

DIRECTIVO JEFE DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE PETORCA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de La Ligua,
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 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. Además, deberá velar por la eficiente y oportuna 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 de Educación Pública, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico y Plan Anual Local. 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 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 dependientes del SLEP, alineados a los planes, programas y políticas en la materia que coordina la Dirección de Educación Pública, así como a los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación.
2. Proponer, diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del SLEP, 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 Servicio Local.
3. Apoyar la formulación y planificación presupuestaria de corto, mediano y largo plazo, respecto a los recursos de su ámbito de acción, en coordinación y colaboración con las sub direcciones de Planificación y Control de Gestión y de Administración y Finanzas en concordancia con el diagnóstico de infraestructura del territorio en base a lo definido con las comunidades educativas.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07 de Julio 2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Roberto Flores

4. 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 Superior del Servicio, proponiendo acciones oportunas para dar cumplimiento a las metas definidas.
5. 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.
6. 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 educativos, salas cunas y jardines infantiles dependientes del SLEP.
7. 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 educativos, salas cunas y jardines infantiles dependientes del SLEP.
8. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás Subdirecciones del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educativos bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
9. 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 SLEP.
10. Asesorar al Director o Directora del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra	2.000 M

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. Desarrollar e implementar un sistema de gestión de infraestructura, alineada con 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 Asegurar la elaboración y actualización permanente del Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional como instrumento dinámico de planificación, integrando los resultados de la ejecución, las evaluaciones técnicas y los cambios en el contexto institucional. 1.2 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. 1.3 Diseñar, ejecutar y monitorear 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 recogiendo los proyectos desarrollados por los municipios y los requerimientos de las comunidades educativas en materia de infraestructura.
2. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educacional..	2.1 Desarrollar, 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.
3. 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.	3.1 Velar por la correcta ejecución del presupuesto para realizar los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional, de acuerdo con lo establecido en el respectivo Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional. 3.2 Apoyar en la gestión y control de la ejecución presupuestaria y en la

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

	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. 3.3 Supervisar los planes de acción y de mitigación para la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional que se lleven a cabo, dentro de los plazos previamente establecidos.
4. Promover la innovación 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.	4.1 Desarrollar una estrategia de innovación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional.
5. Fortalecer las capacidades institucionales del área de infraestructura, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género ³ , y la integridad pública en todas sus líneas consolidando procesos, sistemas de información y una cultura de mejora continua basada en evidencia.	5.1 Consolidar y mejorar los procesos internos del área para el 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. 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. 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 5.3 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo y liderar buenas prácticas laborales con perspectiva de género, que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones

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.

	de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
--	--

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 25%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.073.000.- 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) \$3.391.000.-

**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.436.000.-

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

Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 17, del 29 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 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 planificación, ejecución y/o control de carteras de proyectos y obras de infraestructura y mantenimiento según las necesidades específicas de este cargo. *

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

- Gestión para la obtención de reconocimiento oficial de establecimientos educacionales, salas cuna y/o jardines infantiles.
- 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 y compras públicas.
- 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

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 (1)	Administración Central: 80 Docentes y Asistentes de La Educación: 1.807
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 3.770.339
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 1.807 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 76 personas. (2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2026, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio. (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

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

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, 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. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna 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 posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, 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.

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 Ejecutivo 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.

Contexto territorial

El Servicio Local de Petorca abarca las comunas de La Ligua, Cabildo, Papudo, Petorca y Zapallar, dentro de la Región de Valparaíso.

La Región de Valparaíso se sitúa entre los 32° 02' y 33° 57' de latitud sur y entre los meridianos 70° y 72° W. Ubicada en la zona central de Chile, al norte limita con la Región de Coquimbo, al sudeste con la Región Metropolitana y en su extremo sur con la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Presenta una transición en relieve y clima, donde se pasa de un semiárido o estepario cálido a templado de tipo mediterráneo. Su vegetación es variada debido a la mayor presencia de humedad y de un relieve que permite el desarrollo de sistemas hidrográficos de tipo andino y costero.

Desde el punto de vista climático, la Región de Valparaíso presenta un clima templado mediterráneo, pero con algunas variaciones. Así como la semiaridez se presenta hacia el norte del río Aconcagua, es más húmedo o mediterráneo costero en el litoral y frío de altura hacia la cordillera.

Tanto el Océano Pacífico, en general, como la corriente de Humboldt, en particular, condicionan en gran medida la conducta de los elementos climáticos de la región. Las direcciones predominantes de los vientos, todas de componente oceánico y portadoras de humedad, explican la constante presencia de este factor en el clima regional.

El carácter frío de la corriente de Humboldt determina la existencia permanente de una banda de bajas temperaturas vecinas a la costa, contribuyendo al descenso de las temperaturas continentales.

En general se distinguen cuatro tipos de climas:

Clima de estepa cálido: Ubicado al norte del río Aconcagua, se caracteriza por la escasa humedad atmosférica, cielos despejados y luminosidad alta, fuerte oscilación térmica diaria y temperaturas media anuales de 15° C. Las precipitaciones alcanzan de 150 a 200 mm al año.

Clima templado de tipo mediterráneo costero: Se presenta en toda la costa de la región y su influencia llega hasta el interior por medio de los valles. Las variaciones de temperaturas son menores por el influjo del océano, siendo más parejas durante el año con un promedio anual de 14°. La humedad relativa es alta con un 75% y las precipitaciones son más abundantes alcanzando unos 450 mm.

Clima templado de tipo mediterráneo cálido: Este clima se desarrolla desde el valle del río Aconcagua hacia el sur. Se caracteriza principalmente por ser más seco y con una variación térmica mayor que en la costa. La temperatura media anual es de 15,5° C y las precipitaciones aumentan con la altitud variando desde unos 250 mm hasta 300 mm.

Clima frío de altura: Se ubica en la Cordillera de los Andes por sobre los 3.000 metros de altura. Hay un predominio de bajas temperaturas y de precipitaciones sólidas, especialmente en invierno.

(Información obtenida del sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Petorca alcanzará los 84.583 habitantes en el año 2024. En relación con la distribución por género, es de 49,3% de hombres y 50,7% de mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años, correspondiente al 23,2%. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 6,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 16,6% del total de la población *(Información obtenida*

de base de datos de estimaciones y proyecciones de población a partir del Censo 2017 del Instituto Nacional de Estadísticas).

Contexto educacional del territorio

SLEP	PETORCA	
Región	Valparaíso	
Domicilio	La Ligua	
N° Comunas	5	
Comunas	La Ligua, Cabildo, Papudo, Petorca y Zapallar	
Matrícula Pública 2023*	9.877	
Establecimientos Educativos municipales 2023*	59	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2023**	1.058	
Tramos carrera docente	Experto II	17
	Experto I	116
	Avanzado	285
	Temprano	179
	Inicial	149
	Acceso	75
	Sin Información	237
Asistentes de la educación EE 2023**	747	
Jardines Infantiles VTF Municipal 2023***	16	
Matrícula VTF Municipal 2023***	701	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2023***	20	
Asistentes de Jardines Infantiles VTF 2023***	59	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	1.553	
Reprobación 2022*****	160	
Retirados 2022*****	241	
Estudiantes prioritarios 2023*****	6.891	
Estudiantes preferentes 2023*****	1.897	

Notas:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2023. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel.

***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.

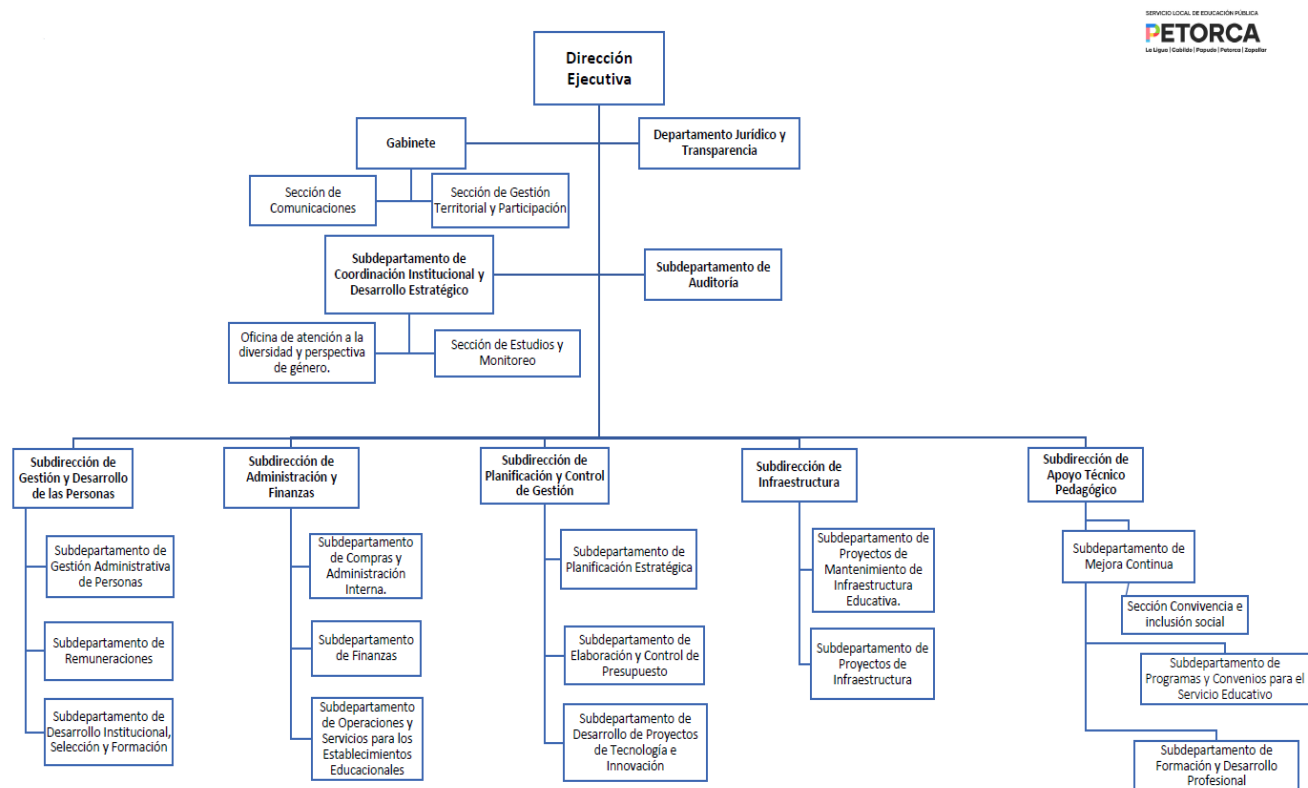
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento se relaciona internamente con su superior jerárquico, el Directora 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 clientes externos son:

- Los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- Superintendencia de Educación.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Dirección de Educación Pública.
- Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
- Servicio de Impuestos Internos.
- Ministerio de Obras Públicas.
- Gobierno Regional.
- Ministerio de Desarrollo Social.
- Ministerio de Salud y Servicios de Salud.
- Dirección de Obras Municipales / Municipalidades.
- Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
- Conservador de Bienes Raíces/ Archivo Judicial.
- Otras instituciones públicas y privadas que participen en la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública.⁵
- Directivo Jefe de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Directivo Jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- **Directivo Jefe de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.**

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

⁵ El cargo de Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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