

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO ¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE MAGALLANES
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

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

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A la Directiva Jefa o Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento le corresponderá desarrollar y ejecutar la cartera de proyectos de infraestructura y equipamiento del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) y las inversiones asociadas, en función de la planificación y estudios de pre-inversión que se realicen en conjunto con la Unidad de Planificación y Control de Gestión, así también respecto a las políticas, directrices y lineamientos que establezcan el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública al respecto. Además, deberá velar por la eficiente gestión y administración de la infraestructura de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles a cargo, como del desarrollo y ejecución de las tareas de mantenimiento y equipamiento educacional que se requiera, en concordancia con los objetivos establecidos por el Servicio Local y en consideración a la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y los respectivos Planes Anuales del SLEP. Lo anterior, con el propósito de contar y mantener un ambiente físico educativo seguro que facilite el aprendizaje de los y las estudiantes y el desempeño de los equipos educativos.

Las funciones estratégicas definidas para el Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento del Servicio Local, corresponden a las siguientes:

1. Administrar, coordinar y verificar la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y mantenimiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del Servicio Local, alineado a los planes, programas y políticas en la materia que coordina la Dirección de Educación Pública, como los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación.
2. Asesorar a la Directora o Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública en las materias técnicas que le sean de su competencia.
3. Proponer, diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del Servicio Local, tanto de largo, mediano y corto plazo, considerando las condiciones del territorio urbano y rural y equiparando estas entre establecimientos de las comunas urbanas y rurales del

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-10-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Magdalena Rojas Wettig

Servicio Local.

4. Apoyar la formulación y planificación presupuestaria de corto, mediano y largo plazo, respecto a los recursos asociados a su ámbito de acción y competencia, en coordinación y colaboración con la Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local.
5. Verificar el correcto uso de los recursos asignados en el presupuesto para las funciones asociadas a Infraestructura, Mantenimiento y Equipamiento Educativo, dando cuenta de los resultados al Jefe o Jefa Superior del Servicio, proponiendo acciones oportunas para dar cumplimiento a las metas definidas.
6. Administrar, organizar y supervisar las operaciones de la Unidad, velando por el cumplimiento de los procesos, procedimientos, metas de gestión y objetivos propuestos de sus equipos de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente y proponer mejoras que potencien el estudio, diseño, ejecución, mantención y control de las obras de infraestructura a realizar en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles dependientes del Servicio Local.
8. Asegurar los estándares técnicos definidos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educativo, dando cumplimiento a los requisitos exigidos por la normativa educativa vigente.
9. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
10. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante en coherencia con los valores estratégicos del Servicio Local.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	5
Presupuesto que administra⁽¹⁾	M\$ 1.520.000.-

(1) Presupuesto del año 2025 para proyectos de inversión y recursos de mantenimiento del Programa 02 (Servicio Educativo), según la proyección del área de Subvenciones del Ministerio de Educación.

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
1. Proponer el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del territorio que abarca el Servicio Local, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Educación Pública, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Educación y los demás instrumentos de gestión institucional y local.	1.1 Desarrollar la estrategia para mejorar los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles en el ámbito de la infraestructura y el equipamiento educacional, enmarcado en el Plan Estratégico Local y sus respectivos Planes Anuales, incorporando en un proceso participativo la mirada de los establecimientos. 1.2 Diseñar e implementar los procesos e instrumentos para la contratación y ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional. 1.3 Realizar el levantamiento de las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales, sala cunas y jardines infantiles que pertenecen al SLEP con el estándar de la Estrategia Nacional de Educación Pública. 1.4 Proponer y desarrollar una cartera de proyectos que priorice a corto, mediano y largo plazo las necesidades de infraestructura y equipamiento educacional de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles, enmarcado en el Plan Estratégico Local y sus respectivos Planes Anuales, y los requerimientos de las comunidades educativas en materia de infraestructura, en conjunto con otras unidades del SLEP, otras instituciones públicas intersectoriales y/o privadas, que permita postular a distintas vías de financiamiento.

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

2. Liderar la ejecución del Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo del territorio que abarca el Servicio Local, para la conservación, mantención y mejoramiento de la infraestructura educativa en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.	2.1 Evaluar, priorizar y ejecutar las distintas iniciativas de conservación, mantención y mejoramiento de la infraestructura educativa, en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del Servicio Local. 2.2 Establecer procesos internos propios del área de control técnico, financiero y administrativo de la ejecución de proyectos de infraestructura y mantenimiento, en los plazos establecidos por la normativa y los respectivos contratos. 2.3 Regularizar la situación de infraestructura educativa en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles para la obtención del reconocimiento oficial. 2.4 Monitorear y hacer seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura educativa que desarrolle el Servicio Local.
3. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educativo.	3.1 Realizar acciones de seguimiento y control interno, que asegure el cumplimiento de altos estándares, a través de la supervisión técnica de los proyectos e inspección técnica de las obras, velando por la entrega de la infraestructura y/o equipamiento educativo de calidad para las comunidades educativas.
4. Velar por la correcta ejecución del presupuesto para realizar los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo, de acuerdo con lo establecido en el respectivo Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo.	4.1 Apoyar en la gestión y control de la ejecución presupuestaria y en la estimación de las proyecciones de gasto de los proyectos de infraestructura, equipamiento y equipos, obras de mantenimiento y consultorías de asistencia técnica, velando por el correcto uso de los recursos. 4.2 Supervisar los planes de acción para la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento

	educacional que se lleven a cabo, dentro de los plazos previamente establecidos.
5. Promover la innovación y enfoques participativos en la formulación y gestión de los proyectos, con la finalidad de mejorar continuamente la calidad de la infraestructura y el equipamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles dependientes del Servicio Local.	5.1 Desarrollar una estrategia de innovación y participación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional. 5.2 Aplicar evaluaciones ex post a los proyectos de infraestructura y/o equipamiento educacional ejecutados, con la finalidad de implementar procesos de mejora continua. 5.3 Promover e incentivar la capacitación de los funcionarios y funcionarias del Servicio Local, para la incorporación de nuevas metodologías participativas de innovación y actualización de conocimientos en la materia.
6. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género ³ , y la integridad pública en todas sus líneas. Además, colaborar en mantener y desarrollar un clima laboral armónico.	6.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 6.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 6.3 Liderar buenas prácticas laborales con perspectiva de género, que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

³ **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.

	6.4 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la región.
--	---

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 **6°** 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 **\$4.596.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.827.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.135.000.-

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 LEGALES ⁴

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 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° D.F.L. N° 55 de fecha 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en planificación, ejecución y control de carteras de proyectos y obras de infraestructura y mantenimiento según las necesidades específicas de este cargo. *

Además, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en alguna de estas materias: **

- Gestión para la obtención de reconocimiento oficial en jardines infantiles y/o establecimientos escolares.
- Evaluación y formulación de proyectos en el Sistema Nacional de Inversiones, sobre diseño, construcción y mantenimiento de establecimientos educacionales.
- Coordinación del desarrollo y ejecución de proyectos de inversión pública para infraestructura de establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles.
- Gestión en proyectos de infraestructura educativa donde se priorice la sostenibilidad ambiental y/o la accesibilidad universal.
- Licitaciones de proyectos de infraestructura pública.

***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.**

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\$ 68.385.756.-

*De la dotación total, 84 personas corresponden a la dotación proyectada del Servicio Local y 3.500 personas a la dotación de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles bajo su dependencia.

Nota: el Presupuesto Anual corresponde al Programa 01 y Programa 02 del Servicio, según el Presupuesto del año 2025.

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Velar por que los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley que crea el Sistema 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 respectivas, 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 y de la Dirección de Educación Pública.
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 y asistencia 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.

Contexto Interno del Servicio

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

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

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

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas, unidades y subdirecciones:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Unidad Jurídica
4. Unidad de Auditoría
5. Unidad de Comunicaciones
6. Unidad de Gestión Territorial
7. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico
8. Subdirección de Administración y Finanzas
9. Subdirección de Desarrollo y Gestión de las Personas
10. Subdirección de Planificación y Control de Gestión
11. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento

Contexto Territorial

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.

El Servicio Local de Educación Pública de Magallanes desarrolla su quehacer en un territorio de amplia extensión geográfica y condiciones climáticas extremas, donde la conectividad entre comunas presenta limitaciones significativas. Los tiempos de desplazamiento desde Punta Arenas, donde se emplaza la oficina central del Servicio Local, hacia las distintas comunas de la región varían entre 1 hora 20 minutos (Río Verde) y más de 30 horas (Puerto Edén o Puerto Toro), dependiendo de la vía utilizada (terrestre, marítima o aérea).

Esta realidad territorial implica desafíos relevantes para la gestión institucional, en especial respecto de la coordinación de visitas a establecimientos, acompañamiento técnico-pedagógico, fiscalización, supervisión administrativa y apoyo logístico. Por lo anterior, el SLEP Magallanes ha implementado estrategias de coordinación interinstitucional que permitan garantizar la continuidad del servicio educativo, destacando el apoyo permanente de las municipalidades, especialmente en las comunas más alejadas, así como la celebración de convenios de colaboración con entidades edilicias para responder de manera oportuna a los requerimientos de la comunidad escolar.

En el mismo sentido, el Servicio Local ha impulsado la creación de oficinas locales o provinciales, con el propósito de descentralizar la gestión, fortalecer la conectividad territorial y asegurar una presencia más cercana y eficiente en las comunidades educativas. Estas oficinas constituyen un paso relevante hacia una administración más equitativa y ágil, facilitando la atención de las necesidades educativas y estructurales de cada comuna.

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2017, la población de la región alcanzaría los 182.217 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 50,9% hombres y 49,1% mujeres. La población escolar proyectada para el territorio es de 40.554 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 28,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 71,1% del total de esa 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.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	MAGALLANES	
Región	MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	
Comuna de cabecera	PUNTA ARENAS	
N° Comunas	11	
Comunas	PUNTA ARENAS, LAGUNA BLANCA, RÍO VERDE, SAN GREGORIO, CABO DE HORNO, ANTÁRTICA, PORVENIR, PRIMAVERA, TIMAUKEL, NATALES Y TORRES DEL PAINE	
Matrícula Pública 2025*	14.189	
Establecimientos Educacionales Públicos 2025*	52 establecimientos educacionales y Jardines infantiles y salas cunas	
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***	465	
Directoras y Docentes Jardines infantiles 2025***	32	
Asistentes de la Educación Jardines 2025***	97	
Estudiantes con inasistencia crítica 2025****	2.304	
Reprobación 2024*****	2,4%	
Retirados 2025*****	1.240	
Estudiantes prioritarios 2025*****	55,1%	
Estudiantes preferentes 2025*****	30,6%	

Fuentes:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento a Agosto 2025

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

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

**** 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.

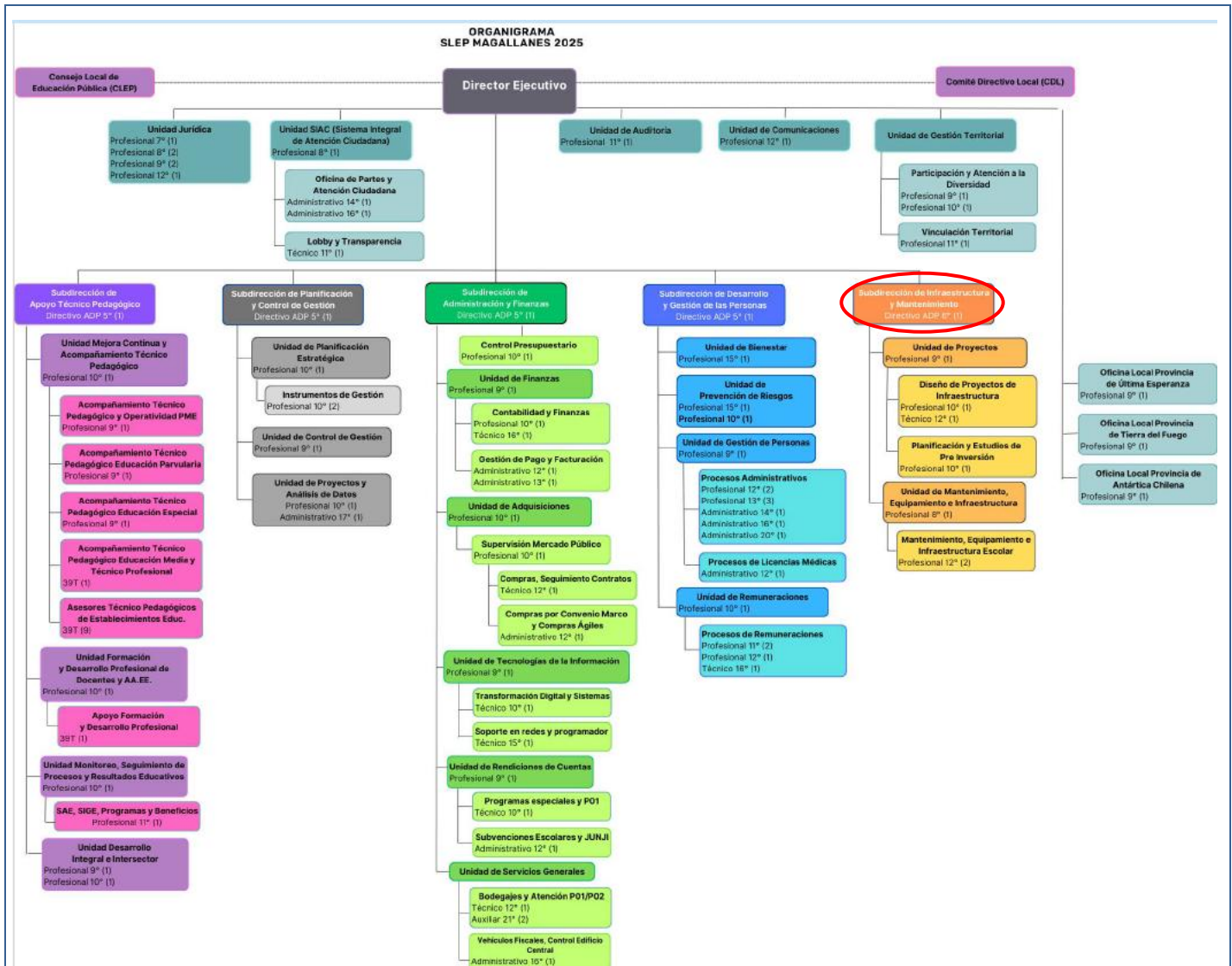
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

A la Directiva Jefa o el Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento internamente se relaciona 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 y de Administración y Finanzas, y de la Unidad Jurídica, con quienes deberá trabajar en conjunto para la propuesta e implementación del Plan Anual de Infraestructura y Equipamiento Educacional.

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

- 1) Los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia,
- 2) Secretaría Regional Ministerial de Educación,
- 3) Superintendencia de Educación,
- 4) Junta Nacional de Jardines Infantiles
- 5) Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- 6) Dirección de Educación Pública,
- 7) Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
- 8) Ministerio de Obras Públicas,
- 9) Gobierno Regional,
- 10) Ministerio de Desarrollo Social,
- 11) Ministerio de Salud y Servicios de Salud,
- 12) Dirección de Obras Municipales / Municipalidades,
- 13) Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
- 14) Otras instituciones públicas y privadas que participen en la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.

3.4 ORGANIGRAMA*



Los siguientes cargos del Servicio Local de Educación Pública están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

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

*Estructura organizativa aprobada por Resolución Exenta N°565 del 16/04/2025, del SLEP de Magallanes.

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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el período 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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, 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 educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, 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, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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 concorra 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8°, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.