

DIRECTIVO JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE MAGALLANES
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Punta Arenas,
Región de Magallanes y de la
Antártica Chilena

PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública de Magallanes le corresponderá liderar estratégicamente la gestión financiera, presupuestaria, logística y administrativa del Servicio, asegurando la sostenibilidad institucional y la provisión oportuna, y eficiente de recursos para los establecimientos educacionales y jardines infantiles del territorio, contribuyendo al cumplimiento del Plan Estratégico Local, del Plan Anual Local y de la Estrategia Nacional de Educación Pública.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la Ley N°21.040 y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
3. Definir un estándar en la gestión de los recursos físicos, financieros y reglamentarios para fortalecer los sistemas administrativos, ya sean estos regulares, complementarios y/o de apoyo para el correcto funcionamiento de los EE.
4. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles y para la mantención de las instalaciones inmuebles, la prestación de servicios, ejecución de acciones de apoyo, y contratación de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con los departamentos y unidades que lo requieran.
5. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de

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

Educación, CGR, DIPRES, entre otros.

6. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgos y transparencia, según su ámbito de competencia.
7. Liderar procesos de modernización administrativa, promoviendo interoperabilidad, trazabilidad, automatización y gestión basada en evidencia para fortalecer la toma de decisiones institucionales.
8. Diseñar e implementar mecanismos de monitoreo y control de gestión financiero que permitan anticipar riesgos críticos asociados a ejecución presupuestaria, subvenciones, remuneraciones, compras públicas y continuidad operacional del servicio educativo.
9. Coordinar estrategias logísticas y operacionales para asegurar la continuidad del servicio educativo en contextos de aislamiento geográfico, condiciones climáticas extremas y dispersión territorial propias de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.
10. Fortalecer capacidades institucionales y estándares de gestión administrativa en los establecimientos educacionales y jardines infantiles dependientes del SLEP, promoviendo eficiencia, transparencia y uso estratégico de recursos públicos.
11. Asesorar al/a la director/a del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4 Aprox.
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	13 Aprox.
Presupuesto que administra*	M\$86.658.529

*Presupuesto total del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde a la suma del Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio y del Programa 02 asociado al servicio educativo.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Consolidar un modelo de gestión financiera sostenible que permita resguardar el equilibrio presupuestario del SLEP, fortaleciendo el control de subvenciones, remuneraciones, ejecución presupuestaria y proyección financiera de mediano plazo.</p>	<p>1.1 Implementar instrumentos de control financiero y presupuestario que permitan monitorear de manera periódica la ejecución presupuestaria, flujo de caja, subvenciones, compromisos financieros, gastos críticos y cumplimiento de metas institucionales, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.</p> <p>1.2 Contribuir al monitoreo y control financiero asociado al gasto en personal y ejecución presupuestaria vinculada a dotaciones, entregando soporte técnico-financiero para la sostenibilidad presupuestaria institucional</p> <p>1.3 Fortalecer la trazabilidad, consistencia e integración de la información financiera y presupuestaria, promoviendo mecanismos de interoperabilidad y control entre plataformas institucionales tales como SIGFE, SIGPER y sistemas asociados a subvenciones, con el objeto de mejorar la calidad y disponibilidad de la información para la gestión y la rendición institucional.</p> <p>1.4 Contribuir a los procesos de planificación y proyección presupuestaria del Servicio Local, incorporando variables territoriales, operacionales y de sostenibilidad financiera que permitan anticipar riesgos y requerimientos futuros para la continuidad y mejora del servicio educativo.</p>
<p>2. Fortalecer la capacidad logística, operativa y tecnológica del Servicio para asegurar continuidad y oportunidad en la prestación del servicio educativo en contextos de dispersión territorial y aislamiento geográfico, considerando estándares de calidad que permitan una</p>	<p>2.1 Fortalecer los mecanismos de abastecimiento, distribución y soporte territorial del Servicio Local y de los establecimientos educacionales, resguardando la disponibilidad oportuna de bienes, servicios, insumos críticos y recursos operacionales, considerando las particularidades geográficas, climáticas y logísticas del territorio.</p>

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

<p>operación oportuna y pertinente.</p>	<p>2.2 Implementar mecanismos de coordinación, monitoreo y seguimiento que permitan reducir los tiempos de respuesta frente a requerimientos operacionales y administrativos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles, asegurando continuidad y calidad en la prestación del servicio educativo.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar estándares, protocolos y procedimientos logísticos y administrativos que permitan fortalecer la eficiencia operativa, trazabilidad, continuidad y control de los procesos críticos asociados al funcionamiento del Servicio Local y sus establecimientos educacionales.</p>
<p>3. Liderar la modernización de los procesos administrativos, financieros y logísticos del SLEP, promoviendo automatización, interoperabilidad y uso estratégico de datos, considerando los lineamientos emanados desde la Dirección de Compras y Contratación Pública - ChileCompra y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Fortalecer los procesos de digitalización documental y gestión electrónica asociados a compras públicas, abastecimiento, contratos, logística y control administrativo, promoviendo mecanismos que favorezcan eficiencia operativa, la trazabilidad, resguardo, acceso oportuno y reducción de procesos manuales.</p> <p>3.2 Implementar mecanismos de automatización y mejora de procesos administrativos, financieros y logísticos, orientados a optimizar tiempos de gestión, disminuir tareas manuales, reducir riesgos operacionales y fortalecer la eficiencia institucional.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar mecanismos de trazabilidad y monitoreo de los procesos de compras públicas, abastecimiento y gestión logística, que permitan fortalecer el control interno, la transparencia, oportunidad y seguimiento de las adquisiciones y servicios requeridos por el Servicio Local y los establecimientos educacionales.</p> <p>3.4 Promover el uso de herramientas de monitoreo y visualización de datos para</p>

	<p>fortalecer la toma de decisiones, y de indicadores críticos y la gestión estratégica de los procesos administrativos, financieros y logísticos del Servicio.</p>
<p>4. Fortalecer el sistema de control interno, gestión de riesgos e integridad institucional en los procesos críticos de la Subdirección.</p>	<p>4.1 Fortalecer la identificación, evaluación y monitoreo de riesgos asociados a los procesos críticos de la Subdirección, promoviendo mecanismos preventivos y de control que contribuyan a la sostenibilidad, integridad y mejora continua de la gestión institucional.</p> <p>4.2 Promover mecanismos y estrategias de continuidad operacional que permitan resguardar el funcionamiento oportuno de los procesos críticos y la prestación del servicio educativo frente a contingencias operacionales, tecnológicas, climáticas o territoriales.</p> <p>4.3 Implementar mecanismos de seguimiento, monitoreo y control de observaciones, hallazgos y compromisos institucionales derivados de procesos de auditoría y fiscalización, promoviendo acciones de mejora continua y fortalecimiento de la gestión de la subdirección.</p> <p>4.4 Promover mecanismos y buenas prácticas orientadas al resguardo, disponibilidad, integridad y seguridad de la información institucional, fortaleciendo la continuidad y confiabilidad de los procesos administrativos, financieros y tecnológicos del Servicio.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión y desarrollo de personas de la Subdirección, promoviendo liderazgo colaborativo, enfoque de género, bienestar y mejora continua.</p>	<p>5.1 Fortalecer mecanismos de alineamiento estratégico, coordinación y gestión del desempeño de los equipos de la Subdirección, promoviendo metas compartidas, trabajo colaborativo y orientación al logro de los objetivos institucionales del Servicio Local.</p> <p>5.2 Promover acciones orientadas al desarrollo de capacidades y fortalecimiento de competencias de los equipos de trabajo, favoreciendo ambientes laborales respetuosos,</p>

	<p>colaborativos y orientados a la mejora continua.</p> <p>5.3 Incorporar transversalmente el enfoque de género, inclusión y buen trato en los procesos, prácticas e instrumentos de gestión interna de la Subdirección, promoviendo espacios laborales respetuosos y libres de discriminación.</p> <p>5.4 Fortalecer una cultura organizacional orientada a la integridad pública, probidad administrativa y uso eficiente, transparente y responsable de los recursos públicos, promoviendo prácticas de gestión basadas en el control, la rendición de cuentas, la responsabilidad institucional, la colaboración y la mejora continua, resguardando adecuadamente el interés público y la sostenibilidad financiera del Servicio.</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.

<p>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 \$5.124.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.278.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.818.000.-</p> <p>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.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

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

*Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 55 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/as 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 de dirección, jefatura, o coordinación de equipos en materias de gestión financiera y presupuestaria y/o administración de recursos físicos y gestión en compras, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en**:

- Gestión y rendición de subvenciones educacionales.
- Gestión de presupuesto del sector público (SIGFE)
- Compras públicas.
- Gestión de riesgos en el uso de recursos públicos.

***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****PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total * (planta y contrata)	Administración Central: 84 Docentes y Asistentes de la Educación: 3.500
Presupuesto Anual**	M\$4.271.051. (01) M\$82.387.478 (02)

* Dato corresponde a la proyección de dotación en régimen para el SLEP. De acuerdo con datos de 2026, Docentes y Asistentes de la Educación.

** Presupuesto total del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde a la suma del Programa (01) de Gastos Administrativos del Servicio y del Programa (02) asociado al servicio educativo.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer una educación pública de calidad, inclusiva y equitativa para todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, desarrollando sus habilidades y conocimientos que contribuyan al crecimiento personal y social para la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

Asimismo, el Servicio Local de Educación Pública de Magallanes orienta su gestión al fortalecimiento de una educación pública pertinente al territorio, promoviendo condiciones institucionales, pedagógicas, administrativas y operacionales que favorezcan el aprendizaje, la inclusión, el bienestar y las trayectorias educativas de los estudiantes. Para ello, impulsa una gestión integrada y colaborativa, centrada en la mejora continua, el fortalecimiento de capacidades de los actores del sistema educativo, el liderazgo efectivo, la sostenibilidad financiera y el uso eficiente y transparente de los recursos públicos, resguardando condiciones adecuadas de infraestructura, equipamiento, soporte y continuidad del servicio educativo, en concordancia con los lineamientos del Plan Estratégico Local y la Estrategia Nacional de Educación Pública.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación Pública de Magallanes, como organismo funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona con el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Pública, en el marco de la consolidación del Sistema de Educación Pública y del fortalecimiento de la gestión territorial de la educación pública en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

En este contexto, el Servicio Local mantiene una vinculación permanente con actores institucionales, comunitarios y territoriales relevantes, promoviendo la participación y articulación con las comunidades educativas mediante instancias como el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, fortaleciendo así la gobernanza territorial, la participación ciudadana y la pertinencia de las decisiones institucionales.

Asimismo, el Servicio Local desarrolla coordinación y trabajo colaborativo con municipios, servicios públicos, organismos fiscalizadores y entidades regionales, con el propósito de fortalecer redes de apoyo intersectorial que contribuyan al bienestar integral de los estudiantes y al desarrollo de las comunidades educativas, particularmente en materias vinculadas a salud, cultura, deporte, protección social, infraestructura y conectividad territorial.

Del mismo modo, el Servicio Local se vincula con universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales presentes en el territorio, promoviendo alianzas estratégicas orientadas al fortalecimiento de capacidades institucionales, la formación inicial y continua de docentes y asistentes de la educación, el desarrollo de liderazgo educativo y la mejora continua del servicio educativo público.

El contexto externo del Servicio se encuentra además influenciado por las particularidades territoriales de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, caracterizadas por dispersión geográfica, aislamiento, condiciones climáticas extremas y desafíos logísticos asociados a la continuidad operacional y provisión oportuna del servicio educativo, lo que exige una gestión altamente coordinada, resiliente y con capacidad de articulación interinstitucional.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Reducir el porcentaje de estudiantes en nivel insuficiente en los resultados SIMCE de lectura en 4to básico, con el propósito de fortalecer y elevar los niveles de aprendizaje de estudiantes.
2. Mejorar las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales a través de la ejecución de proyectos o mantenciones que incorporen al menos un estándar de los establecidos en la Estrategia Nacional de Educación Pública.
3. Implementar el Plan de Gestión de Convivencia en los Establecimientos Educacionales, por medio de un sistema que incorpore a todos los actores que componen las comunidades educativas y, que se desarrolle con foco en los ejes de prevención y promoción de la violencia escolar.
4. Fortalecer la sostenibilidad financiera del Servicio, mediante el análisis presupuestario y la priorización de las necesidades educativas, con el fin de orientar la gestión hacia el equilibrio financiero.
5. Fortalecer el liderazgo, capacidades y competencias de los directores y equipos directivos, de los establecimientos educacionales, a través del acompañamiento de los procesos pedagógicos y gestión administrativa de acuerdo al modelo de gestión del SLEP Magallanes.

Contexto Interno del Servicio

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

Con la promulgación de Ley N° 21.040, comenzó la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública, con foco en el aseguramiento de la excelencia en el traspaso a la educación pública, y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

En este contexto, el Servicio Local de Educación vela por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, a través del apoyo técnico-pedagógico y de la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El contexto interno del Servicio Local de Educación Pública de Magallanes se encuentra marcado por el proceso de consolidación progresiva del modelo SLEP, lo que implica fortalecer capacidades institucionales, resguardar la sostenibilidad financiera y avanzar en la modernización administrativa del Servicio. En este escenario, adquieren especial relevancia el fortalecimiento de los sistemas de control y gestión, el cumplimiento de compromisos institucionales asociados a los instrumentos de gestión, así como el desarrollo de mecanismos de gestión de riesgos, interoperabilidad y transformación digital que permitan mejorar la eficiencia, trazabilidad y continuidad de los procesos críticos del Servicio y de los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

Contexto Territorial (actualización de datos)

La región de Magallanes y de la Antártica Chilena se localiza entre los 48°36' y 56°30' de latitud sur aproximadamente. Está conformada por 4 provincias y 11 comunas. El Servicio Local abarca las provincias de Tierra del Fuego, Magallanes, Última Esperanza y Antártica Chilena. En la provincia de Tierra del Fuego, se ubican las comunas de Porvenir, Primavera y Timaukel. En la provincia de Magallanes, las comunas de Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde y San Gregorio. En la provincia de Última Esperanza, las comunas de Natales y Torres del Paine, y; en la provincia de Antártica Chilena, las comunas de Cabo de Hornos y Antártica.

Es la región más austral de Chile y la de mayor extensión en cuanto a territorio. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que en un mismo día puede tener lluvia, sol, frío, calor o ráfagas de viento de hasta 100 km/hr., logrando tener marcadas estaciones del año, lo que permite paisajes totalmente distintos. Aproximadamente el 50 por ciento de su superficie corresponde a áreas silvestres protegidas, estratificadas en reservas, monumentos naturales y parques nacionales. La región es considerada puerta de entrada al territorio antártico, siendo calificada mundialmente una macrozona privilegiada por sus bellezas naturales y sus condiciones para la ciencia, el turismo, la pesca, la minería y la ganadería, ejes que han sido durante años las principales áreas de su desarrollo económico.

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2024, la población de la región alcanzaría los 166.537 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 49,5% hombres y 50,5% mujeres. La población escolar del territorio es de 31.360 niños y jóvenes entre los 5 y los 19 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 4 años) es de 7.201 personas, representando el 18,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 81,3% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Educación Pública de Magallanes posee una matrícula total de **25.976 estudiantes (2025)**, considerando establecimientos del propio Servicio Local y los de dependencia particular subvencionada. De este total, **14.189 estudiantes** pertenecen al Servicio Local de Educación Pública de Magallanes y **11.787 estudiantes** a establecimientos particulares subvencionados.

El Servicio Local de Educación Pública de Magallanes administra un total de **62 establecimientos y jardines infantiles**, de los cuales **52 corresponden a establecimientos educacionales de educación básica y media** y **10 a jardines infantiles y salas cuna**. En cuanto a su localización geográfica, **16 establecimientos** se encuentran en zonas rurales y **46 en zonas urbanas**, reflejando la diversidad territorial y las condiciones propias del contexto educativo regional.

El contexto territorial del Servicio Local de Educación Pública de Magallanes presenta desafíos asociados a la dispersión geográfica, aislamiento y condiciones climáticas extremas propias de la región, lo que impacta directamente en la conectividad, abastecimiento, continuidad operacional y gestión de infraestructura crítica de los establecimientos educacionales. Asimismo, las brechas digitales y los sobrecostos logísticos derivados de las particularidades del territorio exigen fortalecer mecanismos de soporte, coordinación y planificación operativa que

permitan asegurar una prestación oportuna, eficiente y pertinente del servicio educativo en todo el territorio.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	Magallanes	
Región	Magallanes y de la Antártica Chilena	
Comuna de cabecera	Punta Arenas	
N° Comunas	11	
Comunas	Antártica, Cabo de Hornos, Laguna Blanca, Porvenir, Primavera, Puerto Natales, Punta Arenas, Río Verde, San Gregorio, Timaukel, Torres del Paine	
Matrícula Pública 2025*	14.434	
Establecimientos Educacionales Públicos 2025*	52	
Liceos Bicentenarios	6	
Docentes en Establecimientos Educacionales 2025**	1.665	
Tramos carrera docente 2023	Experto II	23
	Experto I	163
	Avanzado	429
	Temprano	253
	Inicial	217
	Acceso	137
	Sin información	87
Asistentes de la Educación en EE 2025**	1.349	
Jardines Infantiles 2025**	09	
Matrícula Jardines Infantiles 2025**	401	
Estudiantes con inasistencia crónica 2025***	43,7%	
EE por categoría de desempeño en enseñanza básica, a partir de datos de la Agencia de Calidad de la Educación, año 2025	Alto	1
	Medio	12
	Medio-bajo	12
	Insuficiente	2
EE con desempeño insuficiente, año 2025	Básica	2
	Media	2
Estándares de aprendizaje matemática II medio 2025	Adecuado	7,8%
	Elemental	23,9%
	Insuficiente	68,4%
Estándares de aprendizaje lectura II medio 2025	Adecuado	12,5%
	Elemental	25,7%

	Insuficiente	61,8%
Estudiantes prioritarios 2026		7.849
Estudiantes preferentes 2025****		30,6%
Reprobación 2024*****		2,4%
Deserción 2025*****		1.240
Fuentes: * Se consideran Establecimientos en funcionamiento a Marzo 2026 ** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en septiembre 2025. *** Datos obtenidos a partir de bases de datos del SLEP, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en marzo 2026. **** Datos obtenidos a partir de plataforma Chile Presente. Inasistencia crítica equivale a quienes tienen menos de 49% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel. ***** Datos obtenidos a partir de plataforma Chile Presente.		

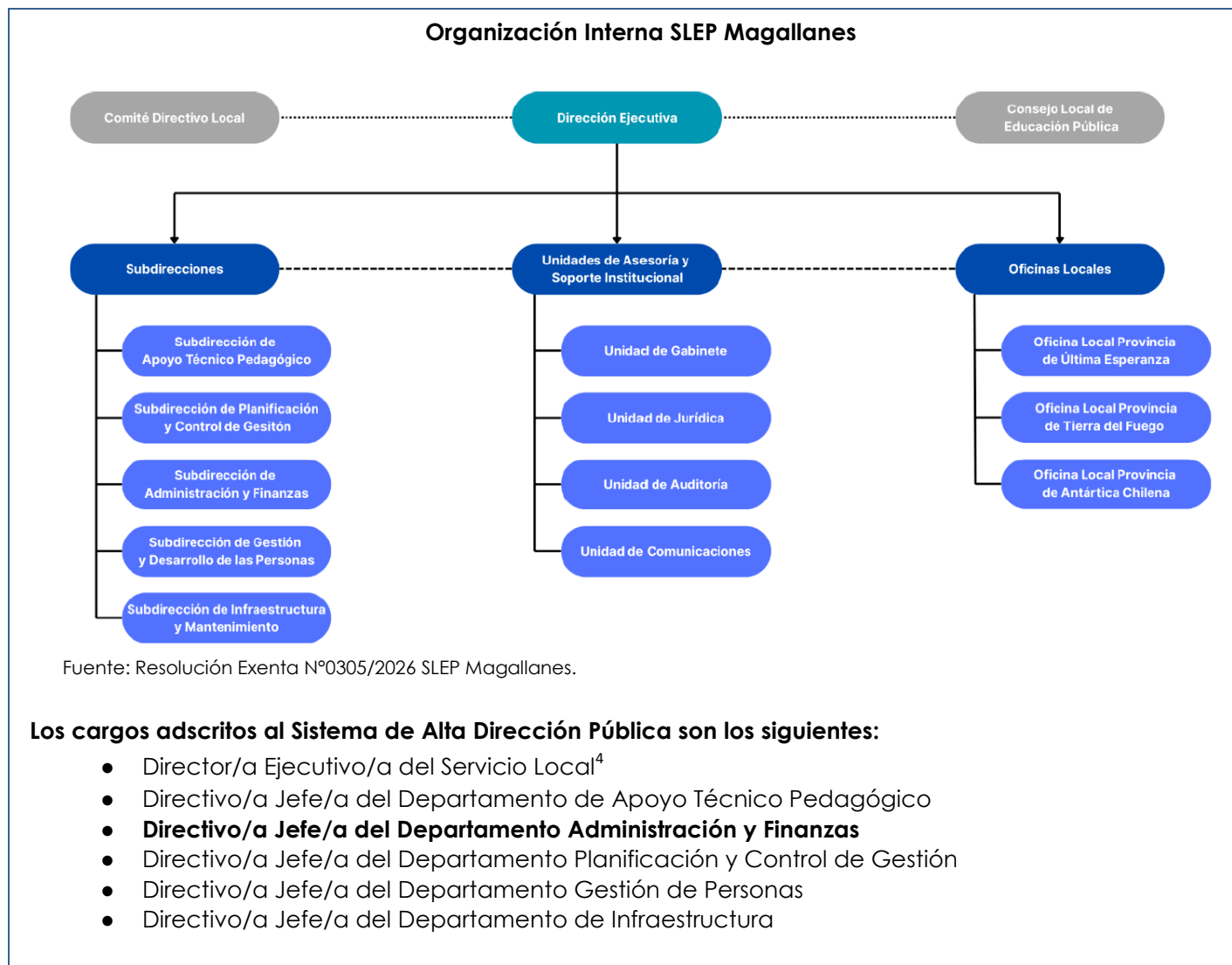
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

La Directiva Jefa o el Directivo Jefe de Administración y finanzas se relaciona internamente con su superior jerárquico, el/la Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública y luego con las jefaturas de las Subdirecciones de Planificación y Control de Gestión, de Apoyo Técnico Pedagógico, Desarrollo y Gestión de Personas, de Infraestructura y Mantenimiento, y con la Unidad Jurídica, con quienes deberá trabajar en conjunto los desafíos del Servicio Local.

Los principales usuarios y/o clientes internos y externos son:

- Directores/as de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia,
- Secretaría Regional Ministerial de Educación, Departamentos Provinciales de Educación.
- Superintendencia de Educación,
- Junta Nacional de Jardines Infantiles y Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- Dirección de Educación Pública,
- Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
- Gobierno Regional,
- Ministerio de Salud y Servicios de Salud,
- Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
- Otras instituciones públicas y privadas que participen en materias presupuestarias vinculadas a educación.

3.4 ORGANIGRAMA



⁴ El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley n° 19.882, con algunas reglas especiales.

IV. 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 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/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 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."

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.