



ANT.: Ord. N° 1691 de fecha 19.06.2026, de la Dirección de Educación Pública, que informa ajustes a los contenidos y al proceso de formulación del Plan Anual Local.

MAT.: Remite orientaciones técnicas para la formulación del Plan Anual Local 2027 de los Servicios Locales de Educación Pública.

ADJ.: No hay.

DE: MANUEL ESPINOZA BAÑADOS
DIRECTOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA (S)

A: DIRECTORES Y DIRECTORAS EJECUTIVAS
SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Junto con saludar, y en ejercicio de las facultades que la Ley 21.040 (en adelante, la “Ley”) le confiere a esta Dirección de coordinar y conducir el sistema de educación pública, velando por su desarrollo y mejoramiento permanente, se remiten las siguientes orientaciones técnicas con el objeto apoyar a cada Servicio Local, en su calidad de órgano descentralizado encargado de proveer el servicio educativo en su territorio y de determinar las dotaciones de los establecimientos de su dependencia, en las decisiones que les corresponda adoptar en el marco de la formulación del Plan Anual Local 2027 y la planificación de las dotaciones de personal conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley. Todo ello con el propósito de garantizar una adecuada prestación del servicio educativo, la mejora de los aprendizajes y la sostenibilidad del Sistema de Educación Pública.

El mencionado artículo 46 establece que los Servicios Locales de Educación Pública deben presentar al Comité Directivo Local y al Consejo Local de Educación Pública un Plan Anual Local (en adelante, el “Plan”), a más tardar, el 15 de octubre del año respectivo y dispone que este Plan deberá ajustarse a los recursos y a la dotación total de docentes y asistentes de la educación del Servicio Local definidos en la Ley de Presupuestos del año correspondiente. En consideración de lo anterior y, a fin de elaborar el mencionado Plan, la presente Dirección remite las presentes orientaciones técnicas.

Al momento de realizar la planificación de las dotaciones de personal, se recomienda considerar la totalidad del personal que se desempeña en los establecimientos educacionales y jardines infantiles, según corresponda: docentes, asistentes de la educación, educadoras de párvulos, técnicos y asistentes de jardines infantiles, así como profesionales, talleristas y demás personas que desarrollen funciones vinculadas al servicio educativo, conforme a la normativa aplicable. Todo este personal debe quedar comprendido dentro de las dotaciones máximas establecidas en la **Glosa N° 02 del Programa 02 "Servicios Educativos" de la Ley de Presupuestos.**

Dado el alcance y presencia de la educación rural en el Sistema de Educación Pública, resulta imprescindible que aquellos Servicios Locales que administran escuelas rurales, planifiquen y gestionen la dotación de personal teniendo a la vista lo dispuesto en la normativa vigente y considerando los requerimientos específicos del personal para garantizar una educación de calidad en este tipo de establecimientos.

Sobre esta base, la planificación de la dotación para el año 2027 deberá permitir identificar con claridad las necesidades de personal de cada establecimiento educacional

CJMM PAPC JPMA SRUE MATT MPSC NIIP VLP



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
 Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
 <https://doc.digital.gob.cl/validador/0MAOEP-190>

y del Servicio Local en su conjunto, precisando los cargos, horas y funciones requeridos, su fuente de financiamiento y la disponibilidad presupuestaria efectiva y proyectada.

Finalmente, para la identificación y selección de la fuente de financiamiento que corresponda a cada función y componente de la dotación, deberá tenerse presente el **"Manual de Cuentas para la Rendición de Recursos destinados a Educación"** vigente al año de ejecución, o el instrumento que lo reemplace para el año 2027, disponible en el sitio web de la Superintendencia de Educación. Dicho documento constituirá el antecedente de referencia para una adecuada imputación, utilización y rendición de los recursos, en cuanto resulte aplicable.

A continuación se detallan las referidas orientaciones:

I. Acerca de las dotaciones de los establecimientos educacionales:

1. Conformación de los equipos directivos.

La conformación del equipo directivo debe resguardar una organización funcional y favorecer el ejercicio compartido del liderazgo escolar, en línea con lo planteado por el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015). En ese sentido, todo establecimiento cuenta con el cargo de Director o Directora, conforme al artículo 7 del DFL N° 1 de 1996, y podrá contar además con los cargos de Jefe o Jefa de Unidad Técnico-Pedagógica e Inspector o Inspectora General, reconocidos como propios del equipo directivo por el artículo 8, inciso séptimo, de la Ley N° 21.040. La decisión de proveer uno, ambos o ninguno de estos cargos atiende a las necesidades de cada establecimiento y se adopta por el Director o Directora en coordinación con el Servicio Local.

Para orientar esa decisión se recomienda ponderar de manera conjunta la matrícula total, los niveles y modalidades impartidas, el número de cursos por nivel y las condiciones de complejidad organizacional, tales como la existencia de anexos o sedes y la ruralidad. Estos criterios son coherentes con los factores que el artículo 46, letra b), de la Ley N° 21.040 exige considerar al determinar la dotación en el Plan Anual.

En relación al cargo de Subdirector/a se sugiere incorporar de manera excepcional en aquellos establecimientos con matrícula igual o superior a 1.000 estudiantes, o bien cuando existan condiciones particulares que justifiquen dicha necesidad, tales como la administración de establecimientos con anexos u otras características organizacionales que impliquen una mayor complejidad de gestión.

En las escuelas rurales que no cuenten con Director o Directora designado, la conducción recae en el Profesor o Profesora Encargada, quien combina docencia de aula y funciones de gestión, con requisitos específicos de idoneidad y derecho a una bonificación especial distinta de las asignaciones del artículo 51, según el artículo 13 de la Ley N° 19.715 y el Decreto Supremo N° 117 de 2001.

2. Coordinador/a de convivencia educativa.

Conforme al artículo 15 del DLF N° 2 de 2009 del Ministerio de Educación, que fuere recientemente modificado por la Ley N° 21.809, sobre Convivencia, Buen Trato y Bienestar de las Comunidades Educativas, publicada el 1 de abril de 2026 y vigente desde el 1 de julio de 2026, todos los establecimientos educacionales deberán contar con un equipo a cargo de la convivencia educativa, que será liderado por un Coordinador o Coordinadora de Convivencia Educativa y deberá contar con jornada completa y dedicación exclusiva. Asimismo, se dispone que el director o directora de cada establecimiento deberá definir el perfil del cargo de acuerdo con la Ley de Convivencia y presentarlo al sostenedor para su aprobación antes del inicio del proceso de selección.



Se exceptúan de esta obligación los establecimientos en contexto de encierro, los rurales, las aulas hospitalarias, los de educación parvularia y aquellos con matrícula inferior a ciento cincuenta párvulos o estudiantes, debiendo designar un coordinador o coordinadora de convivencia educativa entre los profesionales que cuenten con una jornada o destinación acorde a las funciones. Por lo que se recomienda incorporar esta exigencia en la planificación de la dotación 2027.

Por tratarse de una obligación legal con incidencia directa en la dotación, se recomienda a los Servicios Locales identificar expresamente la fuente de financiamiento de estos cargos en la formulación del PAL 2027.

3. Cargos de gestión pedagógica y otros complementarios de apoyo.

De conformidad con el Estatuto Docente, los establecimientos educacionales pueden contemplar funciones de gestión pedagógica que complementen las funciones técnico-pedagógicas de los equipos directivos.

En este sentido, se recomienda que la incorporación de un cargo de Orientador/a se fundamente en las características y necesidades particulares de cada establecimiento, considerando especialmente la impartición de enseñanza media, una matrícula superior a 500 estudiantes, las necesidades socioeducativas identificadas y la disponibilidad presupuestaria vigente.

Por su parte, se propone que la asignación de funciones de Profesor/a Mentor/a, Coordinador/a de Ciclo, Encargado/a de Departamento, Profesor jefe u otros cargos complementarios de apoyo pedagógico, radicadas en profesionales de la educación que integran la planta docente del establecimiento, se justifique en función de las necesidades institucionales y alinearse con las acciones definidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME). Su creación o mantención estará supeditada a la disponibilidad de financiamiento del Servicio Local y deberá evaluarse considerando su impacto en la gestión pedagógica, la dotación existente y la sostenibilidad presupuestaria del Servicio.

Asimismo, se recomienda considerar que estos cargos no requieren dedicación exclusiva, por lo que estas funciones de apoyo a la gestión pedagógica podrán imputarse a horas no lectivas del docente, conforme a lo señalado en el artículo 6, literal b) del Estatuto Docente.

En virtud de lo anterior, se propone financiar las horas no lectivas que excedan a las proporcionales a sus horas lectivas y que estén con cargo a la SEP siempre que se encuentren debidamente justificadas en el PME del EE.

Por lo demás, se hace necesario recordar que para todo efecto, los docentes deben tener correctamente resguardado el 40% de sus horas no lectivas proporcionales a sus horas lectivas a funciones de planificación y evaluación.

4. Cantidad de docentes por clase lectiva.

Se recomienda tener presente que, según la organización del plan de estudios correspondiente, la regla general es que las clases sean impartidas con un docente por aula. Por lo tanto, se sugiere no asignar dos docentes a una misma clase con cargo a las horas que el plan de estudios define para por asignatura.

En este mismo sentido, se recomienda que toda excepción a este criterio se funde en razones pedagógicas, curriculares, de seguridad u otras debidamente acreditadas, y contar con la autorización de la Dirección Ejecutiva del Servicio Local o de quien esta designe al efecto, acompañándose a esta solicitud, los antecedentes técnicos que justifiquen su necesidad y pertinencia, así como de la verificación de disponibilidad financiera.



Lo anterior alcanza exclusivamente a la asignación de dos profesionales de la educación de la asignatura con cargo a dichas horas. No afecta la co-docencia derivada del Programa de Integración Escolar ni el apoyo que asistentes de la educación presten a los docentes de Educación Física, educación Técnico Profesional u otra.

5. Contratación de profesionales PIE por ingresos de nuevos estudiantes.

La identificación y validación de nuevos diagnósticos de estudiantes que requieren apoyos del Programa de Integración Escolar (PIE) se consolida, por regla general, durante marzo y comienzos de abril del año siguiente a la elaboración del Plan Anual. En consecuencia, se recomienda que la contratación de educadores diferenciales, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionales u otros profesionales de apoyo se efectué una vez concluidos dichos procesos, preferentemente durante el mes de abril, a fin de que la dotación solicitada responda a requerimientos efectivamente acreditados.

Respecto de las horas de coordinación del PIE, se recomienda tener presente que las orientaciones técnicas ministeriales para Programas de Integración Escolar disponen que se designen al menos dos horas cronológicas por cada curso que cuente con estudiantes con diagnóstico asociado a necesidades educativas especiales (NEE), y que dichas horas correspondan a horas no lectivas. El total de horas de coordinación quedará determinado, entonces, por la cantidad de cursos con PIE del establecimiento.

Cabe destacar también, que estas horas de coordinación son distintas de las tres horas cronológicas previstas en el artículo 86, letra b), del Decreto N° 170, correspondientes al docente de aula regular y, que conforme al Dictamen N° 17.810, de 2016, de la Contraloría General de la República, estas últimas se financian con cargo a la subvención especial diferencial y se imputan a la docencia de aula.

6. Distribución horas PIE de acuerdo con la matrícula del curso.

Conforme a los artículos 87 y 89 del Decreto N° 170, de 2009, del Ministerio de Educación, el mínimo de horas de apoyo requeridas para un curso con Programa de Integración Escolar (PIE) se determina en función de la matrícula de estudiantes con necesidades educativas especiales, según su carácter transitorio o permanente.

Los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET) dan origen a una base mínima de horas de apoyo para el curso. Los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes (NEEP) requieren, adicionalmente, al menos 3 horas cronológicas por cada estudiante, pudiendo alcanzar hasta 6 horas conforme al rango previsto en la Resolución Exenta N° 467, de 2018. El cálculo varía, además, según el régimen de jornada del establecimiento.

En razón de lo anterior, se sugiere tener presente para la planificación de personal la siguiente tabla, que resume el mínimo de horas cronológicas semanales de apoyo por curso, conforme al Decreto N° 170 y en concordancia con las orientaciones posteriores contenidas en la Resolución Exenta N° 467, de 2018, del Ministerio de Educación.

Tipo de curso	Estudiantes NEET	Estudiantes NEEP	Total estudiantes	Horas cronológicas mínimas de apoyo requeridas	
				Con JEC	Sin JEC
N°1	1	0	1	10	7
N°2	1	1	2	13	10
N°3	2	1	3	13	10
N°4	3	1	4	13	10
N°5	3	2	5	16	13



N°6	4	2	6	16	13
N°7	5	2	7	16	13

Fuente: resolución Exenta N° 467 del 2018 del Ministerio de Educación. Ordinario N° 2398 del 2023 del Ministerio de Educación

A continuación, se detalla la distribución de horas entre docentes diferenciales y profesionales asistentes de la educación de acuerdo a la normativa vigente.

	Horas cronológicas semanales de apoyo por curso		
Conformación de cursos	Docente educación especial	Apoyo de otros profesionales	Total de horas
5 NEET- Con JEC	6	4	10
5 NEET Sin JEC	4:30	2:30	7
5 NEET +1 NEEP Con JEC	8:15	4:45	13
5 NEET +1 NEEP Sin JEC	6:45	3:15	10
5 NEET + 2 NEEP Con JEC	10:30	5:30	16
5 NEET + 2 NEEP Sin JEC	9	4	13
5 NEET + 3 NEEP Con JEC	12:45	6:15	19
5 NEET + 3 NEEP Sin JEC	11:15	4:45	16
5 NEET + 4 NEEP Con JEC	15	7	22
5 NEET + 4 NEEP Sin JEC	13:30	5:30	19
5 NEET + 5 NEEP Con JEC	17:15	7:45	25
5 NEET + 5 NEEP Sin JEC	15:45	6:15	22

La tabla muestra el incremento de horas mínimas por cada estudiante con NEEP, que corresponde a un total de 3 horas cronológicas adicionales: 2 horas y 15 minutos para el/la docente de educación diferencial y 45 minutos para profesionales asistentes de la educación, por cada estudiante con discapacidad o con NEEP.

Respecto del tiempo destinado a la coordinación y trabajo colaborativo, se recomienda tener presente al momento de planificar las dotaciones de personal, el artículo 86 del Decreto N° 170, que establece la asignación de 3 horas cronológicas para actividades de coordinación, trabajo colaborativo y evaluación del Programa de Integración Escolar (PIE), dirigidas a los docentes de aula regular que se desempeñan en cursos con estudiantes que participan del PIE.

7. Reconocimiento de Jornada Escolar Completa (JEC) en Educación Parvularia, Básica y Media.

En razón a que existen establecimientos educacionales que aún no cuentan con el reconocimiento oficial de JEC en alguno de los niveles que imparten, lo que genera diferencias entre las horas contratadas y las horas efectivamente financiadas, se recomienda priorizar las gestiones administrativas y técnicas necesarias para la obtención de dicho reconocimiento.

Asimismo, se aconseja a los establecimientos coordinar con las áreas correspondientes para identificar y subsanar oportunamente las brechas o requisitos que impidan la obtención del reconocimiento JEC, particularmente aquellas asociadas a infraestructura, capacidad autorizada u otras exigencias normativas vigentes.

8. Aplicación del artículo 69 de la Ley N° 19.070.

Considerando que los docentes con 30 o más años de servicio pueden acogerse al beneficio de reducción de horas lectivas establecido en el artículo 69 del Estatuto Docente (reducción de la docencia de aula efectiva, a petición del interesado, hasta un máximo de 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas),



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/OMAOEP-190>

se aconseja a los establecimientos utilizar y optimizar las horas disponibles que se generen producto de dicha reducción para atender necesidades institucionales y funciones complementarias requeridas para el adecuado funcionamiento del establecimiento.

En este sentido, se recomienda destinar las horas liberadas preferentemente al desarrollo de funciones tales como: diseño, preparación y seguimiento de estrategias de recuperación de rezago lector y de nivelación de aprendizajes; coordinación del Centro de Padres y Apoderados, Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), Sistema Nacional de Certificación Ambiental de Establecimientos Educacionales (SNCAE), Programa de Alimentación Escolar (PAE), Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA), Enlaces u otras responsabilidades institucionales que requieran asignación horaria. En todo caso, las horas liberadas conservan la naturaleza de actividades curriculares no lectivas, conforme al artículo 69 del Estatuto Docente, por lo que no podrán destinarse a docencia de aula.

9. Dotación de Asistentes de la Educación (no aplica a PIE).

Actualmente no se encuentra establecido en la Ley un coeficiente que determine la cantidad de asistentes de la educación que debe disponer cada establecimiento en función de su matrícula, lo que genera diferencias en los procesos de planificación entre establecimientos. Ante esta ausencia, y tratándose de asistentes de la educación no clasificados como profesionales en los términos del artículo 6 de la Ley N° 21.109, se sugiere aplicar los ratios que se indican más adelante y que se construyeron a partir de la experiencia de Servicios Locales de Educación Pública ya implementados, constituyendo un parámetro referencial susceptible de ajuste en cada nuevo proceso de elaboración del Plan Anual Local.

Lo anterior es sin perjuicio de que, conforme a la Ley N° 21.819, el Ministerio de Educación deberá realizar, una vez transcurrido el plazo de un año contado desde su publicación, un estudio destinado a determinar el o los coeficientes de asistentes de la educación para cada una de las categorías dispuestas en el artículo 5 de la Ley N° 21.109, respecto de los establecimientos dependientes de Servicios Locales de Educación Pública. Dicho estudio considerará, al menos, matrícula, cursos, niveles, modalidades, carácter rural, vulnerabilidad y las necesidades educativas del establecimiento y de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Dado que ese plazo se cumple con posterioridad a la formulación del presente Plan, sus criterios deberán incorporarse en los procesos siguientes, una vez que el instrumento se encuentre disponible.

Para la formulación del PAL 2027, y teniendo siempre a la vista los recursos disponibles, se sugiere tomar en consideración los siguientes criterios referenciales:

Inspector de patio y auxiliar de servicio: La dotación deberá ponderar definiciones del SLEP y factores propios de cada establecimiento, tales como los indicadores de convivencia escolar, el Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), la superficie construida, la distribución de la infraestructura y otras condiciones que incidan en la supervisión y el resguardo de los estudiantes, tomando como referencia una proporción ajustada a la disponibilidad presupuestaria.

Asistente de aula: Se propone considerar su focalización en los niveles de educación parvularia y hasta segundo año de educación básica, considerando la matrícula, los desafíos educativos y el financiamiento disponible por Subvención Escolar Preferencial (SEP).

10. Asistente o Técnico Diferencial.

Conforme a la clasificación del artículo 7 de la Ley N° 21.109, son asistentes técnicos de la educación aquellas personas que posean un título técnico y que desempeñen funciones,



dentro o fuera del aula, de apoyo al proceso educativo o desarrollo de labores de administración y otras para cuyo ejercicio se requiera contar con un título técnico.

En este sentido, el asistente o técnico diferencial es un asistente técnico de la educación que acompaña a estudiantes que requieren asistencia en momentos específicos de la jornada para el acceso y la permanencia en el establecimiento educacional.

La incorporación de estos asistentes de la educación no es obligatoria, no obstante, se puede considerar en casos debidamente justificados, especialmente, cuando exista una necesidad educativa especial acreditada mediante evaluación técnica, conforme a la normativa vigente que regula el Programa de Integración Escolar (PIE).

En tales casos, se recomienda considerar como referencia para la planificación de dotación de personal a un asistente técnico diferencial por sala de clases a fin de brindar apoyo a todos los y las estudiantes del curso que lo requieran. Para su determinación deberá tenerse presente lo dispuesto en los artículos 34 y 36 de la Ley N° 20.422 y en el Decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación, sobre diversificación de la enseñanza.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que, al corresponder a un asistente de la educación de la categoría técnica, en los términos del artículo 7 de la Ley N° 21.109, y, según la normativa vigente, no podrá financiarse con cargo a los recursos del Programa de Integración Escolar.

11. Consideraciones para las dotaciones de los jardines infantiles.

Respecto de la organización de la dotación de los Jardines Infantiles se solicita a los Servicios Locales de Educación ajustarse a la normativa vigente.

12. Contrataciones por reemplazo.

La ley N° 21.819, publicada el 25 de mayo de 2026, incorporó el literal j) en su artículo 22, otorgando a los Directores Ejecutivos de los Servicios Locales la facultad para contratar personal de reemplazo cuando el profesional de la educación a reemplazar se encuentre imposibilitado para desempeñar su cargo por más de 7 días corridos, exista una solicitud motivada por parte del Director del Establecimiento y exista disponibilidad presupuestaria.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario tener presentes las limitaciones que establece el mismo literal, esto es: (a) los recursos destinados para el pago de los gastos en personal asociado a los reemplazos no podrán superar aquellos que se destinan regularmente al personal reemplazado; y; (b) las contrataciones por reemplazo se limitan al periodo de la ausencia del titular y no podrán tener una vigencia superior a los seis meses, prorrogables por una sola vez o hasta completar el año escolar en curso.

Asimismo, se recomienda prever la disponibilidad presupuestaria en la planificación de la dotación de personal, toda vez que la contratación de personal de reemplazo es una contingencia previsible que el PAL 2027 debe dimensionar y financiar dentro del marco presupuestario vigente y no puede constituir un gasto adicional que se autorice por la sola necesidad del Servicio.

En consecuencia, se solicita a cada Servicio Local analizar las causas del ausentismo en sus establecimientos, adoptando las medidas de prevención y de mejora de condiciones laborales que resulten pertinentes. La contratación de reemplazantes es la respuesta a una ausencia ya producida y su reiteración creciente sobre los mismos establecimientos o funciones debe leerse como un indicador de gestión y no únicamente como una demanda de mayores recursos.



Se hace presente que la cobertura de ausencias no puede realizarse con cargo a las horas no lectivas de otros docentes del establecimiento, toda vez que ello altera la proporción entre horas lectivas y no lectivas. En consecuencia, la contratación de reemplazo deberá comprender las horas lectivas del plan de estudio del docente ausente junto con las horas no lectivas proporcionales que correspondan.

13. Número de alumnos matriculados por curso.

Con el objeto de optimizar la organización de cursos y la utilización de los recursos docentes disponibles, se recomienda a los Servicios Locales realizar un análisis periódico de la matrícula por nivel y curso en cada establecimiento educacional, identificando aquellos casos en que existan cursos paralelos con una baja cantidad de estudiantes matriculados.

En aquellos niveles donde la matrícula lo permita y siempre que las condiciones de infraestructura, capacidad autorizada de las salas de clases y criterios pedagógicos lo hagan viable, se sugiere evaluar la fusión de cursos como medida prioritaria para resguardar la calidad educativa y la eficiencia en el uso de los recursos humanos y financieros disponibles.

Para estos efectos, se propone que los establecimientos educacionales revisen especialmente aquellos niveles que presenten cursos paralelos donde la matrícula total sea igual o inferior a 35 estudiantes por cursos, evaluando su reorganización en un único curso cuando la suma de estudiantes resulte compatible con la capacidad de la sala y con las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo del proceso educativo.

Lo anterior deberá analizarse en concordancia con lo dispuesto en el artículo 19, numeral 12, de la Ley N° 21.040, que establece como norma general un máximo de 35 estudiantes por aula. Dicho máximo constituye un límite legal y no una meta de organización, por lo que se recomienda considerar en la reorganización de cursos un margen suficiente para las incorporaciones que se produzcan durante el año escolar, los cupos máximos del Programa de Integración Escolar y la capacidad autorizada de cada sala conforme al Decreto N° 548, de 1989, del Ministerio de Educación. Asimismo, se deberá tener presente que, de acuerdo con lo señalado en el artículo quincuagésimo tercero transitorio de dicho cuerpo legal, el Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local podrá postergar el cumplimiento de esta obligación mediante una resolución fundada solicitada a la Dirección de Educación Pública, respecto de aquellos establecimientos que no cuenten con infraestructura suficiente o presenten una alta demanda de matrícula.

14. Funcionarios/as con diagnóstico de enfermedad profesional.

Respecto de los funcionarios/as que presenten una enfermedad profesional debidamente acreditada por la entidad competente, el Servicio debe gestionar oportunamente las medidas de adecuación laboral que correspondan.

En aquellos casos en que se requiera un cambio de establecimiento, deberá procurarse la destinación del funcionario a una unidad educativa o dependencia que cuente con necesidades compatibles con su perfil y con las condiciones laborales prescritas. Dichas destinaciones deberán fundarse en ajustes a la dotación y efectuarse una vez que ésta haya sido fijada, de conformidad con el artículo 26 de la Ley N° 21.109.

A fin de resguardar el cumplimiento de las disposiciones de salud ocupacional y una adecuada gestión de la dotación disponible, se recomienda a los Servicios Locales mantener un registro actualizado de los antecedentes médicos, certificados e informes emitidos por el organismo administrador de la Ley N°16.744 o la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), según corresponda, efectuando el seguimiento de cada caso con el objeto de verificar la continuidad, modificación o término de las medidas adoptadas.



15. Funcionarios/as que cumplen la edad establecida para el cese de funciones.

Los funcionarios/as que cumplan las condiciones de edad establecidas por la ley para acceder a los mecanismos de incentivo al retiro han podido postular oportunamente a dichos beneficios, cuyo ejercicio constituye un derecho y no una obligación funcionaria. En aquellos casos en que no se hubiere materializado dicha postulación, corresponderá aplicar lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 21.724 y demás normas aplicables.

En este contexto, la normativa establece el cese obligatorio de funciones para los funcionarios que cumplan 75 años de edad, con derecho a la indemnización que corresponda conforme a la legislación vigente. Conforme al artículo 90 de la Ley N° 21.724, dicho cese opera a contar del 1 de enero de 2027 respecto de las instituciones afectas, entre otras, a las leyes N° 20.976 y N° 20.964, y la indemnización equivale al total de las remuneraciones por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. Dicha indemnización no es imponible ni tributable y es incompatible con cualquier otro beneficio de naturaleza homologable o por retiro voluntario percibido con anterioridad, no pudiendo contabilizarse los mismos años de servicio ya considerados para otros beneficios de retiro.

Para estos efectos, mediante el Ord. N° 2384, de fecha 21 de agosto 2026, se solicitó a los Servicios Locales efectuar el levantamiento de todos los funcionarios/as que cumplan el requisito de edad señalado por la norma, identificando el proceso de postulación de incentivo al retiro en el que se encuentra cada caso y el costo estimado asociado a las respectivas indemnizaciones, considerando un mes de remuneración por cada año de servicio en la institución, con un tope de seis, y excluyendo aquellos casos afectos a las incompatibilidades legales señaladas, cuando proceda conforme a la normativa vigente.

La información levantada, junto con la estimación presupuestaria correspondiente, tienen como objetivo consolidar los antecedentes para su adecuada planificación financiera institucional y en la adopción de las medidas que resulten necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones legales antes señaladas.

Asimismo, y considerando las instrucciones entregadas por el Ministerio de Hacienda mediante la Circular N°4 y 12 del 2026, es importante señalar que los cargos que queden vacantes producto del acceso al incentivo al retiro no podrán ser repuestos. En dichos casos, se recomienda evaluar prioritariamente mecanismos de reorganización dentro del Servicio Local, con el fin de asegurar la continuidad del servicio. Lo anterior, resguardando el cumplimiento de los deberes de cobertura, continuidad y adecuada prestación del servicio educativo, así como la dotación total definida en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Excepcionalmente, el Director/a Ejecutivo/a o quien determine el Servicio Local, podrá autorizar la reposición de dichos cargos cuando se acredite fundadamente que las medidas de reorganización adoptadas resultan insuficientes y que la ausencia de las funciones asociadas genera un riesgo para el cumplimiento del plan de estudios, afecta la continuidad operativa del establecimiento o compromete la adecuada prestación del servicio educativo, teniendo en consideración los instructivos de la Dirección de Presupuestos vigentes.

En consecuencia, se hace presente adoptar las medidas necesarias para ejecutar oportunamente los procesos de cese de funciones que correspondan, resguardando el cumplimiento de la normativa vigente, la sostenibilidad presupuestaria y una adecuada gestión de la dotación.

16. Revisión y control de horas de contrato docentes y asistentes de la educación.

Los Servicios Locales deben mantener un control permanente sobre la asignación de horas de contrato y funciones de los docentes y asistentes de la educación de sus



establecimientos educativos, velando porque cualquier modificación sea debidamente autorizada e informada conforme a los procedimientos establecidos.

En consecuencia, se hace presente que no podrán efectuarse cambios en la distribución de horas, funciones, asignaturas o responsabilidades docentes que impliquen alteraciones a la dotación aprobada o a las condiciones contractuales vigentes sin la debida validación del Servicio Local.

Asimismo, la asignación de horas lectivas y no lectivas deberá ajustarse estrictamente a lo establecido en la normativa vigente y al nombramiento o contrato de cada docente, respetando la proporción de 65% de horas lectivas y 35% de horas no lectivas, o 60% de horas lectivas y 40% de horas no lectivas para aquellos profesionales de la educación que ejerzan docencia en primer ciclo básico en establecimientos con una concentración igual o superior al 80% de alumnos prioritarios.

De igual forma, se recomienda verificar que los contratos docentes se ajusten a las jornadas efectivamente requeridas por el servicio y a las funciones desempeñadas, resguardando el correcto uso de las horas financiadas. En los casos de docentes con jornadas iguales o superiores a 43 horas cronológicas semanales, deberá considerarse el tiempo destinado a colación, imputado a la jornada laboral, en los términos del Decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, y de los dictámenes N° 25.303, de 2018, y N° 5.388, de 2020, de la Contraloría General de la República. Dicho tiempo no constituye docencia de aula ni actividad curricular no lectiva y, por tanto, no se computa para efectos de la proporcionalidad señalada precedentemente.

Finalmente cabe señalar, que se debe propender a fortalecer los mecanismos de control y supervisión respecto de las modificaciones que puedan realizarse a nivel de establecimientos educativos, a fin de asegurar la trazabilidad de los cambios efectuados, el cumplimiento de la dotación autorizada y la correcta gestión de los recursos docentes disponibles.

II. Acerca de asuntos administrativos relacionados:

1. Consideraciones legales.

Sin perjuicio de todos los puntos indicados anteriormente, toda decisión de supresión de horas, ajuste de dotación o término de funciones que derive de la planificación contenida en el Plan Anual Local 2027 deberá ajustarse a los artículos 72, letra j), y 73 del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, tratándose de profesionales de la educación, teniendo presente en todo momento la ley 21.803 en particular el artículo 28 bis. Además, tratándose de asistentes de la educación, los artículos 26, 33, 34 y 35 de la Ley N° 21.109, resguardando la aplicación del orden de prelación legal y la consistencia entre los antecedentes de matrícula y dotación consignados en el Plan Anual Local y aquellos invocados en el respectivo acto administrativo, el que deberá ser siempre fundado.

2. Aplicación del artículo 19 S del Estatuto Docente.

La aplicación del artículo 19 S del Estatuto Docente constituye un deber legal reglado, que se materializa a través de la causal de la letra m) del artículo 72 del mismo cuerpo legal y en los términos precisados por el Dictamen N° 390, de 2026, de la Contraloría General de la República. En consecuencia, los Servicios Locales deben adoptar oportunamente las medidas administrativas que permitan hacerla efectiva, incluida la bonificación del artículo 87.

La vacancia originada por esta causal no altera el deber de asegurar la continuidad del servicio educativo, en los términos del artículo 19, numeral 1, de la Ley N° 21.040. Por ello, y



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/OMAOEP-190>

con especial atención a los establecimientos rurales uni, bi y tri docentes, corresponde evaluar la reposición de las horas o cargos afectados, considerando las necesidades efectivas del servicio, la disponibilidad de horas docentes, la matrícula proyectada, el plan de estudios vigente y la sostenibilidad presupuestaria, en el marco de la dotación del Plan Anual. La solicitud será fundada por el director del establecimiento y resuelta por el Director Ejecutivo o por quien este designe, acreditando que la vacancia compromete la continuidad del servicio y el cumplimiento del plan de estudios.

3. Investigaciones sumarias, sumarios administrativos y procesos de la Contraloría General de la República.

Con el objeto de resguardar el adecuado cumplimiento de las obligaciones administrativas y disciplinarias, se solicita realizar un levantamiento y consolidación de todos los procesos investigativos que se encuentren pendientes de tramitación, a fin de elaborar e implementar un plan de regularización que contemple la identificación de responsables, plazos de ejecución, medidas de seguimiento y acciones destinadas a la resolución y cierre oportuno de los procesos pendientes. Asimismo, se solicita establecer mecanismos de control que permitan monitorear periódicamente su estado de avance y adoptar las medidas correctivas que resulten necesarias.

En este contexto, se hace presente que es fundamental que los servicios adopten las acciones necesarias para otorgar celeridad a la tramitación de estos procesos, procurando su resolución dentro de los plazos establecidos y evitando la acumulación de procedimientos pendientes que puedan afectar el adecuado funcionamiento institucional y el cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas.

III. **Disposiciones finales.**

Se solicita a los Servicios remitir, a más tardar el 16 de septiembre 2026, una primera aproximación de sus dotaciones 2027. En este contexto, y con el propósito de monitorear el avance del ejercicio de proyección de dotación en el marco del proceso de formulación del PAL 2027, la Dirección de Educación Pública realizará reuniones de trabajo con los 36 Servicios Locales en régimen durante los meses de septiembre y octubre de 2026. Estas instancias tendrán por finalidad acompañar, orientar y efectuar seguimiento al proceso de formulación de los respectivos planes, promoviendo una adecuada planificación de las dotaciones y su alineamiento con las definiciones presupuestarias vigentes, para lo cual se solicitará el envío previo del formulario Excel que fue remitido mediante correo electrónico. Es importante señalar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley N°21.040, el Plan Anual Local deberá ajustarse a las dotaciones consideradas en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año siguiente, resguardando siempre el cumplimiento de la normativa educacional vigente. Asimismo, deberán observarse los plazos establecidos en dicha disposición: presentación del Plan Anual al Comité Directivo Local y al Consejo Local a más tardar el 15 de octubre; quince días hábiles para que dichos órganos formulen recomendaciones; diez días hábiles para las recomendaciones de la Dirección de Educación Pública; y sanción del Plan por el Director/a Ejecutivo/a a más tardar el 15 de diciembre, debiendo publicarse posteriormente en el sitio electrónico del Servicio. Se recomienda a los Directores Ejecutivos mantener canales de información y diálogo oportuno con las organizaciones gremiales respecto de las definiciones de dotación contenidas en el Plan Anual, sin perjuicio de las instancias de participación y de las competencias que la Ley N° 21.040 radica en el Comité Directivo Local, en el Consejo Local de Educación Pública y en el propio Director Ejecutivo. Este relacionamiento se orienta a fortalecer la transparencia y la confianza institucional, y no altera el procedimiento ni los plazos de elaboración, revisión y sanción del Plan Anual.

Por último, y tal como fue señalado durante el hito de inicio del proceso, se solicita a los Servicios Locales remitir su Plan Anual Local para revisión de la Dirección de Educación



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/0MAOEP-190>

Pública, a más tardar el 27 de noviembre de 2026. Este plazo es adicional y no sustituye las etapas de consulta y los plazos establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 21.040.

Asimismo, la propuesta deberá incorporar obligatoriamente las tablas de resumen de dotación correspondientes a Docentes, Asistentes de la Educación, Educadoras de Párvulos y Asistentes de la Educación Parvularia en JISC, contenidas en el archivo denominado "Formato Resumen_Dotación_PAL_2027", hoja "Resumen", remitido previamente mediante correo electrónico.

La inclusión de esta información permitirá estandarizar la presentación de antecedentes, facilitar su revisión y contribuir a un análisis más eficiente de la planificación de dotación propuesta por cada Servicio Local.

Sin otro particular, saluda cordialmente a usted,



Firmado por:
Manuel Alejandro Espinoza
Bañados
Director (s)
Fecha: 11-09-2026 11:22 CLT
Dirección de Educación Pública

Distribución:

- Gabinete DEP
- División de Desarrollo Educativo DEP
- División de Gestión y Presupuesto de los SLEP DEP
- Departamento de Asesoría Jurídica DEP
- Subdirección Desarrollo Estratégico DEP
- SLEP Barrancas
- SLEP Puerto Cordillera
- SLEP Huasco
- SLEP Costa Araucanía
- SLEP Chinchorro
- SLEP Gabriela Mistral
- SLEP Andalién Sur
- SLEP Atacama
- SLEP Valparaíso
- SLEP Colchagua
- SLEP Llanquihue
- SLEP Iquique
- SLEP Licancabur
- SLEP Maule Costa
- SLEP Punilla Cordillera
- SLEP Aysén
- SLEP Magallanes
- SLEP Tamarugal
- SLEP Elqui
- SLEP Costa Central
- SLEP Marga Marga
- SLEP Los Libertadores
- SLEP Santa Rosa
- SLEP Santa Corina
- SLEP Del Pino
- SLEP Andalién Costa
- SLEP Valdivia
- SLEP Aconcagua
- SLEP Los Andes

CJMM PAPC JPMA SRUE MATT MPCS NIIP VLP



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/0MAOEP-190>

- SLEP Petorca
- SLEP Los Parques
- SLEP Santiago Centro
- SLEP Los Álamos
- SLEP Puelche
- SLEP Valle Diguillín
- SLEP Chiloé
- Archivo DEP
- Solicitud N° 2849



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/0MAOEP-190>