nuevo sistema de educación pública, asegurando un desarrollo sostenible de los establecimientos educacionales siendo el intermediario entre las necesidades de los Establecimientos, la comunidad educativa y el Servicio Local.

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.

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.

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.

2.3 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.
 - 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.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO 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 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. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando un traspaso exitoso de las corporaciones correspondientes.</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.</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 un estándar en la gestión de recursos físicos, levantando alertas que impulsen buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes.</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</p>

	<p>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 docentes y asistentes de la educación y comunidad educativa de acuerdo 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>4.1. 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.</p> <p>4.2. Fortalecer las habilidades 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>

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

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, movilizandolos recursos 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 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 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	111*
Dotación de Planta	50*
Dotación a Contrata	60*
Personal a Honorarios	No definido
Presupuesto Anual	Pendiente hasta ser publicado en la Ley de presupuesto 2020

* Nota: Fue considerada la dotación directa del Servicio. Por definir en presupuesto 2020.

4.2 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 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 educativos, 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.

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.

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

La región de Atacama (III) se localiza entre los 26° y 29°20' de latitud sur. Está conformada por tres provincias y nueve comunas, El Servicio local abarca las provincias de Chañaral (comunas de Chañaral y Diego de Almagro) y la provincia de Caldera, con las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, puesto que las unidades de relieve básicas presentadas en las regiones del norte aquí comienzan a variar. Su clima y las condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que las dos primeras regiones.

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 286.168 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 52% hombres y 47.6% mujeres. La población escolar del territorio agrupa a 135 mil niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 9% del total, Mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18% del total de la población.

Contexto Educativo del territorio

SLEP	Atacama
Región	Atacama
Cabecera	Copiapó
N Comunas	5
Comunas	Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral, Diego de Almagro
Matrícula Pública 2019	29.785
Establecimientos Educativos Públicos 2019	60
Liceos Bicentenarios	Liceo Mercedes Fritis Mackenney,

Liceo Manuel Magalhaes Medling		
Docentes EE 2019	2.001	
Tramos carrera docente 2018	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	26%
	Temprano	27%
	Inicial	20%
	Acceso	18%
Asistentes de la educación EE 2019	1.819	
Establecimientos VTF Municipal	19	
Matrícula VTF Municipal*	1.315	
Estudiantes con inasistencia crónica 2018	49%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2018	Alto	0
	Medio	9
	Medio-bajo	15
	Insuficientes	11
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018	8	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018	Adecuado	10%
	Elemental	34%
	Insuficientes	56%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018	Adecuado	25%
	Elemental	30%
	Insuficientes	45%
Estudiantes prioritarios	64%	
Estudiantes preferentes	20%	
Reprobación 2018**	8%	
Deserción 2018***	7%	

Fuentes: 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 2018.

**Datos de reprobación consideran solo educación regular.

*** Tasa de incidencia

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Atacama en el período 2020 – 2026 son los siguientes:

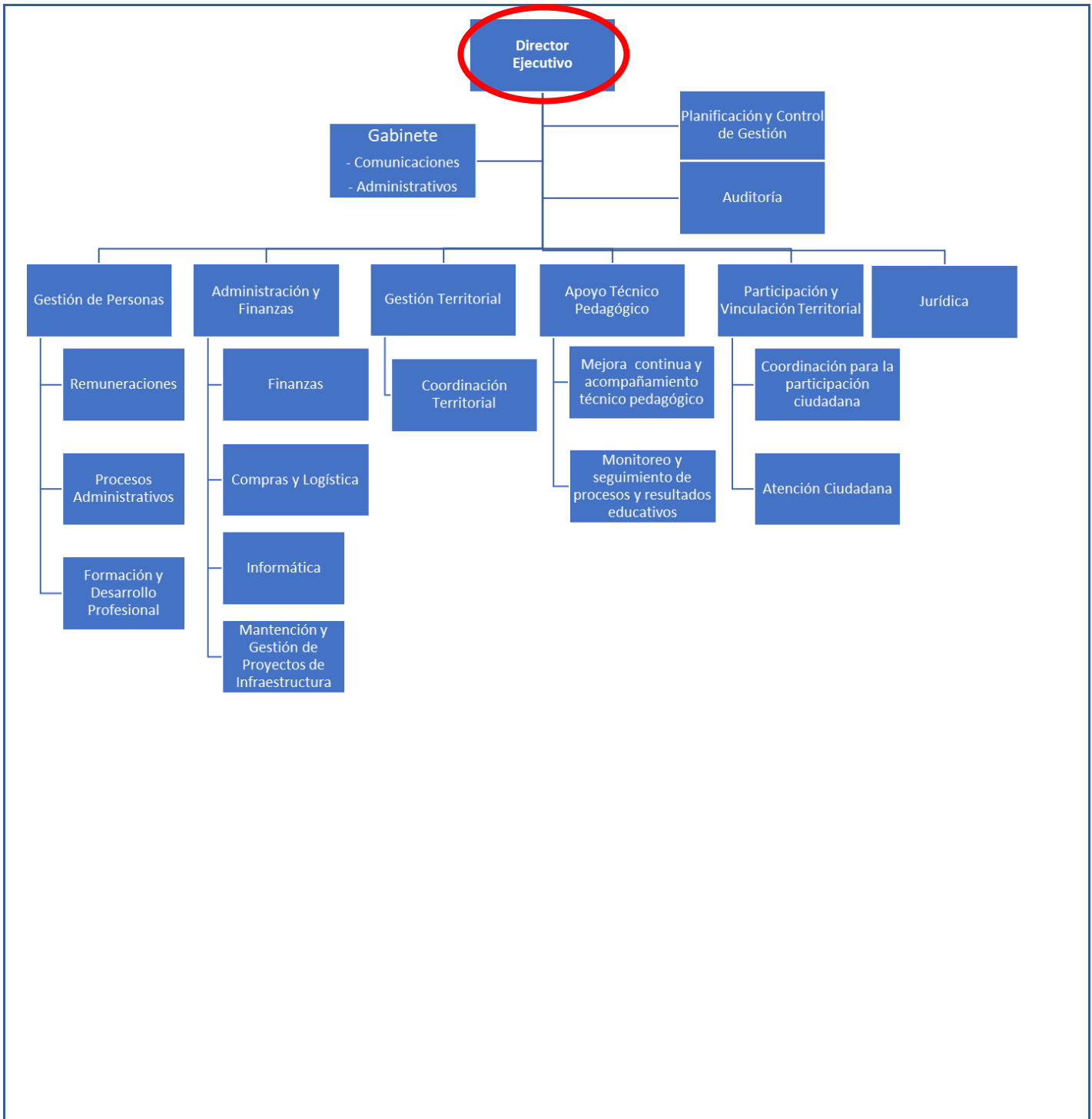
1. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Local de Educación Pública.
2. Instalar las mejores prácticas de gestión educacional en función de mejorar los resultados y procesos educativos, en los distintos niveles y modalidades educativas.
3. Velar por una adecuada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

**4.4
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
- Jefe del Área de Gestión de personas
- Jefe del Área de Gestión Territorial

5. ORGANIGRAMA



6. 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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.602.000.-** 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 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.307.966.-	\$1.488.585.-	\$4.796.551.-	\$4.016.420.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.995.263.-	\$2.247.868.-	\$7.243.131.-	\$5.815.200.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.616.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.294.151.-	\$1.482.368.-	\$4.776.519.-	\$4.000.996.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.981.448.-	\$2.241.652.-	\$7.223.100.-	\$5.804.222.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.602.000.-

***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.

- 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.