

**DIRECTIVO JEFE DE APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO<sup>1</sup>**  
**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Ciudad de Copiapó  
Región de Atacama

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

### **1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al Directivo Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico le corresponderá liderar el apoyo técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales y comunidades educativas de dependencia del Servicio Local, promoviendo la estrategia y proceso educativo integral del SLEP, en especial en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, orientando y acompañando los procesos de Plan de Mejoramiento Educativo y el Proyecto Educativo de cada establecimiento educacional, mediante la gestión de los recursos asignados para esta función.

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica (Diagnóstico, planificación, seguimiento y evaluación), dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y los principios que la rigen para su adecuado funcionamiento.
2. Liderar la implementación de un trabajo territorial basado en el modelo de desarrollo de capacidades, apoyo y acompañamiento técnico pedagógico para los establecimientos educacionales del SLEP Atacama y sus comunidades educativas, para la mejora educativa integral y sus indicadores.
3. Instalar y velar por el buen funcionamiento de un sistema de coordinación, monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes, que fomente una cultura de mejora educativa en el SLEP, sistema que deberá considerar los estándares indicativos de desempeño para cada uno de sus establecimientos y los informes de la Agencia de Calidad de la Educación.
4. Liderar un sistema de apoyo psicosocial para los estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública, resguardando calidad, equidad y el carácter inclusivo de la educación. "Comunidades educativas inclusivas"= Diversidad.
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 inicial docente provista por universidades de la región; ii) la vinculación con el entorno social y productivo en el caso de la

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23 de Junio de 2026  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Adriana Gaete.

educación media técnico profesional, en miras a asegurar pertinencia, prácticas de formación y trayectorias articuladas con la educación superior, con énfasis en las trayectorias educativas.

6. Dar seguimiento y apoyo a la implementación de planes de mejoramiento educativo y de proyectos educativos institucionales de todos los establecimientos de dependencia del Servicio, promoviendo un trabajo colaborativo y en red que permita una adecuada articulación de los instrumentos de gestión educacional existentes en el SLEP.
7. Liderar los equipos a su cargo para el óptimo desarrollo del proceso de apoyo educacional de los establecimientos en lo relativo a la implementación curricular, a la convivencia escolar, al apoyo psicosocial a los estudiantes y a la formulación y revisión de sus planes de mejoramiento educativo, sus proyectos educativos institucionales, y en general 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 especial, en el ámbito de las formaciones diferenciadas (educación media técnico profesional, artística y HC) y en todo lo referido a innovación y desarrollo pedagógico, manejo curricular enfocado en planes propios.
9. Contribuir a 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 exitosas, logrando que la oferta de la educación pública, en sus distintos niveles y modalidades, sea adecuada para cada territorio.
11. Asesorar y asistir al Directora Ejecutivo del Servicio Local en el ámbito de su competencia, considerando los estándares, instrumentos e indicadores de eficiencia educativa, en modelo de competencias en el marco de estándares educativos y modelo de gestión.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	27
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	4.680
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 0

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Diseñar e implementar un modelo de acompañamiento técnico pedagógico que permita a los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), de acuerdo con la realidad territorial y local, asegurando las trayectorias educativas de los estudiantes.</p>	<p>1.1 Implementar el acompañamiento en todos los Establecimientos del SLEP (Jardines infantiles, escuelas, liceos y educación de adultos) a través de la gestión de los equipos técnicos pedagógicos en el territorio del SLEP.</p> <p>1.2 Monitorear y evaluar al menos semestral, el avance y resultados del acompañamiento a los establecimientos del SLEP.</p>
<p>2. Liderar los lineamientos técnico-pedagógicos que son parte del Plan Estratégico y Plan anual del Servicio Local, asegurando la participación, pertinencia territorial y el cumplimiento de metas e indicadores</p>	<p>2.1 Diseñar y ejecutar acciones que aseguren la implementación de los lineamientos técnico-pedagógicos del plan estratégico y el plan anual.</p> <p>2.2 Monitorear y dar seguimiento a las acciones de implementación de los lineamientos técnicos pedagógicos de los planes estratégicos y anuales, de los establecimientos del territorio.</p> <p>2.3 Elaborar reportes anuales de los resultados técnico-pedagógicos alcanzados en los establecimientos del territorio.</p>
<p>3. Liderar y articular estrategias intersectoriales que integren capacidades institucionales, genere soluciones colaborativas y promueva condiciones que favorezcan el acceso, permanencia y éxito educativo de los estudiantes del territorio.</p>	<p>3.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del plan anual de trabajo. (como por ejemplo Municipios, OPD, SENDA, SENADIS, entre otros).</p> <p>3.2 Identificar las necesidades de apoyo de cada establecimiento y gestionar las alianzas que promoverán el éxito educativo de los estudiantes de acuerdo a las necesidades identificadas.</p>

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

<p>4. Promover estrategias y procesos educativos integrales, que aborden los aprendizajes curriculares y socioemocionales, considerando la inclusión de todos los estudiantes.</p>	<p>4.1 Coordinar estrategias que promuevan la sana convivencia educativa en los establecimientos del SLEP.</p> <p>4.2 Implementar estrategias y acciones que impulsen el aprendizaje de los estudiantes según su nivel con foco en las habilidades de lenguaje y matemáticas.</p> <p>4.3 Promover buenas prácticas que favorezcan la inclusión de todos los estudiantes 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 Alto Directivo 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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.237.000.-** 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) **\$4.450.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.811.000.-**

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

### 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, 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 cinco años.\*

Fuente Legal: Art. 2º del DFL N° 14, de 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS<sup>3</sup>

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 gestión de proyectos Técnico Pedagógicos en el ámbito público y/o sector vulnerable
- Diseño y/o ejecución de proyectos/programas socioemocionales para niños y jóvenes, Convivencia Educativa
- Diseño y/o gestión del cambio organizacional.

\* Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

<sup>3</sup> 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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### 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. 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.

##### C2. 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.

##### C3. 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.

##### C4. 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.

##### C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	Administración Central: 86 Docentes y Asistentes de la Educación: 4.680
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 85.045.457.-
*De la dotación total, 86 corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 4.680 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia. Nota: el Presupuesto Anual corresponde al Programa 01 del Servicio, según la Ley de Presupuestos del año 2026.	

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

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

##### Contexto Externo del Servicio

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

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

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

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

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

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

### **Principales Productos Estratégicos:**

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local, en articulación con la Estrategia Nacional y el "Proyecto Educativo" de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

### **Contexto Interno del Servicio**

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

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

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

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

### **Contexto Territorial**

La región Atacama se localiza entre los 27°22'0" S, 70°19'56" O de latitud sur. Está conformada por dos provincias y cinco comunas, El Servicio local abarca las provincias de Copiapó y la provincia Chañaral, con las comunas de Copiapó, Caldera, Chañaral, Tierra Amarilla y Diego de Almagro. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que está conformada por tres provincias y nueve comunas. El SLEP Atacama, abarca las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla de la provincia de Copiapó y las comunas de Chañaral y Diego de Almagro de la provincia de Chañaral. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, puesto que las unidades de relieve básicas presentadas en las regiones del norte aquí comienzan a variar. Su clima y las condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que en las regiones de Arica, Parinacota y Antofagasta. Dentro de las actividades que presenta la región, destacan dos rubros específicamente: la minería y agricultura. La primera es la base de la economía regional, asociada principalmente al mineral cobre, y en menor medida de

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 286.168 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 144.420 hombres y 141.748 mujeres. La población escolar del territorio al año 2021 agrupa a 29.043 mil niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años.

SLEP Atacama tiene a su cargo 77 establecimientos educacionales, que se distribuyen en 17 jardines infantiles públicos, 48 escuelas y 16 liceos, que corresponden al 68,1% del total de establecimientos educacionales presentes en las 5 comunas del territorio.

La comuna de Copiapó cuenta con 31 establecimientos educacionales urbanos (entre ellos un centro de educación de adultos, un establecimiento de educación en contexto de encierro y dos establecimientos de educación diferencial), 1 rural y 13 jardines VTF, contando con un total de 45 establecimientos educacionales. En la comuna de Tierra Amarilla, existe un número de 5 establecimientos educacionales urbanos, 5 rurales, con un jardín VTF, siendo un total de 11 establecimientos

educacionales. En la comuna de Caldera, se cuenta con 4 establecimientos educacionales urbanos, con 1 centro de educación de adultos, una escuela rural y 3 jardines VTF, con un total de 9 establecimientos educacionales. En la comuna de Chañaral, cuenta 7 establecimientos educacionales urbanos, un establecimiento de educación especial, uno en contexto de encierro. En la comuna de Diego de Almagro, se distribuye en 3 establecimientos educacionales urbanos, un CEIA y uno rural. En el territorio, la mayor concentración de establecimientos rurales se encuentra en la comuna de Tierra Amarilla (5), las cuatro comunas restantes, sólo presentan un establecimiento rural en cada una.



Figura 1. Mapa territorial SLEP Atacama.

En la figura nº 1, se muestran las 5 comunas que abarca el Servicio Local de Educación Pública Atacama, en una superficie aproximada de 27.120 kilómetros cuadrados.

### Contexto Educacional del territorio

<b>SLEP</b>		
<b>Región</b>	ATACAMA	
<b>Cabecera</b>	COPIAPÓ	
<b>N Comunas</b>	5	
<b>Comunas</b>	COPIAPÓ, TIERRA AMARILLA, CALDERA, DIEGO DE ALMAGRO Y CHAÑARAL	
<b>Matrícula Pública 2026</b>	27.727	
<b>Establecimientos Educacionales Públicos 2026</b>	60	
<b>Liceos Bicentenarios</b>	3	
<b>Docentes EE 2025</b>	2.216	
<b>Tramos carrera docente 2025</b>	Experto II	50

	<b>Experto I</b>	307
	<b>Avanzado</b>	646
	<b>Temprano</b>	408
	<b>Inicial</b>	513
	<b>Acceso</b>	183
<b>Asistentes de la educación EE 2025</b>		2.464
<b>Establecimientos VTF</b>		17
<b>Matrícula VTF</b>		952
<b>Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2025 (3)</b>		37,2%
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2019 (4)</b>	<b>Alto</b>	0
	<b>Medio</b>	14
	<b>Medio-bajo</b>	15
	<b>Sin categoría (baja matrícula)</b>	7
	<b>Insuficientes</b>	6
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2019 (4)</b>		4
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2025 (4)</b>	<b>Adecuado</b>	14,6%
	<b>Elemental</b>	34,1%
	<b>Insuficientes</b>	49,9 %
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2025 (4)</b>	<b>Adecuado</b>	33,6%
	<b>Elemental</b>	29,0%
	<b>Insuficientes</b>	36,0%
<b>Estudiantes prioritarios (4)</b>		6112
<b>Estudiantes preferentes (4)</b>		1556
<b>Reprobación 2025** (4)</b>		3,4
<b>Ausentismo crónico 2024*** (4)</b>		60,9%

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2018-2020, extraídos de datos SIGE 2019 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

\*Información 2025.

\*\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

\*\*\* Tasa de incidencia

(1) Estudiantes vigentes al 30.04.2020, fuente SIGE Mineduc

(2) año 2025

(3) Fuente SIGE Mineduc

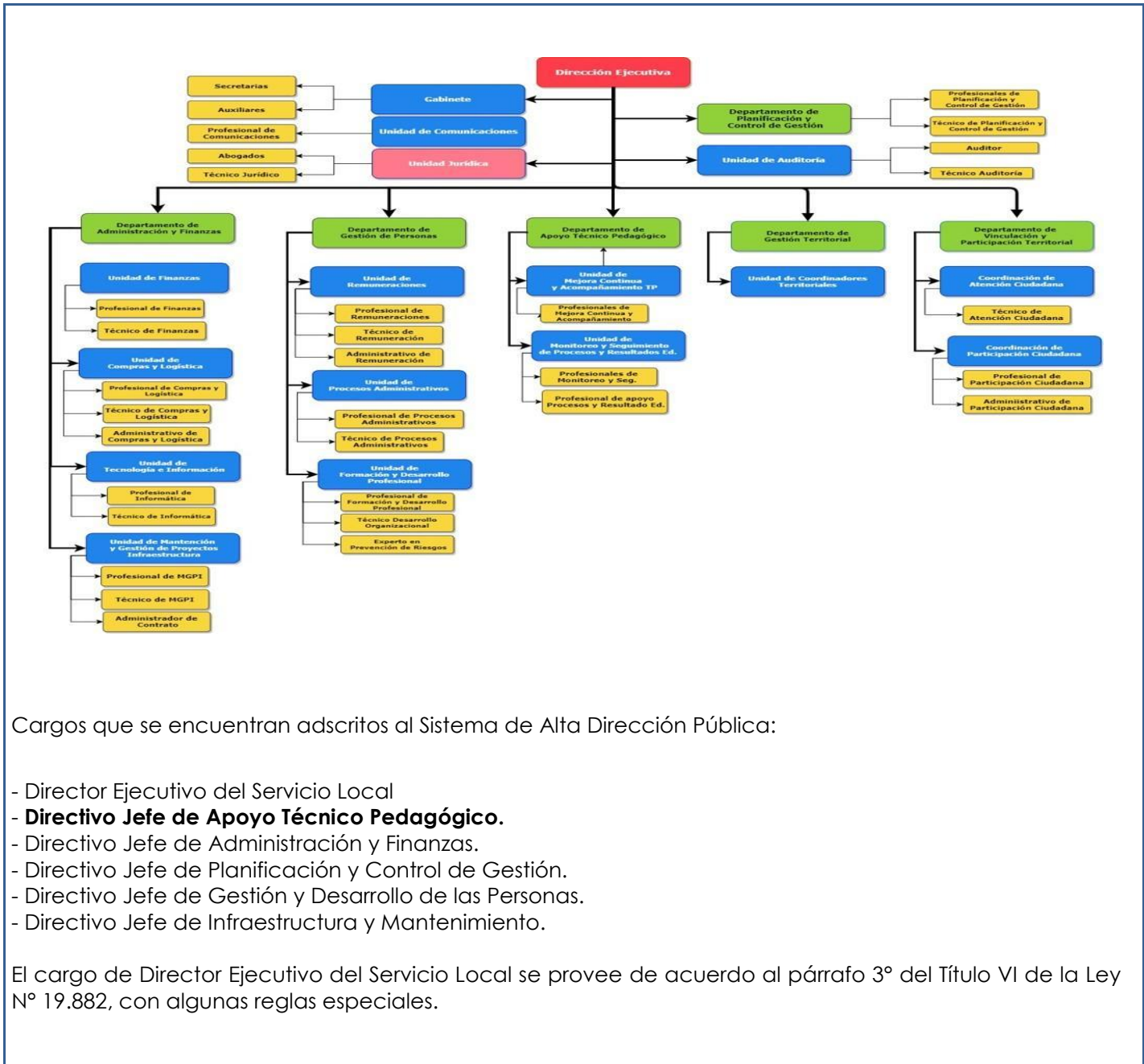
(4) Fuente BBDD DEP

**3.3  
USUARIOS  
EXTERNOS E  
INTERNOS**

Los usuarios y/o clientes internos y externos con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico del Servicio Local de Educación Pública corresponden a:

- Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública.
- Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos: Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Secretaría de Educación para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito administrativo y financiero.
- Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, Agencia de Calidad de la Educación.
- Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
- Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
- Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
- Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, autoridades municipales y locales en general.
- Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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

El cargo de Directora Ejecutiva del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3º del Título VI de la Ley Nº 19.882, con algunas reglas especiales.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 altos directivos públicos 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 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.”

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.