

DIRECTORA EJECUTIVA O DIRECTOR EJECUTIVO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE SANTIAGO CENTRO
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Santiago,
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Director Ejecutivo o a la Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) le corresponderá liderar la implementación del Servicio Local bajo su cargo, asegurando el adecuado traspaso del servicio educativo de los municipios que corresponden a 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, corresponden a las siguientes:

1. Dirigir, organizar, administrar y gestionar estratégicamente el Servicio Local de Educación Pública, liderando y coordinando los procesos de transición e instalación, para alcanzar con éxito la implementación de la ley y un adecuado funcionamiento de la institución, asegurando la mejora continua en la gestión escolar, la innovación educativa y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad, además de un adecuado control y utilización de los recursos, en el territorio de su competencia.
2. Liderar y coordinar a todas las áreas del Servicio, articulando su trabajo y supervisando la gestión, para alcanzar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos de la institución, respondiendo a los compromisos gubernamentales en esta materia.
3. Conducir el adecuado acompañamiento y apoyo a todos los establecimientos educacionales en sus distintos niveles y particularidades, asegurando la buena convivencia escolar, considerando la diversidad e identidad de las comunidades educativas y garantizando una educación pública inclusiva, equitativa, de calidad e integral, tal como lo establecen los

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-11-2023

Directora Ejecutiva o Director Ejecutivo – Servicio Local de Educación Pública de Santiago Centro
 fines, principios y objeto de la ley.

4. Liderar la articulación con actores claves del entorno, con la finalidad de abordar las particularidades, complejidades y desafíos propios del funcionamiento y momento en que se encuentre el Servicio Local de Educación Pública y cada uno de sus establecimientos educacionales.
5. Elaborar, implementar y hacer seguimiento al Plan Estratégico Local del Servicio y los Planes Anuales a que se refieren, respectivamente, los artículos 45 y 46 de la ley N° 21.040; promoviendo iniciativas educativas colaborativas e innovadoras que releven las trayectorias de los y las estudiantes, que involucren procesos participativos de las comunidades locales y educativas en su elaboración y evaluación, respondiendo a sus necesidades.
6. Acompañar y apoyar la ejecución y retroalimentación de los objetivos de los convenios de desempeño celebrados con los directores y directoras de los establecimientos educacionales de dependencia del Servicio Local, de conformidad con la ley, contribuyendo al adecuado cumplimiento de estos.
7. Implementar mecanismos de transparencia y rendir cuenta pública sobre la marcha del Servicio Local, los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.
8. Liderar y conducir efectivamente la gestión de personas de la institución, relevando el desarrollo de las capacidades técnicas, de una cultura organizacional positiva y promoviendo la comunicación efectiva, el adecuado clima laboral, así como relaciones respetuosas e igualitarias entre las personas y los equipos que conforman el Servicio Local, que colaboren en el desarrollo de identidad y pertenencia a la nueva institucionalidad.
9. Las demás funciones y atribuciones que le encomienden las leyes.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	12
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	3.899
Presupuesto que administra	\$ 60.312.199.- (1) (2)
1. Corresponde a una estimación de los programas 01 (Gastos Administrativos) y 02 (Servicio Educativo) una vez ya traspasado el servicio educacional y encontrándose el Servicio Local en régimen. 2. Moneda Nacional en Miles de \$.	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Promover y cautelar una gestión que asegure la calidad, inclusión, convivencia escolar y desarrollo integral en todos los ámbitos de desarrollo de las y los estudiantes en los establecimientos educacionales y jardines infantiles dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), conforme a las necesidades del territorio, orientaciones y el marco normativo de la ley N°21.040.</p>	<p>1.1. Asegurar la implementación de la Estrategia Nacional, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales, de manera pertinente y atinente a la realidad local, considerando las iniciativas, proyectos educativos institucionales y planes de mejoramiento educativo (PME) de cada una de las comunidades escolares.</p> <p>1.2. Impulsar y propiciar una cultura de prácticas inspiradoras y de altas expectativas, que promueva la calidad educativa, fomente el buen trato, la convivencia escolar, el bienestar emocional, psicosocial, espiritual y cognitivo, como también la innovación permanente en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del territorio.</p> <p>1.3. Realizar seguimiento y control de gestión sobre el avance en la implementación de los instrumentos de gestión educativa, a fin de determinar acciones de mejora frente aquellos aspectos que no presenten el desarrollo esperado, y posteriormente, realizar evaluación de procesos, periódicas y participativas con representantes de las comunidades educativas.</p> <p>1.4. Gestionar proyectos de mejoramiento en infraestructura y equipamiento educacional, para asegurar las condiciones establecidas por la normativa y leyes vigentes.</p>
<p>2. Velar por la correcta ejecución del traspaso del servicio educacional desde los municipios al Servicio Local y la consolidación en el funcionamiento de este, asegurando una adecuada</p>	<p>2.1. Analizar, evaluar y tomar de decisiones respecto a la dotación de personas existente, para el correcto funcionamiento del Servicio Local en materias de cobertura, calidad y recursos necesarios.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>provisión de los recursos financieros, físicos, tecnológicos y gestión de personas, para la entrega de un servicio educativo oportuno, de calidad y sostenible económicamente en el territorio.</p>	<p>2.2. Garantizar la sostenibilidad financiera del Servicio Local, administrando y gestionando los recursos disponibles de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Dirección de Educación Pública y las necesidades particulares del territorio, considerando los procesos de aprendizaje de los y las estudiantes como objetivo principal en la toma de decisiones.</p> <p>2.3. Asegurar la gestión transparente, eficiente y eficaz de personas y de recursos físicos y tecnológicos, para una correcta administración del Servicio Local, impulsando buenas prácticas y promoviendo la innovación.</p> <p>2.4. Entregar información veraz, oportuna y permanente a todos los estamentos que componen las diferentes comunidades educativas, organizaciones y asociaciones gremiales, con la finalidad de asegurar el correcto traspaso del servicio educativo.</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 estrategias, con la participación del Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, que promuevan la generación de competencias y la gobernanza de las comunidades educativas, para lograr mejoras sustantivas en la gestión educativa de directivos y docentes de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales de su territorio.</p> <p>3.2. Generar espacios que promuevan y respeten la participación de la comunidad educativa, especialmente a través de los centros de alumnos y centros de estudiantes, centro de padres, madres y apoderados, consejos escolares, y consejos de educación parvularia.</p> <p>3.3. Facilitar la articulación y adecuada coordinación con las autoridades municipales, organismos públicos y privados, y actores claves del territorio.</p>

<p>4. Desarrollar capacidades en funcionarios(as) del Servicio Local, así como en directivos, docentes y asistentes de la educación de los jardines infantiles, salas cunas y establecimientos educacionales de su dependencia, para apoyar el desarrollo profesional, conforme a las necesidades del territorio, en concordancia con el Plan Estratégico Local y promoviendo la transversalización del enfoque de género.³</p>	<p>4.1. Desarrollar planes de acción y convenios para el fortalecimiento de capacidades en los equipos docentes, directivos, de asistentes de la educación y otros profesionales colaboradores de la labor educativa, para un efectivo trabajo en el aula, conforme a los fines, objeto y principios de la ley.</p> <p>4.2. Capacitar y formar a las y los funcionarios del Servicio Local, con la finalidad de mejorar sus conocimientos, capacidades y competencias para el ejercicio de su cargo, potenciando el conocimiento interno y administrándolo según las necesidades de la institución, además de promover el desarrollo profesional, la formación continua de las personas y la transversalización del enfoque de género.</p> <p>4.3. Fomentar y fortalecer las capacidades de liderazgo, trabajo e innovación en red en los equipos de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles, instalando buenas prácticas sistemáticas dentro del territorio.</p>
<p>5. Posicionar al Servicio Local en el territorio de su competencia, gestionando el entorno, y facilitando la articulación con los distintos actores claves, contribuyendo a la instalación y funcionamiento adecuado del Servicio Local.</p>	<p>5.1. Desarrollar un plan de trabajo de vinculación y relación con los actores claves y estratégicos del territorio, para el desarrollo y buen funcionamiento del Servicio Local.</p> <p>5.2. Diseñar e implementar estrategias de trabajo en red con otros Servicios Locales a nivel regional (si corresponde) y nacional, con la finalidad de compartir buenas prácticas y experiencias pedagógicas relevantes.</p> <p>5.3. Desarrollar una adecuada estrategia comunicacional, adaptada al contexto territorial, que considere a todos los</p>

³ **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.

	interlocutores, el momento de la operación del Servicio Local y la gestión de eventuales situaciones de crisis.
6. Liderar y conducir una política de gestión y desarrollo de personas que integre la perspectiva de género, interculturalidad e inclusión, con foco en el desarrollo individual y organizacional, fomentando y promoviendo un buen clima laboral con su equipo y miembros del Servicio Local.	<p>6.1 Desarrollar políticas y programas de gestión y desarrollo de personas, que incorpore entre sus ejes estratégicos la gestión del cambio organizacional, alineados con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>6.2 Promover y facilitar el liderazgo sistémico y distribuido en el ejercicio de cargos de responsabilidad en el Servicio Local, que desarrollen y fortalezcan una cultura de colaboración, manteniendo una comunicación constante con las distintas unidades del Servicio Local.</p> <p>6.3 Identificar las áreas de trabajo institucional que son más susceptibles a la incorporación de la perspectiva de género, interculturalidad e inclusión, o que están más relacionadas con las Inequidades, Brechas y Barreras históricas.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.551.000.-** 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) **\$4.752.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.149.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES

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

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

Fuente: Art. 21° de la Ley N° 21.040 y art. 2° del D.F.L. N°32 del 30 de octubre 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 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en gestión, administración y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

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

- Gestión en organizaciones de la administración central del Estado
- Gestión y/o administración de presupuesto público
- Implementación de políticas públicas
- Género, interculturalidad e inclusión

*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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total	3.911(1)
Presupuesto Anual	\$60.312.199.- (2) (3)
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 3.817 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 94 personas, una vez que se encuentre en régimen.</p> <p>(2) Corresponde a una estimación de los Programas 01 (Gastos Administrativos) y 02 (Servicio Educativo) una vez ya traspasado el servicio educacional y encontrándose el Servicio Local en régimen.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona con el Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública.

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

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

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativos, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente es de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia

Contexto interno del Servicio

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

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

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar 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. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

Contexto territorial

El Servicio Local de Santiago Centro abarca la comuna de Santiago, dentro de la Región Metropolitana.

La Región Metropolitana de Santiago (RM) se ubica en el centro del país, ubicado a 33°26' hasta aproximadamente los 70°39' de latitud sur. El paisaje de la Región Metropolitana se caracteriza por ser predominantemente de cordillera, aunque en los valles y cuencas se desarrolla la estepa de acacia caven. En esta región existe un fuerte retroceso de la vegetación nativa, producto de la alta urbanización. Debido al alto grado de población que presenta la región el paisaje se ha visto alterado, disminuyendo notablemente la vegetación natural permaneciendo sólo en las laderas y faldeos cordilleranos. La agricultura y las plantaciones forestales de especies exóticas como eucalipto, álamos y pino han transformado el paisaje agrícola de la región. Sobre los 500 metros de altura se encuentran bosques esclerófilos característicos por su follaje duro y siempre verde que necesita una mayor precipitación (entre 400 y 1.000 mm) para desarrollarse (Información obtenida del sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

Las características climáticas de la Región corresponden al tipo "mediterráneo", de estación seca larga y con un invierno lluvioso. La temperatura media anual es de 13,9°C, en tanto que el mes más cálido corresponde al mes de enero, alcanzando una temperatura promedio de 22.1°C, y el mes más frío corresponde al mes de julio con 7,7°C de temperatura promedio. El sello característico lo constituyen las lluvias, cuyas variaciones permiten destacar condiciones bastantes precarias alcanzando promedios anuales de 356,2 mm. Las precipitaciones decrecen desde la costa hacia la depresión intermedia, para aumentar nuevamente en la cordillera de los Andes; originándose de esta manera líneas bioclimáticas generales de la región y de la zona central de Chile.

Por otro lado, el clima frío de altura se localiza en la Cordillera de los Andes por sobre los 3.000 metros de altura. Las bajas temperaturas y las precipitaciones sólidas caracterizan este tipo climático la cual permite la acumulación de nieve y campos de hielo de tipo permanentes en cumbres y quebradas de la alta cordillera (Información obtenida del sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

La comuna de Santiago tiene un clima templado con lluvias invernales y estación seca prolongada, más conocido como clima semiárido. Las temperaturas varían a lo largo del año, pasando de una media de 20 °C durante enero a 8 °C durante junio y julio. En el verano, Santiago es caluroso, con temperaturas que fácilmente llegan a los 32 °C durante las tardes, con un máximo histórico de 38,3 °C el 26 de enero de 2019, mientras que las noches suelen ser agradables y templadas bajando de los 15 °C al amanecer (Información obtenida del sitio web de la Dirección Meteorológica de Chile).

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de la comuna Santiago alcanzará los 544.388 habitantes en el año 2024. En relación con la distribución por género, es de 50,46% de hombres y 49,54% de mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y

jóvenes entre los 0 y los 18 años, correspondiente al 14,05%. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 5,44% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 8,6% del total de la población (Información obtenida de base de datos de estimaciones y proyecciones de población a partir del Censo 2017 del Instituto Nacional de Estadísticas).

Contexto educacional del territorio

SLEP	SANTIAGO CENTRO	
Región	Metropolitana	
Comuna de cabecera	Santiago	
N° Comunas	1	
Comunas	Santiago	
Matrícula Pública 2022*	31.071	
Establecimientos Educativos municipales 2022*	44	
Liceos Bicentenarios	5	
Docentes EE 2022**	2.167	
Tramos carrera docente	Experto II	67
	Experto I	192
	Avanzado	464
	Temprano	364
	Inicial	243
	Acceso	246
	Sin Información	591
Asistentes de la educación EE 2022**	1.298	
Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	21	
Matrícula VTF Municipal 2022***	1.617	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***	109	
Asistentes de Jardines Infantiles VTF 2022***	243	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	5.009	
Estudiantes prioritarios 2022*****	11.193	
Estudiantes preferentes 2022*****	3.007	
Reprobación 2022*****	1.233	
Retirados 2022*****	1.440	

Notas:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2022.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

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

en mayo 2022.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. 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 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

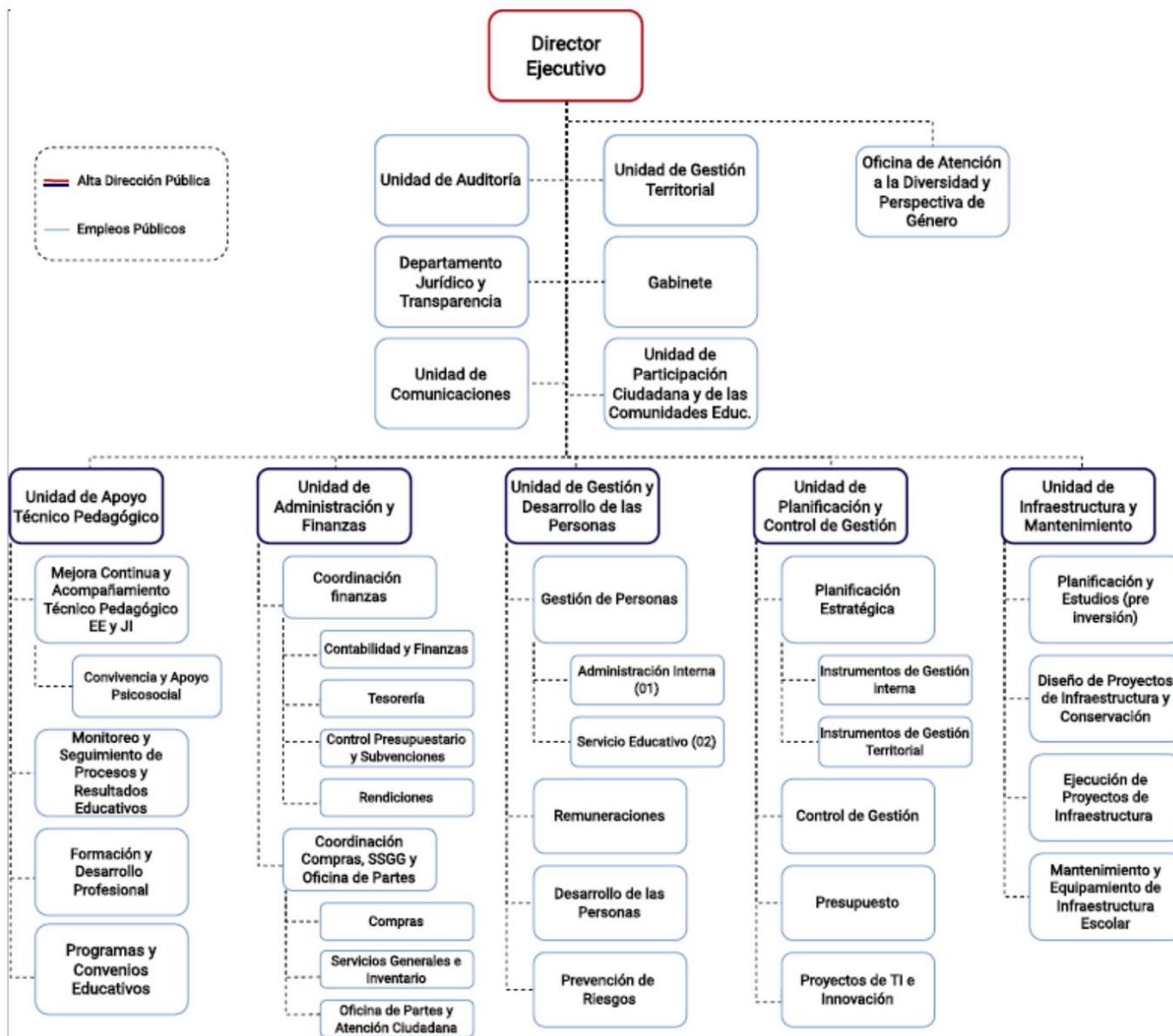
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2022.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

1. Director/a de Educación Pública.
2. Ministerio de Educación y organismos de coordinación, formación y administrativos del sector, tales como:
 - Subsecretaría de Educación y Subsecretaría de Educación Parvularia.
 - Superintendencia de Educación (Dar cumplimiento de conformidad a la Ley, 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 logro de estándares indicativos de desempeño de estudiantes y establecimientos educacionales).
 - Secretaría Regional Ministerial de Educación y Departamentos Provinciales de Educación (Reuniones periódicas con la Seremi de Educación para recibir orientaciones de política pública).
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, Mejor Niñez.
3. Colegio 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 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 la comuna.
9. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda y sus servicios públicos relacionados.
10. Fundaciones y organizaciones de la sociedad civil.
11. Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



*Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

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.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

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.

- 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.