

DIRECTIVO JEFE DE APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y Parinacota,
ciudad de Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Directivo Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico le corresponderá liderar la planificación, el despliegue y el monitoreo del apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales y comunidades educativas, promoviendo una estrategia que apunte a mantener y/o mejorar los estándares de aprendizaje de los niños, niñas, jóvenes y adultos (NNJA) a través de un proceso educativo integral del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente a través del desarrollo de capacidades en equipos de gestión, el fortalecimiento de la gestión y liderazgo directivo, la promoción de condiciones para el desarrollo profesional y de capacidades docentes, educadoras y asistentes de la educación, la entrega de orientaciones pedagógicas a escuelas, liceos y jardines infantiles basadas en la evidencia disponible, la inclusión y convivencia educativa y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, asesorando y acompañando el avance del Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo Institucional de cada establecimiento educacional, considerando la gestión eficaz de los recursos asignados.

Las funciones estratégicas definidas para el/la Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión estratégica y operacional de la unidad, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con eficacia y calidad la implementación de la ley N° 21.040 (en adelante la Ley) y los principios que la rigen para otorgar el servicio educativo.
2. Liderar la implementación territorial de estrategias integradas de acompañamiento técnico-pedagógico para los establecimientos educacionales y sus comunidades educativas, que aborden el mejoramiento educativo integral, el desarrollo profesional, la convivencia educativa e inclusión, y otros indicadores de acuerdo con las necesidades institucionales y del territorio.
3. Instalar, velar y asegurar el buen funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de aprendizajes y la coherencia con y entre los diversos instrumentos de gestión educativa: Plan Estratégico Local y Plan Anual (a nivel territorial del Servicio Local), Proyecto Educativo Institucional y Plan de Mejoramiento Educativo (a nivel de cada establecimiento educacional), fomentando una cultura de mejora educativa, basada en datos y evidencia, que considere los estándares indicativos de desempeño para cada uno de los establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Adriana Gaete

4. Liderar y promover la creación de ambientes educativos seguros y bien tratantes, relevando la convivencia educativa y un sistema de apoyo psicosocial oportuno para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad, convivencia educativa, inclusión y con perspectiva de género durante toda su trayectoria educativa.
5. Articular redes con instituciones, programas y toda otra instancia que permita fortalecer el servicio educativo y su calidad, en especial atención a: i) la vinculación orgánica con la formación docente inicial y continúa provista por universidades de la región; ii) la vinculación con el entorno social y productivo en el caso de la educación media técnico profesional, en miras a asegurar pertinencia, prácticas de formación y trayectorias articuladas con la educación superior.
6. Desarrollar mecanismos permanentes de monitoreo, asesoría técnica y evaluación de los proyectos educativos institucionales y los planes de mejoramiento educativo de todos los establecimientos educacionales, promoviendo e incentivando un trabajo colaborativo en red y la articulación estratégica entre los establecimientos.
7. Liderar los equipos a su cargo para el óptimo apoyo educacional de los establecimientos en implementación curricular, desarrollo profesional docente, convivencia educativa, apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus proyectos educativos institucionales y sus planes de mejoramiento educativo, y cualquier instrumento de planificación de cada establecimiento educacional.
8. Promover una oferta curricular acorde a las definiciones del currículum nacional y los principios de la educación pública establecidos en el artículo 5 de la ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública. En ese contexto, le corresponde incentivar la pertinencia de la oferta curricular respecto de la identidad, necesidades e intereses de la comunidad en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, considerando las características de los estudiantes, propiciando la innovación, el desarrollo pedagógico y las trayectorias educativas.
9. Colaborar con la definición del Plan Estratégico del Servicio Local y del Plan Anual, en concordancia con la Estrategia Nacional de Educación Pública, facilitando la producción y entrega de información significativa, así como la coordinación de actores e instancias relevantes, en función de enriquecer los contenidos de ambos instrumentos.
10. Contribuir al aseguramiento de la sostenibilidad de la educación pública, de la articulación y trayectorias educativas efectivas, logrando que la oferta de la educación pública, en sus distintos niveles y modalidades, sea adecuada y suficiente a las necesidades de cada territorio, según mandata la Ley N°21.040, art n°18.
11. Colaborar con el área de gestión de personas en la gestión de la dotación de los establecimientos educacionales del territorio, garantizando el cumplimiento de los planes de estudio, monitoreando la asistencia y permanencia de los estudiantes, y el desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación en concordancia con los instrumentos de gestión educativa y la disponibilidad presupuestaria del Servicio. Lo anterior, en permanente coordinación con la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la Unidad de Planificación y Control de Gestión, y la Unidad de Administración y Finanzas.

12. Asesorar y asistir al o la Directora/a Ejecutivo/a del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia, eficacia y calidad educativa. Asimismo, colaborar y apoyar a las otras unidades del SLEP en lo referido al uso de los recursos con foco técnico-pedagógico y al uso de datos y evidencia en la toma de decisiones.
13. Otras materias que le sean encomendadas por las leyes o por el/la directora/a Ejecutivo/a.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	10
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
1. Liderar la gestión de la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación, potenciando el talento, habilidades y competencias para el desarrollo de una cultura de trabajo colaborativo.	<p>1.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>1.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas, desafiantes y evaluables, promoviendo un trabajo colaborativo para apoyar la coordinación entre las unidades, en un clima laboral propicio para la mejora educativa y el buen desempeño profesional.</p> <p>1.3 Liderar buenas prácticas laborales Integradoras con enfoque de género², siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil que fomenten la mejora educativa.</p>
2. Diseñar, implementar, monitorear y evaluar un modelo de apoyo técnico pedagógico a los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles dependientes del SLEP, ajustado	2.1 Diseñar un plan de acción técnico pedagógico sustentado en el análisis de los datos, la reflexión sobre las prácticas pedagógicas del territorio y los Marcos de Buena Enseñanza y de la buena dirección de establecimientos educacionales.

²**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.

<p>con la realidad territorial y local, la política educativa vigente y sus programas educativos, y la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p>	<p>2.2 Gestionar la ejecución del plan de acción a través del fortalecimiento, el desarrollo de capacidades y la gestión proactiva de los equipos técnicos pedagógicos en el territorio del SLEP.</p> <p>2.3 Monitorear y evaluar anualmente las acciones del plan, los alcances y sus resultados, incorporando estrategias de retroalimentación oportuna por parte de las comunidades educativas para la mejora continua.</p> <p>2.4 Diseñar y definir un Plan de Gestión Territorial de la Convivencia Educativa que promueva la autonomía de los equipos de Convivencia de los establecimientos y fortalezca la gestión de denuncias en la Superintendencia de Educación.</p>
<p>3. Definir y proponer los lineamientos técnico-pedagógicos para la mejora educativa que son parte del Plan Estratégico Local y Plan anual del Servicio Local, PEI (Proyecto Educativo Institucional) y PME (Plan de mejoramiento Educativo), asegurando la participación, pertinencia territorial y el cumplimiento de metas e indicadores.</p>	<p>3.1 Diseñar un plan de acción que asegure la ejecución de los lineamientos técnico-pedagógicos incluidos en el plan estratégico local, el plan anual y otros instrumentos de gestión pedagógica.</p> <p>3.2 Monitorear y dar seguimiento del avance de la implementación de los lineamientos técnicos pedagógicos de los planes y el impacto de éstos en los resultados educativos de los establecimientos del territorio.</p>
<p>4. Analizar de manera sistemática los procesos pedagógicos, para el avance de los aprendizajes y mejora de los resultados educativos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles y de sus estudiantes, que considere los estándares indicativos de desempeño y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.</p>	<p>4.1 Comunicar a otras unidades sobre la información relevante para el monitoreo y seguimiento para el acompañamiento y desarrollo territorial.</p> <p>4.2 Trabajar colaborativamente con la subdirección de planificación y control de gestión en el monitoreo y seguimiento sistemático de los procesos de aprendizaje y resultados de los estudiantes, su pertinencia, cobertura y contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del territorio.</p> <p>4.3 Análisis de la información para la retroalimentación y toma de decisiones técnico-pedagógicas en el territorio.</p>
<p>5. Coordinar el trabajo interno e intersectorial que promueva estratégicamente la colaboración, activando oportunamente las redes de apoyo psicosocial para facilitar los procesos educativos de los y las estudiantes del territorio, cautelando la continuidad del proceso educativo.</p>	<p>5.1 Diseñar, implementar y monitorear un plan de trabajo interno e intersectorial que active oportunamente las redes de apoyo psicosocial, cautelando la promoción y protección de los derechos de los y las estudiantes.</p> <p>5.2 Colaborar con la Dirección Ejecutiva u otras áreas del Servicio en el establecimiento de alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del plan anual de</p>

	<p>trabajo (por ejemplo Municipios, OLN, SENDA, SENADIS, entre otros).</p> <p>5.3 Promover la articulación entre los planes y las diversas intervenciones en el ámbito psicosocial realizadas en los establecimientos educacionales del SLEP.</p> <p>5.4 Desarrollar y fortalecer capacidades en los equipos directivos y comunidad educativa para la implementación de prácticas preventivas, formativas y/o restaurativas en la resolución de conflictos.</p> <p>5.5 Diseñar y definir un Plan de gestión Territorial que permita el levantamiento de necesidades desde las comunidades educativas y gestionar la respuesta dentro del servicio local.</p>
<p>6. Promover estrategias y procesos educativos integrales, con enfoque de género, participación e inclusión educativa.</p>	<p>6.1 Coordinar estrategias que promuevan y visibilicen el enfoque de género y educación no sexista en los establecimientos del territorio.</p> <p>6.2 Implementar estrategias y acciones que impulsen la participación paritaria en la gestión de los establecimientos educacionales del SLEP.</p> <p>6.3 Promover buenas prácticas que favorezcan la inclusión en los establecimientos educacionales del SLEP.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.690.000.-** 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) **\$3.893.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.284.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES³

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, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: artículo 2° del DFL N° 39, del 31 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 al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, jefaturas o coordinación en materias de diseño e implementación de proyectos educativos técnico-pedagógicos en jardines infantiles, escuelas y/o liceos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

- Diseño y/o ejecución de proyectos de convivencia educativa, apoyo psicosocial y/o inclusión educativa para niños/as, jóvenes y/o adultos en sectores de vulnerabilidad educativa.
- Gestión de los recursos de la ley de subvención escolar preferencial y/o planes de mejoramiento educativo.
- Acompañamiento y/o asesoría técnica pedagógico.
- Poseer experiencia en el diseño, conducción y evaluación de respuestas institucionales integrales frente a problemas socioeducativos complejos.

***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.**

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente." Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882.

**2.3 VALORES PARA
EL EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS
<p>C1. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>
<p>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 88 Profesionales y Asistentes de la Educación: 3.400 Aprox
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$84.220.503
<p>1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. (2) Correspondiente al Programa 01 y Programa 02, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2026. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Gestionar un servicio educacional de calidad, laico, inclusivo y participativo con la comunidad; mediante la implementación de la Política de Reactivación Educativa Integral, el fortalecimiento de los procesos educativos, desarrollo de capacidades y la entrega de condiciones necesarias para la formación integral de las y los estudiantes, considerando sus necesidades y la pertinencia cultural del territorio.

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación se crea el año 2019, a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, como un servicio público descentralizado y con patrimonio propio, que se relaciona directamente con el Ministerio de Educación y es parte del Sistema de Educación Pública, el cual es conducido y coordinado por la Dirección de Educación Pública; y recibe el traspaso del servicio educacional durante el año 2020 en contexto de pandemia.

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).

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

Objetivos estratégicos:

1. Mejorar la gestión pedagógica en los equipos directivos y técnicos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación, garantizando a una educación pública de calidad.
2. Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema (docentes, educadoras de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios del Servicio Local), mediante la mejora continua de sus prácticas pedagógicas.

3. Desarrollar una gestión eficaz del liderazgo en atención a las necesidades y sellos del territorio, mediante la implementación de estrategias que fomenten el desarrollo de los establecimientos educacionales.
4. Mejorar las condiciones físicas, de higiene y de equipamiento de los establecimientos educacionales, a través de la ejecución de iniciativas de inversión.
5. Asegurar sostenibilidad financiera del servicio a través de una administración eficiente y estratégica de los recursos disponibles.

Contexto interno del Servicio

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

En este contexto, la consolidación de cada Servicio Local representa un desafío estratégico que exige a su Director/a Ejecutivo/a liderar la gestión del servicio educativo público, garantizando la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes de los establecimientos y jardines infantiles bajo su dependencia. Esta tarea implica fortalecer y proyectar los procesos y líneas de trabajo impulsadas por el Servicio, promoviendo un desarrollo institucional sólido en sus diversos ámbitos de gestión, con un enfoque permanente en la mejora continua.

De manera particular, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro cuenta con un desafío en términos del fortalecimiento de su desarrollo organizacional, en consideración de los sucesivos cambios de gestión que ha experimentado.

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

1. Dirección Ejecutiva.
2. Gabinete.
3. Comunicaciones.
4. Participación Ciudadana
5. OIRS, Oficina de partes y Transparencia
6. Unidad Jurídica.
7. Auditoría Interna.
8. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico.
9. Subdirección de Administración y Finanzas.
10. Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
11. Subdirección de Planificación y Control de Gestión.
12. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Arica, Camarones, General Lagos y Putre, en las provincias de Arica y de Parinacota, de la Región de Arica y Parinacota.

Según los resultados del Censo 2024, la población total de las comunas que componen el SLEP de Chinchorro es de 244.569 personas, de las cuales el 50,8% corresponde a mujeres y el 49,2% a hombres. En relación con la población en edad escolar, en el territorio habitan 12.819 personas entre los 0 y 4 años de edad, y 35.211 personas entre 5 y 19 años.

En el año 2025, el SLEP cuenta con una matrícula total de 19.470 estudiantes, 600 de ellos en jardines infantiles y salas cunas. De la matrícula escolar, el 17,4% pertenece a establecimientos rurales, y el 24,6% es extrajera. El SLEP cuenta con 30 establecimientos rurales, 7 establecimientos que imparten educación técnico profesional y 5 establecimientos que imparten educación de adultos. De tal manera, los principales desafíos del SLEP en términos educativos refieren a la gestión de un alto número de establecimientos ubicados en zonas remotas y a la inclusión de los estudiantes migrantes.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP CHINCHORRO		
Región	Región de Arica y Parinacota	
Comuna de cabecera	Arica	
N° Comunas	4	
Comunas	Arica, Camarones, General Lagos y Putre	
Matrícula escolar 2025*	18.721	
Establecimientos escolares dependientes del SLEP 2025*	60	
Liceos técnico profesional 2025	7	
Docentes en Establecimientos Educativos 2025**	1.389	
Tramos Carrera Docente 2024	Experto II	34
	Experto I	181
	Avanzado	418
	Temprano	231
	Inicial	113
	Acceso	63
	Sin tramo	349
Asistentes de la Educación en Establecimientos escolares 2025**	1.549	
Jardines Infantiles 2025***	11	
Matrícula Jardines Infantiles 2025***	600	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles	41	

2025***	
Asistentes de la Educación Jardines 2025***	92

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2025.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2025. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

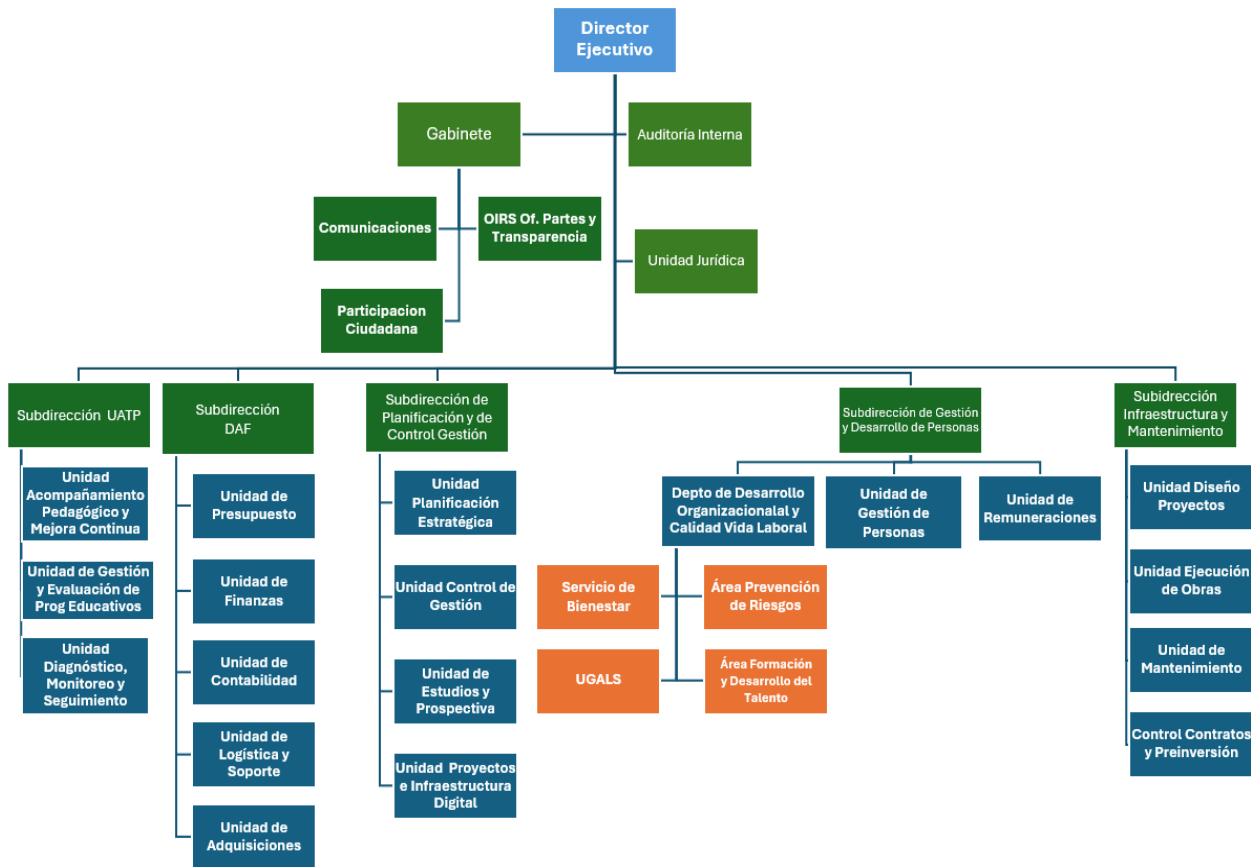
*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles en funcionamiento en junio 2025.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director o Directora de Educación Pública.
2. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
3. Directores y Directoras de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles del Servicio Local de Educación Pública.
4. Secretaría Regional Ministerial de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
5. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública y Sectorialitas de los diferentes organismos públicos del Estado.
6. Superintendencia de Educación.
7. Autoridades municipales y locales en general.
8. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
9. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.)
10. Funcionarios y funcionarias del Servicio Local.

3.4. ORGANIGRAMA



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

- Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública.
- **Directivo Jefe de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.**
- Directivo Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Directivo Jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Directivo Jefe de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

II. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-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 con 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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 educacionales 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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 con 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.”

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 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.