

**DIRECTOR/A DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al/a la Director/a de Educación Pública le corresponde la conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública, focalizando la gestión en la correcta y eficiente implementación de la ley 21.040, velando para que los Servicios Locales de Educación provean una educación de calidad en todo el territorio nacional.

Al/a la Director/a de Educación Pública le corresponden principalmente las siguientes funciones estratégicas:

1. Dirigir, organizar y administrar el funcionamiento del Servicio, velando por el desarrollo y mejoramiento de la calidad de la Educación Pública, considerando la Estrategia Nacional de Educación Pública, las políticas, planes y programas elaborados por el Ministerio de Educación.
2. Liderar y asegurar la correcta transición, instalación y desarrollo de los Servicios Locales de Educación con el fin de garantizar educación pública de calidad.
3. Definir orientaciones que permitan asegurar y resguardar el modelo de acompañamiento y apoyo técnico pedagógico a los establecimientos educacionales fortaleciendo la calidad en el aprendizaje y un entorno educativo pertinente, implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes.
4. Diseñar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos profesionales, técnicos, asistentes y administrativos de los Servicios Locales de Educación.
5. Implementar mecanismos de transparencia y cuenta pública de la gestión.
6. 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.
7. Las demás funciones y atribuciones que le encomiende la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	15
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	147
Presupuesto que administra	M\$341.300.000 (aprox.)

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Asegurar la gobernanza del sistema educativo, así como la existencia de los recursos financieros, físicos, humanos y reglamentarios, entregando un servicio educacional de calidad, pertinente y contextualizado.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar un plan que asegure la correcta transición, y posterior instalación y desarrollo de los Servicios Locales de Educación (SLE), estableciendo procesos de seguimiento, acompañamiento y control de gestión permanentes.</p> <p>1.2 Establecer un plan de control financiero que asegure la sostenibilidad del sistema.</p> <p>1.3 Definir e implementar marcos de actuación que guíen de manera eficiente y articulada los Planes educativos locales (PEL) y los Planes anuales (PA) de los SLE y los establecimientos educativos dependientes, en congruencia con la Estrategia Nacional de Educación Pública y respetando los sellos territoriales de cada servicio.</p> <p>1.4 Impulsar el desarrollo de un espacio permanente de coordinación intersectorial con distintos actores de la administración del Estado, que apoye el proceso de traspaso del servicio educacional, involucrando, al menos, al Ministerio de Educación, asociaciones de municipios, Ministerio de Hacienda, SUBDERE, y el Ministerio del Interior.</p>
<p>2. Liderar la implementación de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP) conforme a las orientaciones de la ley y velar por su cumplimiento.</p>	<p>2.1 Revisar y actualizar la ENEP, recogiendo la información de los Planes Estratégicos Locales y Planes Anuales de los SLE, así como también de los Proyectos educativos de sus establecimientos educacionales, asegurando su implementación de manera pertinente y contextualizada a los territorios.</p> <p>2.2 Establecer los marcos de actuación necesarios para la articulación de la ENEP, con los Planes Estratégicos Locales y Planes Anuales de los SLE, así como con los Proyectos educativos de los</p>

	<p>establecimientos educacionales que tienen a su cargo.</p> <p>2.3 Definir políticas de operación y funcionamiento de los sistemas de seguimiento, administración, información y monitoreo de los servicios locales.</p>
<p>3. Dirigir el desarrollo e implementación de una estrategia de apoyo técnico – pedagógico, que facilite el desarrollo y evaluación de los procesos vinculados a los instrumentos de gestión educativa en los SLE y sus respectivos establecimientos, promoviendo una gestión educativa de calidad, contextualizada y pertinente al territorio.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar instrumentos y herramientas que permitan monitorear estratégicamente la gestión educativa, en pos del cumplimiento de metas y desafíos de cada territorio.</p> <p>3.2 Establecer un plan de capacitación y seguimiento para los SLEP que permita la evaluación de metas y desafíos del sistema en articulación con las estrategias nacionales y locales.</p> <p>3.3 Impulsar el desarrollo de instancias de articulación entre los SLE y los Departamentos Provinciales que permitan potenciar el apoyo técnico y pedagógico a los establecimientos educacionales.</p> <p>3.4 Determinar marcos de actuación pertinentes y contextualizados en los SLE que permitan fortalecer los proyectos educativos institucionales y PME de cada establecimiento educacional, velando por la entrega de un servicio educativo de calidad para todos los NNA del país.</p>
<p>4. Coordinar un trabajo articulado con las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad a nivel nacional, que permitan mejorar el servicio educativo entregado por los SLE del país.</p>	<p>4.1 Diseñar, desarrollar e implementar protocolos, convenios y otros cursos de acción que permitan la adecuada coordinación del Sistema de Educación Pública con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC).</p> <p>4.2 Promover y facilitar el desarrollo de iniciativas que impulsen la formación y desarrollo profesional en temas de calidad educativa y otros ámbitos estratégicos en todos los SLE.</p> <p>4.3 Impulsar un trabajo colaborativo entre los SLE y los municipios, que permita dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la ley.</p>
<p>5. Liderar las estrategias de formación del Sistema de Educación Pública durante todo el periodo de transición e instalación de la educación pública, considerando la transferencia de la cultura vinculada a los principios y orientación expresados en la ley.</p>	<p>5.1 Diseñar, implementar y desarrollar planes y convenios para el fortalecimiento de capacidades profesionales de los actores educativos de la educación pública, conforme a los principios de la ley 21.040.</p> <p>5.2 Generar planes de formación específicos para los trabajadores que hayan sido recientemente seleccionados para los SLE, especialmente en lo referido a la administración de un servicio público.</p>

4.

	<p>5.3 Fortalecer las habilidades de liderazgo, trabajo colaborativo y trabajo en red de los equipos profesionales de la Dirección de Educación Pública y en todos los SLE del país.</p> <p>5.4. Generar programas de capacitación a través del trabajo en red entre los SLE, de tal manera de potenciar los procesos de formación entre pares, donde las experiencias previas puedan ser aprovechadas por los SLE. Estas instancias deberán estar centradas en la visión de aprendizaje integral, inclusivo y contextualizado que promueve la ley.</p>
<p>6. Fomentar acciones que resguarden los recursos y entornos de aprendizajes en favor de las trayectorias de los estudiantes y sus expectativas.</p>	<p>6.1 Establecer e implementar una estrategia comunicacional y una agenda que permita mantener informada a la opinión pública, instituciones y actores claves, sobre los avances y nudos críticos de los procesos de implementación de la Ley 21040.</p> <p>6.2 Instaurar y gestionar una cultura organizacional que permita fortalecer la identidad de la nueva educación pública y dar cumplimiento a los objetivos estratégicos.</p> <p>6.3. Impulsar el desarrollo de un diagnóstico detallado, contextualizado y riguroso, en los SLE, que permita un buen diseño y ejecución del presupuesto destinado a proyectos de infraestructura, coordinando instancias que permitan la articulación entre la DEP, Municipios, Hacienda, Dipres y los SLEP.</p> <p>6.4. Asegurar el desarrollo de instancias de participación, definidas por ley, en los SLE, de manera de asegurar el involucramiento de docentes, apoderados, asistentes de la educación, y estudiantes, en el diseño de los proyectos pedagógicos territoriales.</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 **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.373.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.513.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.094.000.-

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.

Fuente: A) Artículo 2º, del DFL 34, de 18/01/2018, del Ministerio de Educación.

*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 1º, la ley N° 20.955.

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.

Es altamente deseable poseer experiencia en la dirección y/o gestión en instituciones vinculadas con el ámbito educacional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará poseer conocimiento y/o experiencia en:

- Definiciones fundamentales del ámbito educativo escolar, en materia pedagógica, curricular, evaluativa, entre otras.
- Gestión del cambio y/o rediseño institucional.
- Desarrollo de sistemas y procesos de acompañamiento a las comunidades educativas.

Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en cargos de dirección y gestión, en instituciones públicas y/o privadas.

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**.

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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para conformar equipos, motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	162 pp
Presupuesto Anual	M\$341.300.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Velar por que los Servicios Locales provean una educación de calidad en todo el territorio nacional, desarrollando y consolidando un sistema local y nacional, altamente profesionalizado; expresado en la instalación gradual de una red articulada de servicios de educación pública, cuyo foco sea desarrollar y fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa.

Principales Productos Estratégicos:

- Estrategia Nacional de Educación Pública: Revisión y actualización, al Ministro de Educación, de la Estrategia Nacional de Educación Pública.
- Planes y Programas: Propuesta, al Ministro de Educación, de políticas, planes y programas relativos a la educación pública.
- Convenios de gestión educacional: Desarrollo y propuesta, al Ministro de Educación, de los convenios de gestión educacional, así como también su seguimiento, evaluación y revisión.
- Asistencia Técnica: Prestar asistencia técnica, contextualizada y pertinente, a la gestión de los Servicios Locales y recomendaciones a los planes locales y anuales de éstos, diferenciando los distintos estadios de desarrollo en los que estos se encuentran.
- Fortalecimiento de capacidades: acompañar e impulsar de manera sistemática, estrategias y planes de formación para los distintos actores de los SLE con el fin de mejorar sus prácticas y potenciar aquellas que han resultado exitosas en sus contextos.
- Red de Servicios de Educación Pública: Coordinación de los Servicios Locales, promoviendo su trabajo colaborativo y en red, asegurando una red de trabajo con el sector y con los actores claves de educación, para el diagnóstico y definición de planes.
- Información: Sistematización, procesamiento y publicación de información relevante para los distintos integrantes del Sistema, de la comunidad educativa y de la ciudadanía en general.

Contexto Externo del Servicio

La Dirección de Educación Pública es un servicio centralizado, dependiente del Ministerio de Educación, órgano rector de la política de educación, y se relaciona con todos los actores del Sistema, de modo de liderar y conducir el proceso de transición e implementación de la ley 21.040 que busca el fortalecimiento de Educación Pública, generando acciones necesarias para asegurar en el desarrollo de trayectorias educativas de calidad en establecimientos educacionales.

Se relacionará con múltiples autoridades, Intendencias, municipios con el objetivo de conseguir el progreso del Sistema de Educación Pública, suscribir convenios, mantener y facilitar la red de protección social y los programas que desarrollan (salud, cultura, deporte), generando todos los estándares necesarios para una infraestructura y entorno escolar que aporte en calidad en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

De vital importancia será el contacto con los Directores y equipos técnicos, generando redes y equipos de trabajo colaborativos, además de alianzas estratégicas que los nutran, incorporando a todos quienes aportan en la educación pública de nuestro país, en particular se establezca con las universidades, centros de estudios, centros de formación, centros tecnológicos, centros de transferencias de aprendizajes, y otras entidades vinculados a los aportes de la industria y sectores productivos del país, generando un tejido territorial en cada SLE que permita asegurar tanto la pertinencia y contextualización curricular, así como la articulación con la educación superior.

Dentro de estos actores se encuentra en particular un Comité de Evaluación de la ley 21.040 y las instancias que acompañan la implementación de la Estrategia Nacional y las estrategias locales, velando por la adecuada representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales que integran el Sistema. Esto con el objetivo de asegurar una educación participativa y de calidad.

Contexto Externo del Servicio

Para la implementación de la ley 21.040, el trabajo se focalizará en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha y funcionamiento de los Servicios Locales de Educación. En este contexto, todo curso de acción que implique planes, convenios e iniciativas deberán entre otros velar por el adecuado proceso de transición, instalación y desarrollo del Servicio y de los Servicios Locales de Educación.

El trabajo se centrará en instalar las capacidades para que, en régimen, se logre mejorar la calidad de la educación, destinando los esfuerzos a la mejora educativa, en base a los principios de la ley, lo que considera los atributos de cada localidad. En esta línea, el trabajo de los SLE con los equipos directivos de los establecimientos educacionales y sus áreas técnico-pedagógicas es relevante para generar un acompañamiento y apoyo educacional. Además, las redes locales de mejora educativa de cada uno de los niveles (parvulario, básica, media y técnico-profesional) son actores importantes para fortalecer el aprendizaje del sistema.

El monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos es de gran relevancia, considerando el levantamiento y análisis de datos e indicadores cualitativos y cuantitativos, velando por el registro y acceso a la información y gestión del conocimiento en relación con estudios, diagnósticos y evaluaciones de la situación educativa de cada Servicio Local y sus establecimientos educacionales.

La coordinación intersectorial en el territorio se alcanzará a través de la articulación con la Subsecretaría de Educación, vía las Secretarías Regionales Ministeriales y los Departamentos de Educación Provincial.

Lo anteriormente mencionado seguirá siendo fundamental durante la segunda etapa de instalación de los SLE (2022-2025), donde además será clave la optimización de los procesos implicados en el período comprendido entre la entrada en funcionamiento del sistema y el traspaso del servicio educativo, etapa que, según la evidencia levantada hasta la fecha, resulta crítica para la entrada en marcha de la nueva institucionalidad. Así mismo, y tal como el Consejo Evaluador señaló en su informe de medio término, si bien la implementación de la nueva educación pública resulta ser un proceso complejo, este es percibido por los distintos actores del sistema como necesario y positivo, generando un alto compromiso y expectativas de cambio, tendiendo una alta valoración las instancias participativas existentes en el diseño de esta política.

Junto a lo anterior, es importante señalar que la segunda etapa de instalación de los SLE, si bien involucra un alto nivel de complejidad, hoy se cuenta con un proceso de aprendizaje adquirido desde la instalación de los primeros 4 SLE hasta la fecha, lo que ha implicado avances en la claridad de los procesos y la identificación de los principales nudos críticos a abordar.

Contexto territorial

La Dirección de Educación Pública coordina los Servicio Locales de Educación definidos para el territorio nacional.

El ámbito de competencia territorial de cada servicio se determinará sobre la base de una comuna o agrupación de comunas dentro de una misma región, no pudiendo dividirse el territorio de éstas.

En este marco, el campo de acción del/de la Director/a de Educación Pública, contempla 11 SLE ya en funcionamiento y con el servicio educativo traspasado, así como también los siguientes servicios que entrarán en funcionamiento en la segunda etapa de implementación.

La distribución territorial para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 es la siguiente:

Servicios Locales Año 2018	Comunas	Número de Establecimientos Públicos	Matrícula Pública	Número de Jardines VTF	Matrícula Jardines VTF
Barrancas Región Metropolitana	Cerro Navia Lo Prado Pudahuel	54	22.688	23	2.380
Puerto Cordillera Región Coquimbo	Andacollo Coquimbo	50	13.269	11	577

Costa Araucanía Región de la Araucanía	Carahue Nueva Imperial Puerto Saavedra Teodoro Schmidt Toltén	77	8.500	16	650
Huasco Región de Atacama	Alto del Carmen Freirina Huasco Vallenar	55	12.547	8	475
TOTAL 2018		236	57.004	58	4.082

Servicios Locales Año 2019	Comunas	Número de Establecimientos Públicos	Matrícula Pública	Número de Jardines VTF	Matrícula Jardines VTF
SLE Chinchorro Región Arica y Parinacota	Arica Camarones Putre General Lagos	64	18.415	11	666
SLE Gabriela Mistral Región Metropolitana	Macul San Joaquín La Granja	34	13.097	15	1.523
SLE Andalién Sur Región Bío Bío	Concepción Chiguayante Hualqui Florida	76	17.471	12	482
Total		174	48.983	38	2.671

Servicios Locales Año 2020	Comunas	Número de Establecimientos Públicos	Matrícula Pública	Número de Jardines VTF	Matrícula Jardines VTF
SLE Atacama Región de Atacama	Caldera Chañaral Copiapó Diego de Almagro Tierra Amarilla	79	29.126	19	1.129
SLE Valparaíso Región de Valpo.	Juan Fernández Valparaíso	66	17.395	11	780
SLE Colchagua Región O'Higgins	Chimbarongo Nancagua Placilla San Fernando	69	11.843	11	426
SLE Llanquihue Región Los Lagos	Fresia Frutillar	84	11.030	14	642

	Llanquihue Los Muermos Puerto Varas				
Total		298	69.394	55	2.977

En la segunda etapa de instalación, periodo 2022-2025, debiesen entrar en funcionamiento 59 nuevos Servicios Locales: 15 en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 y 14 el año 2025.

DECRETO 68/09/07/2021 FIJA DENOMINACIÓN, ÁMBITO DE COMPETENCIA TERRITORIAL, DOMICILIO Y CALENDARIO DE INSTALACIÓN SLEP						
SL EP	REGIÓN	DECRETO AMBITO TERRITORIAL	FECHA DE ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	TRASPASO DE SERVICIO EDUCACIONAL	NOMBRE	TERRITORIO
1	TARAPACÁ	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero 2023	IQUIQUE	IQUIQUE Y ALTO HOSPICIO
2	ANTOFAGASTA	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero 2023	LICANCABUR	CALAMA, OLLAGÜE, SAN PEDRO DE ATACAMA, TOCOPILLA Y MARÍA ELENA
3	MAULE	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero de 2023	MAULE COSTA	CONSTITUCIÓN, EMPEDRADO, CAUQUENES, CHANCO Y PELLUHUE
4	BIOBÍO/ÑUBLE	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero de 2023	PUNILLA CORDILLERA	COIHUECO, NIQUÉN, PINTO, SAN CARLOS Y SAN FABIÁN
5	AYSÉN	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero de 2023	AYSÉN	COYHAIQUE, LAGO VERDE, AYSÉN, CISNES, GUAITECAS, COCHRANE, O'HIGGINS, TORTEL, CHILE CHICO Y RÍO IBÁÑEZ
6	MAGALLANES	68/2021	1° de marzo 2022	1° de enero de 2023	MAGALLANES	PUNTA ARENAS, LAGUNA BLANCA, RÍO VERDE, SAN GREGORIO, CABO DE HORNOS, ANTÁRTICA, PORVENIR, PRIMAVERA, TIMAUKEL, NATALES Y TORRES DEL PAINE

DECRETO 69/17/07/2021 FIJA DENOMINACIÓN, ÁMBITO DE COMPETENCIA TERRITORIAL, DOMICILIO Y CALENDARIO DE INSTALACIÓN SLEP						
SLEP	REGIÓN	DECRETO AMBITO TERRITORIAL	FECHA DE ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	TRASPASO DE SERVICIO EDUCACIONAL	NOMBRE	TERRITORIO
1	TARAPACÁ	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero 2024	TAMARUGAL	POZO ALMONTE, CAMIÑA, COLCHANE, HUARA Y PICA
2	ANTOFAGASTA	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero 2024	ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA, MEJILLONES, SIERRA GORDA Y TALTAL
3	COQUIMBO	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	ELQUI	LA SERENA, LA HIGUERA, PAIHUANO Y VICUÑA
4	VALPARAÍSO	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	COSTA CENTRAL	CONCÓN, PUCHUNCAVÍ, QUINTERO Y VIÑA DEL MAR
5	VALPARAÍSO	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	MARGA MARGA	QUILPUÉ, LIMACHE, OLMUÉ Y VILLA ALEMANA
6	METROPOLITANA	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	SANTA CORINA	CERRILLOS, ESTACIÓN CENTRAL Y MAIPÚ
7	METROPOLITANA	69/2021	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	LOS LIBERTADORES	CONCHALÍ Y QUILICURA

8	METROPOLITANA	<u>69/2021</u>	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	DEL PINO	EL BOSQUE, LA PINTANA, SAN BERNARDO Y CALERA DE TANGO
9	METROPOLITANA	<u>69/2021</u>	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	SANTA ROSA	LA CISTERNA, LO ESPEJO, PEDRO AGUIRRE CERDA, SAN MIGUEL Y SAN RAMÓN
10	METROPOLITANA	<u>69/2021</u>	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	LOS PARQUES	QUINTA NORMAL Y RENCA
11	BIOBÍO	<u>69/2021</u>	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	ANDALIÉN COSTA	CORONEL, LOTA, SAN PEDRO DE LA PAZ Y SANTA JUANA
12	LOS RÍOS	<u>69/2021</u>	1° de marzo 2023	1° de enero de 2024	VALDIVIA	VALDIVIA, CORRAL, LANCO, LOS LAGOS, MÁFIL, MARIQUINA, PAILLACO Y PANGUIPULLI

DECRETO 70/17/07/2021 FIJA DENOMINACIÓN, ÁMBITO DE COMPETENCIA TERRITORIAL, DOMICILIO Y CALENDARIO DE INSTALACIÓN SLEP

SLEP	REGIÓN	DECRETO AMBITO TERRITORIAL	FECHA DE ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	TRASPASO DE SERVICIO EDUCACIONAL	NOMBRE	TERRITORIO
1	VALPARAÍSO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	PETORCA	LA LIGUA, CABILDO, PAPUDO, PETORCA Y ZAPALLAR
2	VALPARAÍSO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	LOS ANDES	LOS ANDES, CALLE LARGA, RINCONADA Y SAN ESTEBAN
3	VALPARAÍSO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	LITORAL	SAN ANTONIO, ALGARROBO, CARTAGENA, EL QUISCO, EL TABO, CASABLANCA Y SANTO DOMINGO.
4	VALPARAÍSO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	ACONCAGUA	SAN FELIPE, CATEMU, LLAILLAY, PANQUEHUE, PUTAENDO Y SANTA MARÍA
5	METROPOLITANA	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	SANTIAGO CENTRO	SANTIAGO
6	METROPOLITANA	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	LA QUEBRADA	LA FLORIDA, ÑUÑO A Y PEÑALOLÉN
7	METROPOLITANA	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	MANQUEHUE	LA REINA, LAS CONDES, LO BARNECHEA, PROVIDENCIA Y VITACURA
8	METROPOLITANA	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	TALAGANTE	TALAGANTE, EL MONTE, ISLA DE MAIPO, PADRE HURTADO Y PEÑAFLO R
9	O'HIGGINS	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	COSTA COLCHAGUA	CHÉPICA, LOLOL, PALMILLA, PERALILLO, PUMANQUE Y SANTA CRUZ
10	O'HIGGINS	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	VALLE CACHAPOAL	COINCO, COLTAUCO, DOÑIHUE, MALLOA, QUINTA DE TILCOCO, RENGO Y REQUÍNOA
11	MAULE	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	LOS CEREZOS	CUREPTO, RÍO CLARO, CURICÓ, HUALAÑÉ, LICANTÉN, MOLINA, RAUCO, ROMERAL, SAGRADA FAMILIA, TENO Y VICHUQUÉN
12	MAULE	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	LOS ÁLAMOS	LINARES, COLBÚN, LONGAVÍ, PARRAL, RETIRO, VILLA ALEGRE Y YERBAS BUENAS
113	MAULE	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	MAULE VALLE	TALCA, MAULE, PELARCO, PENCAHUE, SAN CLEMENTE, SAN RAFAEL Y SAN JAVIER
14	BIOBÍO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	PUELCHE	ANTUCO, MULCHÉN, QUILACO, QUILLECO, SANTA BÁRBARA, TUCAPEL Y ALTO BIOBÍO
15	BIOBÍO	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de enero 2025	LOS COPIHUES	LOS ÁNGELES, CABRERO Y YUMBEL

16	BIOBÍO/ÑUBLE	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de enero 2025	VALLE DIGUILLÍN	CHILLÁN, BULNES, CHILLÁN VIEJO, EL CARMEN, PEMUCO, SAN IGNACIO Y YUNGAY
17	LOS LAGOS	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	CHILOÉ	CASTRO, ANCUD, CHONCHI, CURACO DE VÉLEZ, DALCAHUE, PUQUELDÓN, QUEILÉN, QUELLÓN, QUEMCHI Y QUINCHAO
18	LOS LAGOS	<u>70/2021</u>	1° de marzo 2024	1° de marzo 2025	RELONCAVÍ	PUERTO MONTT, CALBUCO, COCHAMÓ, MAULLÍN, CHAITÉN, FUTALEUFÚ, HUALAIHUÉ Y PALENA

DECRETO 71/17/07/2021 FIJA DENOMINACIÓN, ÁMBITO DE COMPETENCIA TERRITORIAL, DOMICILIO Y CALENDARIO DE INSTALACIÓN SLEP

SLEP	REGIÓN	DECRETO AMBITO TERRITORIAL	FECHA DE ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	TRASPASO DE SERVICIO EDUCACIONAL	NOMBRE	TERRITORIO
1	COQUIMBO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CHOAPA	ILLAPEL, CANELA, LOS VILOS Y SALAMANCA.
2	COQUIMBO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	LIMARÍ	OVALLE, COMBARBALÁ, MONTE PATRIA, PUNITAQUI Y RÍO HURTADO
3	VALPARAÍSO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	QUILLOTA	QUILLOTA, CALERA, HIJUELAS, LA CRUZ Y NOGALES
4	VALPARAÍSO (ISLA DE PASCUA)	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	RAPA NUI	ISLA DE PASCUA
5	METROPOLITANA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	MAIPO SUR	BUIN Y PAINE
6	METROPOLITANA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CHACABUCO	COLINA, LAMPA Y TILTIL
7	METROPOLITANA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	MAPOCHO	HUECHURABA, INDEPENDENCIA Y RECOLETA
8	METROPOLITANA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	MELIPILLA	MELIPILLA, ALHUÉ, CURACAVÍ, MARÍA PINTO Y SAN PEDRO
9	METROPOLITANA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	LOS VIÑEDOS	PUENTE ALTO, PIRQUE Y SAN JOSÉ DE MAIPO
10	O'HIGGINS	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CACHAPOAL COSTA	LAS CABRAS, PEUMO, PICHIDEGUA Y SAN VICENTE
11	O'HIGGINS	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CARDENAL CARO	PICHILEMU, LA ESTRELLA, LITUECHE, MARCHIHUE, NAVIDAD Y PAREDONES
12	O'HIGGINS	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CACHAPOAL NORTE	RANCAGUA, CODEGUA, GRANEROS, MACHALÍ, MOSTAZAL Y OLIVAR
13	BIOBÍO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	ARAUCO SUR	CAÑETE, CONTULMO, TIRÚA Y LOS ÁLAMOS
14	BIOBÍO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	VALLE BIOBÍO	LAJA, NACIMIENTO, NEGRETE Y SAN ROSENDO
15	BIOBÍO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	ARAUCO NORTE	LEBU, ARAUCO Y CURANILAHUE
16	BIOBÍO	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	LAS CALETAS	PENCO, TALCAHUANO, TOMÉ Y HUALPÉN
17	BIOBÍO/ÑUBLE	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	COSTA ITATA	COBQUECURA, COELEMU, NINHUE, PORTEZUELO, QUILLÓN, QUIRIHUE, RÁNQUIL, SAN NICOLÁS Y TREGUACO
18	LA ARAUCANÍA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	MALLECO COSTA	ANGOL, LOS SAUCES, LUMACO, PURÉN, RENAICO Y TRAIQUÉN
19	LA ARAUCANÍA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	MALLECO CORDILLERA	COLLIPULLI, CURACAUTÍN, ERCILLA, LONQUIMAY Y VICTORIA
20	LA ARAUCANÍA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CUATÍN SUR	CUNCO, CURARREHUE, FREIRE, GORBEA, LONCOCHE, MELIPEUCO, PADRE LAS CASAS, PITRUFQUÉN, PUCÓN Y VILLARRICA
21	LA ARAUCANÍA	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	CAUTÍN NORTE	TEMUCO, GALVARINO, LAUTARO, PERQUENCO, VILCÚN Y CHOLCHOL

22	LOS RÍOS	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	DEL RANCO	LA UNIÓN, FUTRONO, LAGO RANCO Y RÍO BUENO
23	LOS LAGOS	<u>71/2021</u>	1° de marzo 2025	1° de marzo de 2026	OSORNO	OSORNO, PUERTO OCTAY, PURRANQUE, PUYEHUE, RÍO NEGRO, SAN JUAN DE LA COSTA Y SAN PABLO

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los actores del Sistema de Educación Pública con los cuales se vinculará el/la Director/a de Educación Pública corresponden a:

1. Ministro/a de Educación.
2. Subsecretario/a Educación.
3. Subsecretario/a de Educación Parvularia.
4. Directores/as Ejecutivos/as de SLE.
5. Encargados de organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:

- **Superintendencia de Educación:** Para dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y 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 rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

- **Servicio Civil:** en temáticas relacionadas al Sistema de Alta Dirección Pública, de los que dependen la selección de cargos en los SLE, así como también en las direcciones de los establecimientos educacionales.

- **Secretaría Regional de Educación:** Para establecer orientaciones y asegurar la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

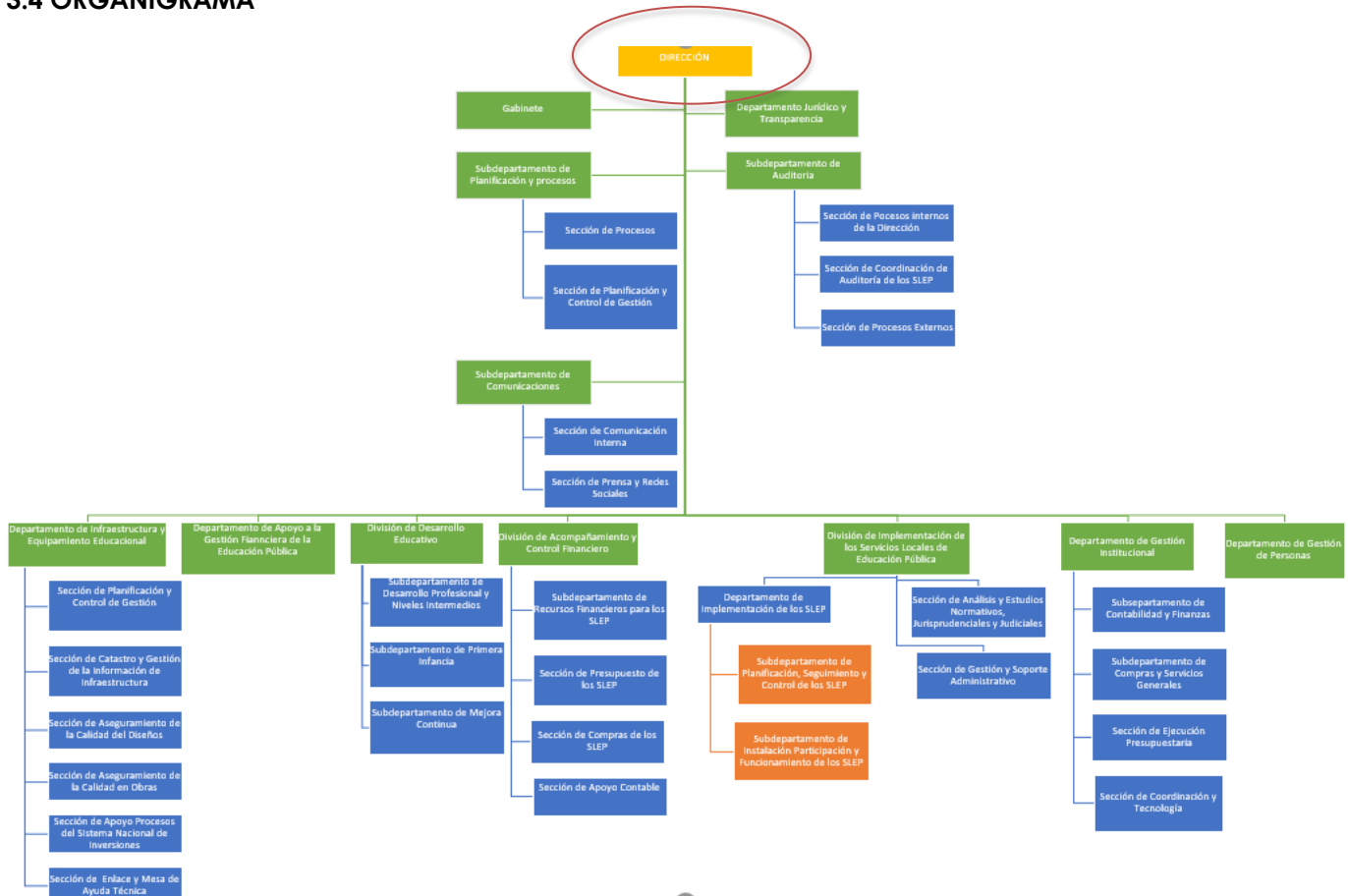
- **Dirección Provincial de Educación:** Para responder a las situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las unidades educativas dependientes.

- **Otras Autoridades colaboradoras del Sistema como:** JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

6. Intendentes y autoridades regionales y provinciales.
7. Alcaldes/as.
8. Confederación de Docentes, Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local
9. Representantes de Estudiantes, apoderados, y académicos u otros actores claves.
10. Universidades, Institutos Profesionales y Centro de Formación Técnica
11. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación.
12. Empresas públicas y privadas.

13. Instituciones ministeriales y estatales y todas las SEREMIAS que puedan impactar el desarrollo de trayectorias educativas de los estudiantes como: Ministerio de Hacienda, SUBDERE, Ministerio de Desarrollo Social e Interior.

3.4 ORGANIGRAMA



No existen otros cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán 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.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, 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 altos directivos públicos, 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 altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.