

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Comuna de Pozo Almonte  
Región de Tarapacá

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN Y  
FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o 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 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), 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. Liderar la gestión del Servicio Local de Educación de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley y un adecuado funcionamiento, asegurando la mejora en la gestión escolar, innovación, perfeccionamiento y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad, además de un adecuado control y utilización eficiente de los recursos, en el territorio de su competencia.
2. Conducir eficazmente el proceso de transición, instalación y desarrollo del SLEP, que permita brindar una educación pública inclusiva, intercultural, con enfoque de género, integral, de calidad, que asegure las trayectorias educativas y sea pertinente al territorio de su competencia.
3. Elaborar, implementar y hacer seguimiento al Plan Estratégico Local del Servicio y los Planes Anuales respectivos, establecidos en los artículos 45 y 46 de la ley N° 21.040, promoviendo iniciativas educativas colaborativas que releven las trayectorias de los y las estudiantes, y que involucren y consoliden procesos participativos de las comunidades locales y educativas en su elaboración y evaluación, y respondiendo a sus necesidades.

4. Coordinar la gestión del acompañamiento, apoyo y capacitación a los establecimientos educacionales para el aseguramiento de la convivencia escolar, la calidad y equidad de los aprendizajes, realizando la evaluación y seguimiento pertinentes, para la toma de decisiones del Servicio.
5. Celebrar los convenios de desempeño con los directores y directoras de los establecimientos educacionales a cargo, acompañando y apoyando la ejecución y retroalimentación de los objetivos de dichos convenios, contribuyendo al adecuado cumplimiento de los mismos, de conformidad al artículo 33 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación.
6. Contratar y designar, así como poner término a las funciones del personal del Servicio Local y de los profesionales de la educación, asistentes de la educación y otros profesionales de los establecimientos educacionales de su dependencia, de conformidad a la normativa vigente, según corresponda.
7. Delegar en los directores de los establecimientos educacionales de su dependencia, así como en funcionarios del Servicio Local, las atribuciones que estime conveniente, de conformidad a la ley.
8. Representar judicial y extrajudicialmente al Servicio Local.
9. Participar, con derecho a voz, en las sesiones del Comité Directivo Local y del Consejo Local.
10. Implementar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares generando una cultura de mejora educativa, trabajo en equipo, colaboración y compromiso con los desafíos y metas institucionales.
11. Implementar mecanismos de transparencia y rendir cuenta pública sobre la marcha del Servicio Local, los establecimientos educacionales y jardines infantiles de su dependencia, al menos, en el mes de abril de cada año, en audiencia pública. Dicha cuenta pública deberá ser publicada en el sitio electrónico del Servicio Local.
12. 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.
13. Analizar los proyectos y propuestas educativas vigentes, para su diagnóstico y proyección de ejecución.

14. Las demás funciones y atribuciones que le encomienden las leyes.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 12                    |
| <b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>   | 1.126 (estimación)    |
| <b>Presupuesto que administra</b>  | \$1.502.204.- (1) (2) |
| <p>1. Correspondiente al Programa presupuestario 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2023. No considera el programa 02, correspondiente al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>2. Moneda Nacional en Miles de \$</p> |                       |

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO**

| <b>DESAFÍOS</b>   | <b>LINEAMIENTOS</b>  |
|---|--|
| 1. Promover una gestión que asegure la calidad, inclusión y desarrollo integral 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>1.1. Asegurar la implementación de la Estrategia Nacional de Educación Pública, la formulación y evaluación del Plan Estratégico Local y los Planes Anuales, de manera pertinente a la realidad local, considerando las iniciativas, proyectos educativos institucionales y planes de mejoramiento educativo (PME) de las comunidades escolares.</p> <p>1.2. Impulsar una cultura de buenas prácticas que promueva la convivencia escolar y una educación de calidad, inclusiva, equitativa, intercultural, con enfoque de género, así como la innovación permanente.</p> <p>1.3. Realizar un control y monitoreo periódico respecto del 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.</p> |
| 2. Encargarse de la correcta ejecución del traspaso del servicio educacional desde los municipios al Servicio Local y la consolidación  | 2.1. Analizar y estudiar la dotación de personas existente, y en el caso de los profesionales de la educación, su relación con el plan de estudios y sus   |

|  |   |
|--|---|
| <p>en el funcionamiento de este, asegurando una adecuada 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>cargas horarias, para asegurar el correcto funcionamiento del Servicio Local en materias de cobertura, calidad y recursos necesarios.</p> <p>2.2. Asegurar 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.</p> <p>2.3. Asegurar la gestión eficiente y eficaz de recursos físicos y tecnológicos, para una correcta administración del Servicio Local, impulsando buenas prácticas y promoviendo la innovación.</p>  |
| <p>3. Fomentar procesos participativos que propendan a la calidad y equidad en la educación y a 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 con la participación del Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, 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 continua y eficaz de la comunidad educativa, fortaleciendo los canales democráticos, como los centros de alumnos y centros de estudiantes, centro de padres, madres y apoderados, y de los consejos escolares.</p> <p>3.3. Asegurar procesos de concursabilidad para la selección de directores(as) de establecimientos educacionales, conforme al sistema de Alta Dirección Pública, cuando corresponda, recogiendo las recomendaciones de perfiles e indicadores de desempeño, cuando se requieran.</p> <p>3.4. Facilitar una articulación y adecuada coordinación con las autoridades municipales, organismos públicos y privados, y actores claves del territorio.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>4. Desarrollar capacidades directivas y apoyar el desarrollo profesional de directivos, docentes y asistentes de la educación y comunidad educativa, 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, directivos y de asistentes de la educación, para un efectivo trabajo en el aula y la convivencia escolar, conforme a los principios de la ley.</p> <p>4.2. Fortalecer las capacidades de liderazgo y trabajo en red en los equipos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles del territorio.</p> <p>4.3. Capacitar y formar a los directivos, docentes, asistentes de la educación y comunidad educativa, para fortalecer los procesos educativos.</p> <p>4.4. Diagnosticar las capacidades de los equipos docentes, directivos y de asistentes de la educación.</p>   |
| <p>5. Liderar la política de gestión de personas integrando la perspectiva de género, para resguardar ambientes de calidad, participativos, motivantes e inclusivos.</p>  | <p>5.1. Desarrollar políticas y programas ministeriales, o multisectoriales, de gestión y desarrollo de personas, 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>5.2. Generar planes de acción que permitan transversalizar el enfoque de género, que aborden los desafíos en ámbitos de gestión de personas, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>5.3. Fomentar y coordinar con diversas partes interesadas, estrategias de educación y formación continua, para la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas que disminuyan y/o eliminen inequidades, brechas y barreras de género.</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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.057.000.-** 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 y bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.209.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización y bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.754.000.-**

## 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°5 del 26 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 experiencia en gestión, administración y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad\*.

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

- Gestión y/o implementación de políticas públicas
- Dirección, administración y/o gestión en el servicio público
- Gestión territorial
- Trabajo en temáticas de inclusión, equidad de género, interculturalidad y/o convivencia escolar.

\*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.

\*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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

| <b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>  |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>   |

## 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.

| <b>COMPETENCIAS</b>                         |   |
|---|---|
| <b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>               | 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.                                |
| <b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                  | 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.   |
| <b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>                 | 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.  |
| <b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | 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. |
| <b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>   | 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

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata)   | 1.126 (estimación) (1) |
| <b>Presupuesto Anual</b>   | \$1.502.204.- (2) (3)  |
| (1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 1.028 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 98 personas. |                        |
| (2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2024. No considera el programa 02, correspondiente al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.                       |                        |
| (3) Moneda Nacional en Miles de \$.  |                        |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional:

Velar por que 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 Institucionales:**

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 Pública posee dependencia directa del Ministerio de Educación, siendo coordinado 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.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión
8. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Unidad de Administración y Finanzas
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
12. Unidad de Gestión Territorial
13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

### **Contexto territorial**

El Servicio Local de Tamarugal abarca la provincia del Tamarugal, con las comunas de Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte, dentro de la Región de Tarapacá.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta cuatro unidades de subtipos climáticos desérticos que, desde el poniente al oriente, son los siguientes:

Clima desértico costero nuboso: este subtipo climático se localiza en toda la costa de la región. Se caracteriza por presentar abundantes nieblas matinales, fenómeno denominado "camanchaca", producto de la corriente fría de Humboldt; este subtipo climático se presenta al sur de Iquique con una temperatura media anual de 18,1° C. Las máximas precipitaciones anuales, registradas en la costa, han sido de 2,6 mm, siendo lo normal 0 mm.

El clima desértico interior se localiza en la pampa, sobre los 1.000 metros de altura y sin influencia oceánica costera. Este subtipo se caracteriza por ser de extrema aridez, donde las precipitaciones anuales son de 0 mm, y las temperaturas medias alcanzan a 18° C. Característicos de este clima son los días con cielos despejados y mucha luminosidad, y más seco que el clima del desértico costero, la humedad relativa en promedio es de 50%.

Al interior de la región se presenta el clima desértico marginal de altura. Este subtipo se ubica por sobre los 2.000 metros de altura, debido a ello las temperaturas son más atenuadas presentando una media anual de 10° C. En este subtipo aparecen las primeras lluvias que fluctúan entre 50 y 100 mm anuales, ellas se presentan en los meses de verano producto del invierno boliviano.

Clima de estepa de altura: este subtipo predomina en el altiplano por sobre los 3.000 metros de altura. La principal característica es el aumento de las precipitaciones que alcanzan a 300 mm de agua caída en el año.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Pozo Almonte, que en verano

tiene cálidas máximas de 27 °C. En esa época del año las temperaturas generalmente varían entre los 15 °C y 27 °C. En invierno las máximas alcanzan en promedio los 18 °C y en la noche temperaturas mínimas promedio de 12 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP Tamarugal (que comprende las comunas de Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte) alcanzará los 30.711 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 51,7 % hombres y 48,3 % mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 8.762 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 8,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 19,7% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Tamarugal posee una matrícula total de 6.503 estudiantes (2022), los que estudian en 44 establecimientos educacionales, 42 de ellos son municipales, con una matrícula de 6.135 estudiantes (2022) que representan un 94,3% del total, mientras que 368 estudiantes (2022) representan un 5,7% del total, de dependencia particular subvencionada.

El 100% de los establecimientos (44), municipales y particulares subvencionados, se ubican en localizaciones rurales, provenientes de las cinco comunas que conforman el SLEP.

De la matrícula que se traspasará al Servicio Local (6.135 estudiantes en 2022), un 60,2% es de educación básica, mientras que un 27,2% es de educación media, tanto científico humanista (13,9%) como técnico profesional (13,2%).

### Contexto educacional del territorio

| SLEP   | TAMARUGAL                                    |     |
|--|--|-----|
| <b>Región</b>  | Tarapacá                                     |     |
| <b>Comuna de cabecera</b>                                | Pozo Almonte                                 |     |
| <b>N° Comunas</b>  | 5  |     |
| <b>Comunas</b>   | Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte |     |
| <b>Matrícula Pública 2022*</b>                           | 6.135  |     |
| <b>Establecimientos educacionales municipales 2022*</b>  | 42   |     |
| <b>Liceos Bicentenarios</b>                              | 1  |     |
| <b>Docentes en Establecimientos Educacionales 2022**</b> | 513  |     |
| <b>Tramos Carrera Docente</b>                            | <b>Experto II</b>                            | 1   |
|  | <b>Experto I</b>                             | 29  |
|  | <b>Avanzado</b>                              | 102 |
|  | <b>Temprano</b>                              | 108 |
|  | <b>Inicial</b>                               | 98  |

|   |                        |       |
|---|------------------------|-------|
|   | <b>Acceso</b>          | 45    |
|   | <b>Sin Información</b> | 130   |
| <b>Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022**</b> |                        | 515   |
| <b>Jardines Infantiles VTF Municipales 2022***</b>                      |                        | 3     |
| <b>Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***</b>              |                        | 156   |
| <b>Estudiantes con inasistencia grave 2021****</b>                      |                        | 649   |
| <b>Estudiantes prioritarios 2021*****</b>                               |                        | 3.428 |
| <b>Estudiantes preferentes 2021*****</b>                                |                        | 1.113 |
| <b>Reprobación 2021*****</b>  |                        | 105   |
| <b>Retirados 2021*****</b>  |                        | 74    |
| <b>Estándares de aprendizaje matemática 4to básico 2018</b>             | <b>Adecuado</b>        | 13%   |
|   | <b>Elemental</b>       | 34%   |
|   | <b>Insuficientes</b>   | 52%   |
| <b>Estándares de aprendizaje lenguaje 4to básico 2018</b>               | <b>Adecuado</b>        | 30%   |
|   | <b>Elemental</b>       | 26%   |
|   | <b>Insuficientes</b>   | 43%   |

**Fuentes:**

\* 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 2021. 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 2021. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit\_fin\_r".

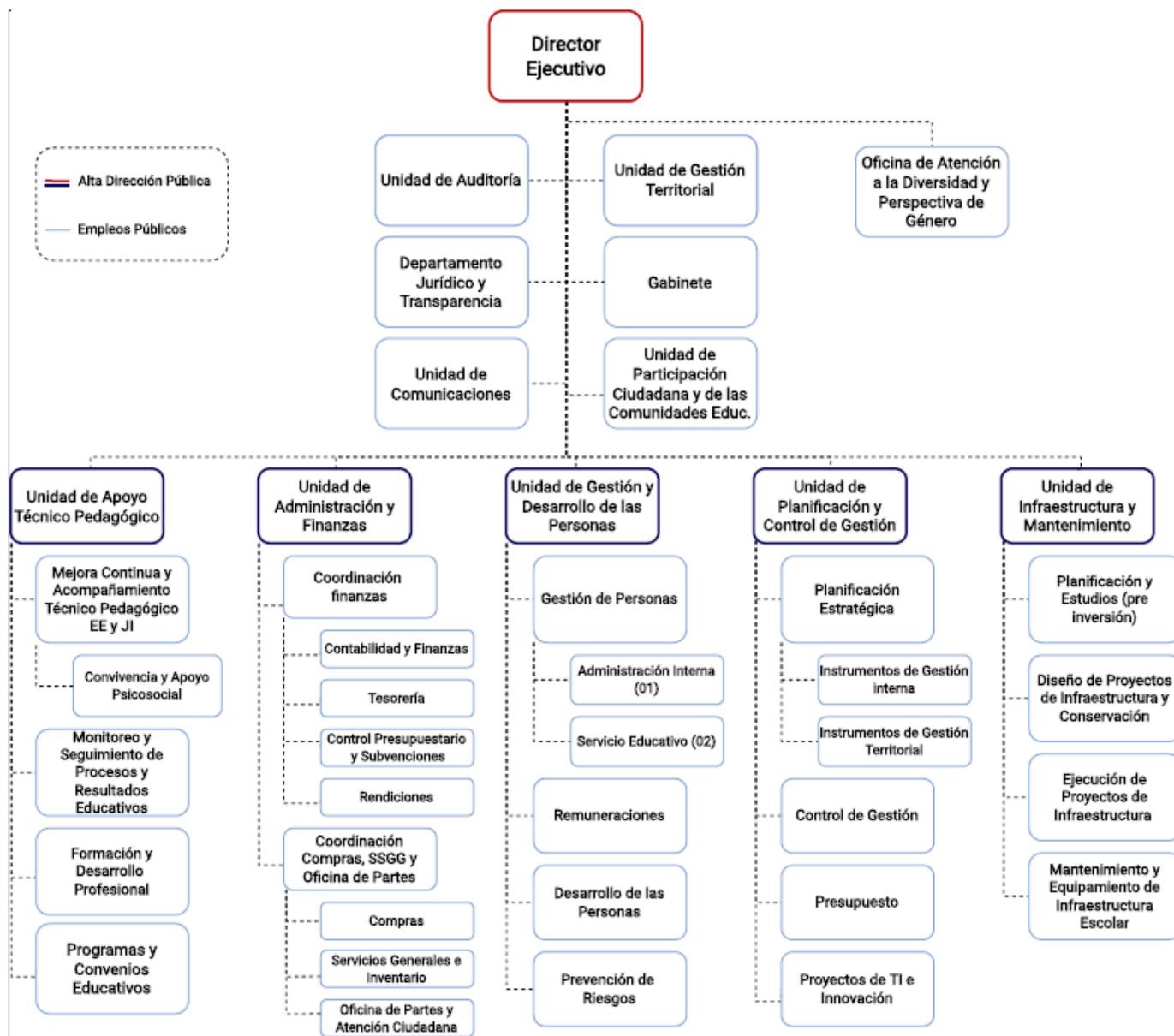
\*\*\*\*\* Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2021.

**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, del 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 Direcciones 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. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
4. Colegios 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 la comuna.
9. Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda, SEREMIS y servicios públicos relacionados.
10. Fundaciones, organizaciones vecinales y 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\*\*.

\*\*El cargo se está incorporando a la nueva estructura organizacional propuesta por la Dirección de Educación Pública.

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

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 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 de Educación y el Director/a Ejecutivo/a, 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 Director/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 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.

## **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° 21040 establece que el/la directora/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 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/las directivos/as.

Los/las directivos/as, 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/las Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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.