

DIRECTIVO JEFE DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA COSTA CENTRAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Viña del Mar,
Región de Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El 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 Subdirección de Planificación y Control de Gestión, y, a la política, directrices y lineamientos que establezcan el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública al respecto, velando además por la eficiente gestión y administración de la infraestructura de los establecimientos educacionales 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; todo, 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 de Infraestructura y Mantenimiento del Servicio Local, corresponden a las siguientes:

1. Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del Servicio Local, tanto de largo, mediano y corto plazo, equiparando las condiciones entre establecimientos de las comunas urbanas y rurales del Servicio Local.
2. Desarrollar una cartera de proyectos de infraestructura para los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del Servicio Local, priorizando las necesidades del territorio de corto, mediano y largo plazo, considerando las condiciones socio ambientales, de ruralidad y climáticas del territorio.
3. 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 también los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-06-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María José Castro

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 Subdirección de Planificación y Control de Gestión y Subdirección de Administración y Finanzas del Servicio Local y los equipos directivos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.
5. Verificar el correcto uso de los recursos asignados en el presupuesto para las funciones asociadas a Infraestructura, Mantenimiento y Equipamiento Educacional, dando cuenta de los resultados al Jefe o Jefa Superior del Servicio, proponiendo acciones oportunas para dar cumplimiento a las metas definidas.
6. Liderar, administrar y coordinar la gestión interna de la Subdirección, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico, supervisando las operaciones y velando por el cumplimiento de los procesos, procedimientos, metas de gestión y objetivos propuestos a sus equipos de trabajo, en coherencia con los valores estratégicos del Servicio Local.
7. Asesorar a la Directora o Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública en las materias técnicas que le sean de su competencia.
8. 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.
9. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educacional, dando cumplimiento a los requisitos exigidos por la normativa educacional vigente.
10. Adoptar enfoques participativos y metodologías innovadoras 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.
11. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás Subdirecciones del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra (1), (2)	M\$ 1.795.000

(1) Presupuesto Exploratorio del año 2026 para proyectos de inversión y recursos de mantenimiento del Programa 02 (Servicio Educativo), según la proyección del área de Subvenciones del Ministerio de Educación.

(2) Moneda Nacional en Miles de \$.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Consolidar el Sistema de Gestión de Activos e Infraestructura Educativa del Servicio Local, asegurando una planificación de inversiones dinámica, basada en datos actualizados y alineada 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.</p>	<p>1.1 Mantener actualizado el inventario y sistema de información de los activos de infraestructura educativa del Servicio Local, incorporando indicadores de estado, criticidad y riesgo, que permitan fundamentar técnicamente las decisiones de inversión y priorización.</p> <p>1.2 Gestionar, en conjunto con la Subdirección de Planificación y Control de Gestión y coordinada con la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico, una cartera de proyectos de infraestructura y equipamiento educativo, de corto, mediano y largo plazo, integrando proyectos de conservación, reposición, normalización y mejoramiento, en coherencia con el Plan Estratégico Local, los Planes Anuales y los requerimientos de las comunidades educativas.</p> <p>1.3 Asegurar la actualización permanente del Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo como instrumento dinámico de planificación, integrando los resultados de la ejecución, las evaluaciones técnicas y los cambios en el contexto institucional.</p>
<p>2. Asegurar la continuidad operacional de los establecimientos educativos del Servicio Local, liderando la ejecución eficiente y oportuna de los proyectos de conservación, mantenimiento, mejoramiento y reposición de infraestructura y equipamiento.</p>	<p>2.1 Liderar la ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo —incluyendo obras de conservación, mantención preventiva y correctiva, mejoramiento y reposición— garantizando la continuidad del proceso educativo y la seguridad de las comunidades escolares.</p> <p>2.2. Gestionar los procesos técnicos, financieros y administrativos de control</p>

	<p>de la ejecución de proyectos, velando por el cumplimiento de plazos, especificaciones técnicas y presupuestos, con mecanismos de alerta temprana ante desviaciones.</p> <p>2.3 Conducir la gestión de las situaciones de emergencia e infraestructura crítica, articulando respuestas oportunas que minimicen el impacto en la operación educacional y que activen los mecanismos institucionales correspondientes.</p> <p>2.4 Regularizar la situación de infraestructura educacional en los establecimientos educacionales, especialmente, salas cunas y jardines infantiles para la obtención del reconocimiento oficial, según la normativa vigente.</p> <p>2.5 Articular alianzas estratégicas, en conjunto con la Unidad de Planificación de Planificación y Control de Gestión, con instituciones públicas y privadas (incluyendo MINEDUC, MOP, municipios, GORE y otros actores relevantes) para diversificar las fuentes de financiamiento y maximizar la cartera de proyectos ejecutables del Servicio Local.</p>
<p>3. Garantizar altos estándares de calidad técnica en los proyectos y obras de infraestructura educacional, incorporando los criterios de la ENEP como parte del modelo de gestión permanente del área.</p>	<p>3.1 Implementar y mantener un sistema de aseguramiento de la calidad técnica de los proyectos y obras de infraestructura educacional, que incluya supervisión técnica, inspección de obras, validación de especificaciones y control de calidad de entregables.</p> <p>3.2 Incorporar criterios de la ENEP en la formulación y ejecución de todos los proyectos de infraestructura y equipamiento del Servicio Local.</p>
<p>4. Optimizar la eficiencia y calidad del gasto en infraestructura educacional, liderando la planificación presupuestaria multianual, la ejecución oportuna y el control de gestión financiero del área.</p>	<p>4.1 Apoyar la planificación presupuestaria anual y plurianual del área de infraestructura y equipamiento educacional, articulando con las Unidades de Planificación y Control de Gestión y Administración y Finanzas del Servicio Local la proyección de compromisos, y la estimación de brechas de financiamiento.</p> <p>4.2 Asegurar la ejecución oportuna y eficiente del presupuesto del área, implementando mecanismos de seguimiento que permitan anticipar subejecuciones, reasignar recursos y</p>

	garantizar el cumplimiento de las metas de inversión establecidas.
5. Fortalecer las capacidades institucionales del área de infraestructura, consolidando procesos, sistemas de información y una cultura de mejora continua basada en evidencia, que posicione al Servicio Local en la frontera de la gestión pública de infraestructura escolar.	<p>5.1 Consolidar y mejorar los procesos internos del área —licitaciones, contratos, supervisión, recepción y cierre de proyectos, incorporando mejores prácticas de gestión pública, automatización de procesos y reducción de cargas administrativas.</p> <p>5.2 Implementar un sistema de evaluación ex post de los proyectos de infraestructura y equipamiento ejecutados, generando aprendizajes institucionales que retroalimenten la formulación, especificación técnica y gestión de futuras iniciativas.</p> <p>5.3 Promover la capacitación del equipo del área del Servicio Local, para la incorporación de nuevas metodologías de innovación y actualización de conocimientos en la materia.</p>
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 ^[2] y la integridad pública en todas sus líneas. Además, colaborar en mantener y desarrollar un clima laboral armónico.	<p>6.1 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.</p> <p>6.2 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.</p>

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

[2] Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.419.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.685.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.888.000.-

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 ²

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 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: Art. 2° del DFL N° 27 del 30 de octubre de 2018 del Ministerio de Educación.

² Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."
Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación en materias de planificación, ejecución y control de carteras de proyectos, en obras de infraestructura y mantenimiento según las necesidades específicas de este cargo.*

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

- Gestión de la obtención de reconocimiento oficial en salas cunas, jardines infantiles y/o establecimientos escolares.
- Realización, adjudicación y ejecución de proyectos de infraestructura de establecimientos educacionales y/o salas cuna y jardines infantiles.
- Evaluación y formulación de proyectos en el Sistema Nacional de Inversiones.
- Licitaciones de proyectos de infraestructura pública.
- Gestión y administración de contratos relacionados al cargo.
- Otros fondos de inversión públicos y privados, enfocados en infraestructura y mantención de establecimientos educacionales y/o salas cuna y jardines infantiles.

*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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4**COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

COMPETENCIAS**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, pudiendo identificar 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 personas y organizaciones clave 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1) (planta y contrata)	Administración Central: 92 Profesionales y Asistentes de la Educación: 4.091
Presupuesto Anual (2), (3)	Programa 01, Gastos Administrativos, M\$4.093.228.- Programa 01, Gastos Administrativos, M\$79.937.879.-
<p>(1) Dotación Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026. Profesionales y Asistentes de la Educación, de acuerdo con datos del Plan Anual Local 2026 SLEP Costa Central, 2025.</p> <p>(2) Presupuesto Programa 01 y 02 de acuerdo con Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer un servicio de educación pública moderno, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo, que asegure el bienestar de cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del Servicio, con perspectiva de género, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red, la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica, y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona 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, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), 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 es de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos:

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo de los aprendizajes y en la mejora de las estrategias educativas, para garantizar una educación de calidad del territorio, considerando para ello el enfoque de género.
2. Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as, con foco en lo técnico-pedagógico, mediante un programa de formación continua, desde un enfoque de género, colaboración e innovación y la aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.
3. Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores clave del sistema (docentes, educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios/as SLEP), por medio de la implementación de una gestión interna efectiva con perspectiva de género, y del desarrollo de una estrategia comunicacional, para lograr la vinculación con las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.
4. Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los establecimientos educacionales, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio, desde un enfoque de género y de derechos humanos.
5. Asegurar la sostenibilidad financiera del servicio educativo, cumpliendo con el estándar de ejecución presupuestaria, a través de la planificación, el control, la rendición de cuentas y las alianzas público-privadas, para gestionar eficientemente los recursos disponibles en los ámbitos administrativo y técnico-pedagógico.
6. Fortalecer el desarrollo institucional y la modernización del SLEP Costa Central, consolidando sus capacidades de gestión estratégica, comunicación territorial, articulación con el entorno y cultura institucional, que favorezcan un servicio educativo de calidad, la vinculación efectiva con comunidades educativas y actores del territorio, y el posicionamiento de la educación pública como primera opción educativa en las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar.

Contexto Interno del Servicio

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

Con la promulgación de Ley N° 21.040, 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.

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia: en el traspaso de la educación municipal y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios 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 unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Departamento Jurídico y Transparencia
4. Unidad de Comunicaciones
5. Unidad de Auditoría
6. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico
7. Subdirección de Planificación y Control de Gestión
8. Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
9. Subdirección de Administración y Finanzas
10. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas
12. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca la provincia de Valparaíso, con las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar, dentro de la Región de Valparaíso.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo, con extensión desde la cordillera al mar. En la provincia de Valparaíso, el clima es templado cálido con lluvias invernales, gran nubosidad, que es más intensa en invierno, con alta humedad atmosférica. Las precipitaciones superan los 450 mm anuales y en promedio tiene 8 meses secos dentro de un año. La temperatura media es de 14 °C.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Viña del Mar, que en verano tiene cálidas máximas de 2°C. La temperatura generalmente es entre 12 °C a 21 °C. En invierno las máximas alcanzan los 16 °C y en la noche mínimas de hasta 7 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Costa Central (que comprende las comunas de Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar) alcanzará los 479.495 habitantes en el año 2024. En relación con la distribución por género, esta es de 48,5 % hombres y 51,5 % mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 5,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 15% del total de la población.

Contexto Educacional del Territorio

Región	Valparaíso	
Comuna de cabecera	Viña del Mar	
N° Comunas	4	
Comunas	Concón, Puchuncaví, Quintero y Viña del Mar	
Matrícula Pública 2025*	19.453	
Establecimientos Educativos SLEP 2025*	73	
Liceos Bicentenarios*	2	
Directores y Docentes en Establecimientos Educativos 2025**	2.189	
Tramos Carrera Docente	Experto II	
Tramos Carrera Docente Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2025**	Experto I	65
	Avanzado	257
	Temprano	569
	Inicial	319
	Acceso	283
	Sin Información	133
	1.528	Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2025**
Jardines Infantiles VTF Municipales 2025**	24	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2025**	1.678	
Directoras y Educadoras Jardines Infantiles VTF 2025***	99	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2025***	275	
Estudiantes con inasistencia grave 2025****	7.822	
Estudiantes prioritarios 2025*****	15.622	
Estudiantes preferentes 2022*****	3.981	
Reprobación 2025*****	612	
Retirados 2025*****	710	

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento a Diciembre de 2025.

** Datos Plataforma IDEA, DEP.

*** Datos Plan Anual Local 2026 SLEP Costa Central, 2025.

**** Centro de Estudios del MINEDUC, 2026.

***** Datos SIGE, 2026.

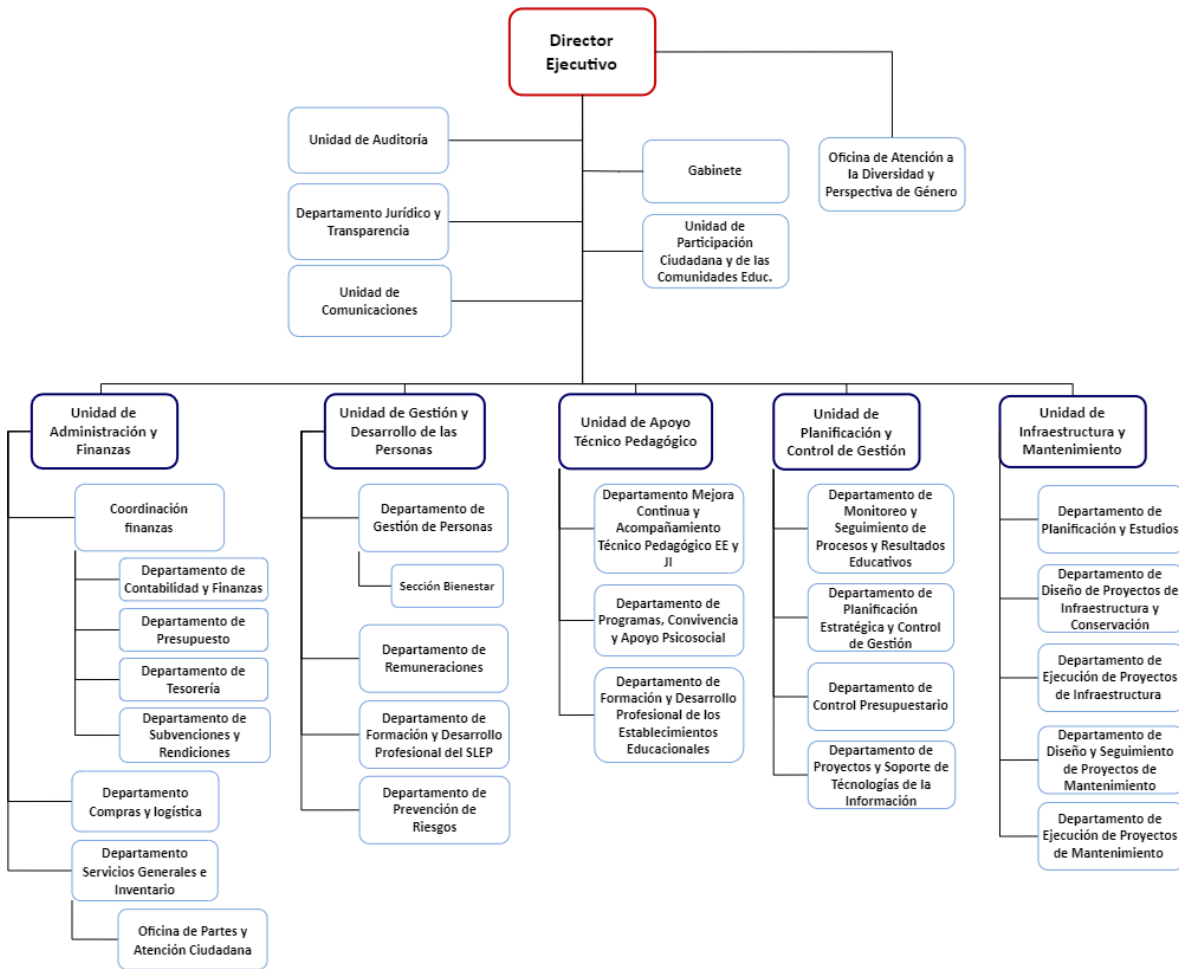
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento internamente se relaciona con su superior jerárquico, el 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 del Departamento Jurídico, con quienes deberá trabajar en conjunto para la propuesta e implementación del Plan Anual de Infraestructura y Equipamiento Educativo.

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

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

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública³
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.**

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

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

-Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N°19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N°19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.

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

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

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

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

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

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N°19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

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

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N°2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados. De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.