

DIRECTORA EJECUTIVA O DIRECTOR EJECUTIVO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE COSTA ARAUCANÍA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Carahue,
Región de la Araucanía.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Costa Araucanía le corresponderá liderar la consolidación del Servicio Local a su cargo durante sus segundos seis años de funcionamiento, asegurando la adecuada provisión del servicio educativo de los establecimientos emplazados en su territorio. Asimismo, debe dirigir la gestión y funcionamiento del Servicio, garantizando -a través de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia- la provisión del servicio educativo en los niveles y modalidades que corresponda, orientándose de conformidad a los principios de la educación pública establecidos en la Ley N° 21.040, la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP), y los planes, programas y políticas establecidos por el Ministerio de Educación.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública de Costa Araucanía², corresponden a las siguientes:

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

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-06-2025.

² Resolución Exenta 589/2024, Aprueba modificación de la organización interna, otorga denominaciones y asigna funciones de la forma que se indica a las unidades, del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía.

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, efectivo y eficaz los recursos presupuestarios, financieros y materiales de la organización, optimizando el gasto y respondiendo a los compromisos gubernamentales en esta materia.

8. Las demás funciones y atribuciones que le encomiende la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1) (2)	Programa 01: 90 personas. Programa 02: 2.106 personas.
Presupuesto que administra (3) (4)	\$46.289.610
1. Dotación sujeta a necesidades del servicio. 2. Considera dotación autorizada para el año 2025, según ley 21.722 de Presupuestos del Sector Público de 2025. 3. Presupuesto total del SLEP asignado la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio y el Programa 02 de Servicio Educacional Costa Araucanía. 4. Moneda Nacional en Miles de \$.	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO³

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Gestionar la provisión de un servicio educativo que asegure la calidad, inclusión, convivencia escolar y desarrollo integral de las y los estudiantes en los jardines infantiles, salas cunas, escuelas y liceos dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), incorporando un enfoque que valore su diversidad, en especial la identidad y cosmovisión de los pueblos originarios, conforme a las	1.1. Desarrollar e implementar acciones de acompañamiento técnico a equipos directivos y docentes de los establecimientos de su dependencia, atendiendo la diversidad de los niveles y modalidades de enseñanza en el territorio, características y necesidades de la matrícula, desplegando diversas estrategias y metodologías. 1.2. Mejorar los niveles de aprendizaje

³ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

el diseño del
**Convenio de
Desempeño ADP.**

necesidades del territorio, orientaciones y el marco normativo de la ley N°21.040.	de las y los estudiantes del territorio mediante la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras basadas en evidencia, que aseguren una educación de calidad, sustentada en los principios, valores y objetivos de la Estrategia Nacional de Educación Pública. 1.3. Reducir la brecha entre oferta y demanda de matrícula, a través de la implementación de una estrategia integral, basada en evidencia, que esté orientada a su disminución en los distintos niveles y modalidades educativas. 1.4. Implementar estrategias que propendan a cautelar las trayectorias educativas de las y los estudiantes, con el fin de disminuir los índices de desvinculación, y aumentar sus probabilidades de continuar su trayectoria en la educación superior.
2. Desarrollar un trabajo con actores claves del entorno, tanto del sector público como privado, que consolide el posicionamiento estratégico del servicio en el territorio, para su desarrollo y buen funcionamiento, así como para los establecimientos educacionales de su dependencia.	2.1. Garantizar el funcionamiento sistemático de los órganos colegiados de participación establecidos en la ley 21.040, monitoreando su adecuada conformación y el ejercicio de sus funciones, promoviendo su involucramiento en todos aquellos ámbitos donde poseen competencias. 2.2. En el marco del cumplimiento de las definiciones estratégicas del Servicio Local, establecer alianzas con actores del territorio para la mejora de aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo de capacidades de los equipos y el despliegue de diversas iniciativas que favorezcan la gestión eficiente de recursos. 2.3. Desarrollar e implementar una adecuada estrategia comunicacional, contextualizada y adaptada al territorio, que considere a los diversos interlocutores, el momento de la operación del Servicio Local y que permita la gestión adecuada de eventuales situaciones de crisis y

	conflictos.
3. Desarrollar capacidades en funcionarios(as) del Servicio Local, así como en directivos, docentes y asistentes de la educación de los jardines infantiles y salas cuna, escuelas y liceos de su dependencia, para apoyar su desarrollo profesional, conforme a las necesidades del territorio, y en concordancia con el Plan Estratégico Local.	3.1. Desarrollar e implementar acciones de acompañamiento a equipos directivos y docentes de los establecimientos de su dependencia, atendiendo la diversidad de los niveles y modalidades de enseñanza en el territorio, características y necesidades de la matrícula, desplegando diversas estrategias y metodologías para aquello.
4. Liderar y conducir una política de gestión y desarrollo de personas con el objetivo de asegurar la retención y desarrollo del talento humano y la gestión del conocimiento. Lo anterior, aplicando los principios de inclusión y transversalización del enfoque de género, y considerando el desarrollo organizacional del Servicio, el fortalecimiento de los liderazgos y el óptimo funcionamiento de los procedimientos administrativos relacionados.⁴	4.1. Desarrollar políticas, protocolos e iniciativas que incorporen aspectos estratégicos para el desarrollo organizacional, tales como la gestión del cambio, la gestión de ambientes laborales, y su estructura orgánica, considerando los principios de inclusión y transversalización del enfoque de género, así como las Normas de aplicación general del Servicio Civil. 4.2. Implementar iniciativas o estrategias para el desarrollo de una cultura de fortalecimiento de liderazgos, con foco en la mejora del servicio educativo, dialogante, empático y comprometido con la equidad territorial y cultural, considerando los distintos ámbitos de gestión que le representan, tanto a nivel intermedio como local. 4.3. Realizar un control y seguimiento de los procesos administrativos relativos al personal dependiente del Servicio Local, que garantice un adecuado funcionamiento del Servicio y sus establecimientos, así como el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones como empleador.

⁴ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

5. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos de infraestructura y equipamiento, particularmente para la educación inicial, técnico-profesional y rural, que favorezcan una experiencia educativa de calidad, equitativa, inclusiva y con pertinencia local.	5.1. Ejecutar una cartera de inversiones con iniciativas de conservación, reposición y creación de establecimientos educativos, pertinente a las definiciones estratégicas del Servicio Local, la demanda de matrícula del territorio y sus particularidades, a través de una planificación para la totalidad del periodo y basada en evidencia. 5.2. Optimizar la gestión y ejecución de mantenciones y reparaciones de establecimientos educativos, considerando el uso eficiente de recursos, la implementación oportuna de acciones correctivas y preventivas y la gestión de contingencias.
6. Conducir una gestión eficiente, orientada a la mejora continua del servicio y al cumplimiento de los estándares del sector público: probidad, transparencia, integridad, ética pública y rendición de cuentas, mediante la aplicación oportuna y rigurosa de los mecanismos establecidos en la normativa vigente.	6.1. Velar por la coherencia de los instrumentos de planificación, asegurando su articulación entre la Estrategia Nacional, el Plan Estratégico Local, Los Planes Anuales y los Planes de Mejoramiento Educativo. 6.2. Realizar seguimiento y control del avance en la implementación de los instrumentos de planificación y gestión educativa, a fin de determinar acciones de mejora frente aquellos aspectos que no presenten el desarrollo esperado, y evaluar los procesos de forma periódica y participativa con representantes de las comunidades educativas.
7. Conducir una gestión eficiente y eficaz de los recursos presupuestarios, financieros y materiales del Servicio Local, propendiendo a su sostenibilidad operativa y financiera y a la provisión de condiciones necesarias para la prestación del servicio educacional.	7.1. Realizar una gestión presupuestaria que, a través del monitoreo y seguimiento del gasto y la articulación de los instrumentos de gestión y planificación, permita responder a las necesidades del servicio, de los establecimientos y sus comunidades. 7.2. Atender, de manera oportuna y pertinente a las particularidades de cada comunidad educativa, las necesidades materiales y de equipamiento de los establecimientos educacionales dependientes del servicio, necesarias para

	el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad.
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.681.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.889.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.266.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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

Fuente Legal: Art. 2º del DFL N° 2, del 07 de marzo de 2018 del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con tres años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*. Se considerará experiencia relevante en el ámbito educacional, en instituciones públicas o privadas.

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia y/o conocimientos en**:

- Tener experiencia en implementación y/o gestión de políticas, programas o proyectos de desarrollo social y/o educativo, y/o trabajo con grupos vulnerables.
- Gestión o implementación de políticas públicas.
- Trabajo en red con diversos actores del territorio.
- Gestión intercultural.
- Gestión en organizaciones de la administración central del Estado y/o manejo de recursos públicos y/o gestión financiera.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

2.4 COMPETENCIAS

PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la

Evaluación por Competencias.

Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Programa 01: 90 personas. Programa 02: 2.106 personas.
Presupuesto Anual (2) (3)	Programa 01: 3.591.653 Programa 02: 42.697.957
1. Considera dotación autorizada para el año 2025, según ley 21.722 de Presupuestos del Sector Público de 2025. 2. Presupuesto del SLEP asignado por Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio y el Programa 02 de Servicio Educativo Costa Araucanía. 3. Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y el compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación se crea el año 2018, a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, como un servicio público descentralizado y con patrimonio propio, que se relaciona directamente con el Ministerio de Educación y es parte del Sistema de Educación Pública, el cual es conducido y coordinado por la Dirección de Educación Pública.

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativos, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente es de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación

técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos estratégicos:

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes del territorio, a través del diseño de prácticas efectivas y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en las habilidades fundamentales para el siglo XXI.
2. Fortalecer las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.
3. Promover la interculturalidad, el respeto humano y la cultura democrática, a través del programa de convivencia escolar y los mecanismos de participación de la comunidad educativa del territorio, para contribuir al desarrollo personal y social de las/os estudiantes.
4. Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público y/o privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.
5. Consolidar un equipo de trabajo comprometido con la educación pública, idóneo en cuanto a capacidades y experiencia, propendiendo a la normalización de la dotación del servicio y al desarrollo personal y profesional continuo.
6. Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello.

Contexto interno del Servicio

En el marco de la implementación de la Ley N°21.040, los esfuerzos se han centrado en asegurar un traspaso eficiente y de calidad hacia el nuevo sistema de educación pública, así como en la puesta en marcha y posterior consolidación de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) instituciones a cargo de proveer un servicio educativo integral, de calidad y con pertinencia local.

En este contexto, la consolidación de cada Servicio Local representa un desafío estratégico que exige a su Director/a Ejecutivo/a liderar la gestión del servicio educativo público, garantizando la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes de los establecimientos y jardines infantiles bajo su dependencia.

Esta tarea implica fortalecer y proyectar los procesos y líneas de trabajo impulsadas por el Servicio, promoviendo un desarrollo institucional sólido en sus diversos ámbitos de gestión, con un enfoque permanente en la mejora continua.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de Cautín Norte y Cautín Sur, con las comunas de Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén, de la Región de la Araucanía. De las cuales, un 44,9% de las y los estudiantes de este territorio asiste a establecimientos de la educación pública.

Se destaca el componente intercultural que caracteriza al territorio relativo al Servicio, donde un 49,4% de la matrícula se identifica con un pueblo originario. En ese sentido, el Servicio se ha destacado por desarrollar iniciativas pedagógicas interculturales y acciones temáticas que han consolidado una pedagogía situada, que valora la cosmovisión mapuche y promueve el buen vivir como fundamento del aprendizaje con pertinencia territorial.

En el ámbito educativo, durante el primer periodo de gestión del Servicio, se ha desarrollado un modelo de aprendizaje altamente valorado por todos los actores, quienes, de manera transversal, desean mantener y fortalecer durante el siguiente periodo de gestión.

En términos de resultados educativos, en la última medición del SIMCE del año 2024, se presenta un alza de resultados en el nivel de cuarto básico, alcanzando 273 puntos en la prueba de lenguaje y 262 puntos en la prueba de matemáticas. En este ámbito, se visibiliza como un espacio de mejora los resultados en el nivel de 2° medio, alcanzando 225 puntos en la prueba de lectura y 226 puntos en la prueba de matemática.

En cuanto a las trayectorias educativas de los y las estudiantes pertenecientes al Servicio Local, específicamente en relación con el acceso a la educación superior, un 49,5% de las y los estudiantes egresados acceden a la educación superior. Donde un 31,8% de estudiantes se matricula en universidades, un 10% se matricula en Centros de Formación Técnica y un 7,6% en Institutos Profesionales.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP COSTA ARAUCANÍA	
Región	Región de la Araucanía
Comuna de cabecera	Carahue
N° Comunas	5
Comunas	Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén.
Matrícula escolar 2024*	8.696
Establecimientos escolares dependientes del SLEP 2024*	67
Liceos técnico profesionales 2024	8

Docentes en Establecimientos Educativos 2024**	961	
Tramos Carrera Docente 2024	Experto II	17
	Experto I	101
	Avanzado	239
	Temprano	146
	Inicial	89
	Acceso	44
	Sin tramo	176
Asistentes de la Educación en Establecimientos escolares 2024**	853	
Jardines Infantiles VTF 2024***	16	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2024***	460	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2024***	40	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2024***	107	

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2024.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2024. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en junio 2024.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2024. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2023. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los/as usuarios/as y/o clientes con los cuales se vincula el Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública.
2. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
3. Ministerio de Educación y organismos de coordinación, formación y administrativos del sector, tales como:
 - a. Subsecretaría de Educación y Subsecretaría de Educación Parvularia.
 - b. Superintendencia de Educación.
 - c. Agencia de Calidad de la Educación.
 - d. Secretaría Regional Ministerial de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
 - e. tras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, Mejor Niñez y Oficinas Locales de la Niñez.
4. Colegio de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
5. Alcaldes/as y autoridades municipales.
6. Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
7. Contraloría General de la República y Contraloría Regional.
8. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en las comunas.
9. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Hacienda, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y sus servicios públicos relacionados.
10. Fundaciones y organizaciones de la sociedad civil.
11. Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- **Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.**
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.

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

Plazos para proponer y suscribir el convenio de gestión educacional:

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

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

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

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

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

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

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

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

Por su parte, los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. Quien deberá publicar los convenios de desempeño y presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

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

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

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

Otros aspectos relevantes del Convenio:

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

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

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En el caso de los/as Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP, 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.

V. 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.

Este cargo no es susceptible de remoción por exclusiva confianza.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

El artículo 23 de la ley N° 21.040 establece que el/la Director/a Ejecutivo/a cesará en sus funciones por las siguientes causales: d) Incumplimiento grave del convenio de gestión educacional establecido en el artículo 39.

El Directivo, deberá responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

Por otro lado, los directivos 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.