

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE SANTA CORINA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Maipú
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL CARGO**

A la Directiva Jefa o Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento le corresponderá desarrollar y ejecutar la cartera de proyectos de infraestructura y equipamiento del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) y las inversiones asociadas, en función de la planificación y estudios de pre-inversión que se realicen en conjunto con la Unidad de Planificación y Control de Gestión, 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.

Las funciones estratégicas definidas para el/la Directivo/a Jefe/a 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, jardines infantiles y dependencias del nivel central del Servicio Local, alineado a los planes, programas y políticas en la materia que coordina la Dirección de Educación Pública, como los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación.
2. Supervisar el diseño, postulación, ejecución, monitoreo, recepción y rendición de proyectos de infraestructura para establecimientos educacionales, salas cuna, jardines infantiles y dependencias del nivel central del Servicio Local de Educación Pública.
3. Asesorar a la Directora o Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública en las materias técnicas que le sean de su competencia.
4. Elaborar el plan maestro de infraestructura y equipamiento educacional 2025-2031 que tendrá por objetivo equiparar las condiciones entre establecimientos de las comunas del SLEP Santa Corina: normalización eléctrica, actualización sistema de alcantarillado, renovación de techumbres, proyectos subtítulo 33, proyectos de conservación,

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-03-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Ravejic

- normalización, reposición, mantención, entre otros.
5. Elaboración de un sistema de gestión de la infraestructura, que señale los proyectos de todo tipo realizados por establecimiento y los años en que estos fueron ejecutados, para identificar de manera oportuna cuando se deben realizar nuevas reparaciones, normalizaciones o intervenciones de la infraestructura de establecimientos educacionales, salas cuna, jardines infantiles y el nivel central del servicio local.
 6. Coordinar y conducir 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 la subdirección de Administración y Finanzas del Servicio Local, asegurando la ejecución de los recursos en los tiempos comprometidos en la planificación.
 7. 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.
 8. Administrar, organizar y supervisar las operaciones de la subdirección, velando por el cumplimiento de los procesos, procedimientos, metas de gestión y objetivos propuestos de sus equipos de trabajo.
 9. Coordinar la supervisión de mantención y obras en ejecución en los establecimientos educacionales, salas cuna, jardines infantiles y del nivel central del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, reportando oportunamente el estado de cumplimiento y estado de avance de los proyectos al Jefe o Jefa superior del servicio.
 10. Diseñar un plan anual de mantención para establecimientos educacionales, salas cuna, jardines infantiles y nivel central del SLEP Santa Corina.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|----------------------------------------------------------|----------------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 2 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 3 |
| Presupuesto que administra (1) | M\$ \$ 2.199.923 1.- |

(1) Presupuesto del año 2024 para proyectos de inversión y recursos de mantenimiento del Programa 02 (Servicio Educativo), según la proyección del área de Subvenciones del Ministerio de Educación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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. Elaborar y proponer el Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento Educativo 2025-2031 del territorio que abarca el Servicio Local, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Educación Pública, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Educación y los demás instrumentos de gestión institucional y local.</p> | <p>1.1 Elaborar el catastro del estado actual de la infraestructura escolar del total de los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles del territorio.</p> <p>1.2 Desarrollar la estrategia para mejorar los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles en el ámbito de la infraestructura y el equipamiento educacional, enmarcado en el Plan Estratégico Local y sus respectivos Planes Anuales, incorporando en un proceso participativo la mirada de los establecimientos.</p> <p>1.3 Diseñar los procesos e instrumentos para la contratación y ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional, resguardando su sustentabilidad financiera.</p> <p>1.4 Establecer y desarrollar en los proyectos de infraestructura una línea base de condiciones físicas, de higiene y equipamiento.</p> <p>1.5 Incorporar en los proyectos de infraestructura innovaciones que permitan el desarrollo de los planes de educación del territorio.</p> <p>1.6 Identificar los principales fondos de inversión en materia de infraestructura escolar.</p> |
| <p>2. Liderar la ejecución del Plan maestro de Infraestructura y Equipamiento Educativo 2025-2031 del territorio que abarca el Servicio Local, para la conservación, mantención y mejoramiento de la infraestructura educacional en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.</p> | <p>2.1 Evaluar, priorizar y ejecutar las distintas iniciativas de conservación, mantención y mejoramiento de la infraestructura educacional, en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del Servicio Local.</p> <p>2.2 Establecer procesos de control técnico, financiero y administrativo de</p> |

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

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>la ejecución de proyectos de infraestructura y mantenimiento, en los plazos establecidos por la normativa y los respectivos contratos.</p> <p>2.3 Realizar acciones de seguimiento y control interno, que asegure el cumplimiento de altos estándares, a través de la supervisión técnica de los proyectos e inspección técnica de las obras, velando por la entrega de la infraestructura y/o equipamiento educacional de calidad para las comunidades educativas.</p> <p>2.4 Postular los proyectos de infraestructura en tiempo y forma.</p> |
| <p>3. Velar por la correcta ejecución del presupuesto para realizar los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional y mantención, de acuerdo con lo establecido en el respectivo Plan maestro de Infraestructura y Equipamiento Educacional.</p> | <p>3.1 Apoyar en la gestión y control de la ejecución presupuestaria y en la estimación de las proyecciones de gasto de los proyectos de infraestructura, equipamiento y equipos, obras de mantenimiento y consultorías de asistencia técnica.</p> <p>3.2 Supervisar los planes de acción para la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional que se lleven a cabo, dentro de los plazos previamente establecidos.</p> |
| <p>4. Liderar la elaboración y levantamiento del sistema de gestión de la infraestructura</p> | <p>4.1 Levantar información respecto a los proyectos realizados en los distintos establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles, identificando el año de realización y tiempo de vida útil.</p> <p>4.2 Elaborar un sistema de gestión de la Infraestructura que permita anticipar procesos, diseños y ejecución de nuevos proyectos de manera oportuna.</p> |
| <p>5. 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.</p> | <p>5.1 Desarrollar una estrategia de innovación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de infraestructura y equipamiento educacional.</p> <p>5.2 Aplicar evaluaciones ex post a los proyectos de infraestructura y/o equipamiento educacional ejecutados, con la finalidad de implementar</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>procesos de mejora continua.</p> <p>5.3 Promover la capacitación de los funcionarios y funcionarias del Servicio Local, para la incorporación de nuevas metodologías de innovación y actualización de conocimientos en la materia.</p> |
| <p>6. Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo para contribuir al logro de los objetivos institucionales, resguardando el enfoque de género³.</p> | <p>6.1 Establecer metas alineadas y desafiantes con los objetivos estratégicos de la Subdirección.</p> <p>6.2 Mantener un clima laboral armónico y de respeto por todas las personas.</p> <p>6.2 Velar por el desarrollo integral y talentos de las personas del equipo, resguardando el enfoque de género.</p> |

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.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 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 **\$4.088.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.414.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.435.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

*Fuente Legal: Artículo N°2 D.F.L. N° 35 de fecha 30 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación

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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con experiencia en planificación, ejecución y/o control de carteras de proyectos y obras de infraestructura, según las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en dirección, jefatura, coordinación o encargado/a*.

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

- Formación en evaluación y formulación de proyectos en el Sistema Nacional de Inversiones
- Licitaciones de proyectos de infraestructura pública
- Realización, adjudicación y ejecución de proyectos de infraestructura de establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles
- Conocimiento de fondos de inversión públicos y privados, enfocados en infraestructura y mantención de establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles.
- Conocimiento de normativa relacionada a infraestructura educacional para la obtención del Reconocimiento Oficial.

***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.**

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

**2.3 VALORES
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Dotación Total (1) | Administración Central: 98 Docentes y Asistentes de La Educación: 4503 |
| Presupuesto Anual (2) (3) | \$ 2.199.923.- |
| <p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo con datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 4.804 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 106 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2023. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p> | |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Velar por que los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles 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 que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

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

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

El Servicio Local está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección Ejecutiva
2. Gabinete
3. Unidad de Comunicaciones
4. Unidad de Auditoría

5. Departamento Jurídico
6. Departamento de Participación y Vinculación Territorial
7. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico
8. Subdirección de Administración y Finanzas
9. Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
10. Subdirección de Planificación y Control de Gestión
11. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Cerrillos, Estación Central y Maipú, ubicadas en la ciudad de Santiago, dentro de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo, con estación seca prolongada.

Su característica principal es la presencia de una estación seca prolongada y un invierno bien marcado con temperaturas extremas que llegan a cero grados. La ciudad de Santiago registra una temperatura media anual de 14°C, pero los contrastes térmicos son fuertes, en verano las máximas alcanzan valores superiores a 30°C durante el día. Los veranos son calurosos, áridos y despejados y los inviernos son fríos y parcialmente nublados.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Maipú, que en verano tiene cálidas máximas de 31 °C. La temperatura entre diciembre y marzo oscila entre los 10 °C y 31 °C. En invierno las máximas alcanzan los 16 °C y en la noche mínimas de hasta 3 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Santa Corina (que comprende las comunas de Cerrillos, Estación Central y Maipú) alcanzará los 896.294 habitantes en el año 2023, con una distribución por género, de 49,50% de hombres y 50,50 % de 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 7% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 15,7% del total de la población.

Contexto Educativo del Territorio

| SLEP | SANTA CORINA |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Región | METROPOLITANA |
| Comuna de cabecera | Maipú |
| N° Comunas | 3 |
| Comunas | Cerrillos, Estación Central y Maipú |
| Matrícula Pública 2022* | 28.999 |
| Establecimientos educacionales municipales 2022* | 50 |
| Liceos Bicentenarios | 4 |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----|
| Docentes en Establecimientos Educativos 2022** | 2.209 | |
| Tramos Carrera Docente | Experto II | 60 |
| | Experto I | 196 |
| | Avanzado | 554 |
| | Temprano | 430 |
| | Inicial | 311 |
| | Acceso | 198 |
| | Sin Información | 460 |
| Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022** | 1.485 | |
| Jardines Infantiles VTF Municipales 2022*** | 42 | |
| Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2022*** | 3.720 | |
| Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022*** | 225 | |
| Asistentes de la Educación Jardines VTF 2022*** | 584 | |
| Estudiantes con inasistencia grave 2022**** | 3.854 | |
| Estudiantes prioritarios 2022***** | 7.735 | |
| Estudiantes preferentes 2022***** | 13.682 | |
| Reprobación 2022***** | 418 | |
| Retirados 2022***** | 1.291 | |

Fuentes:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2022.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2022.

**** 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_1".

***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2022.

3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

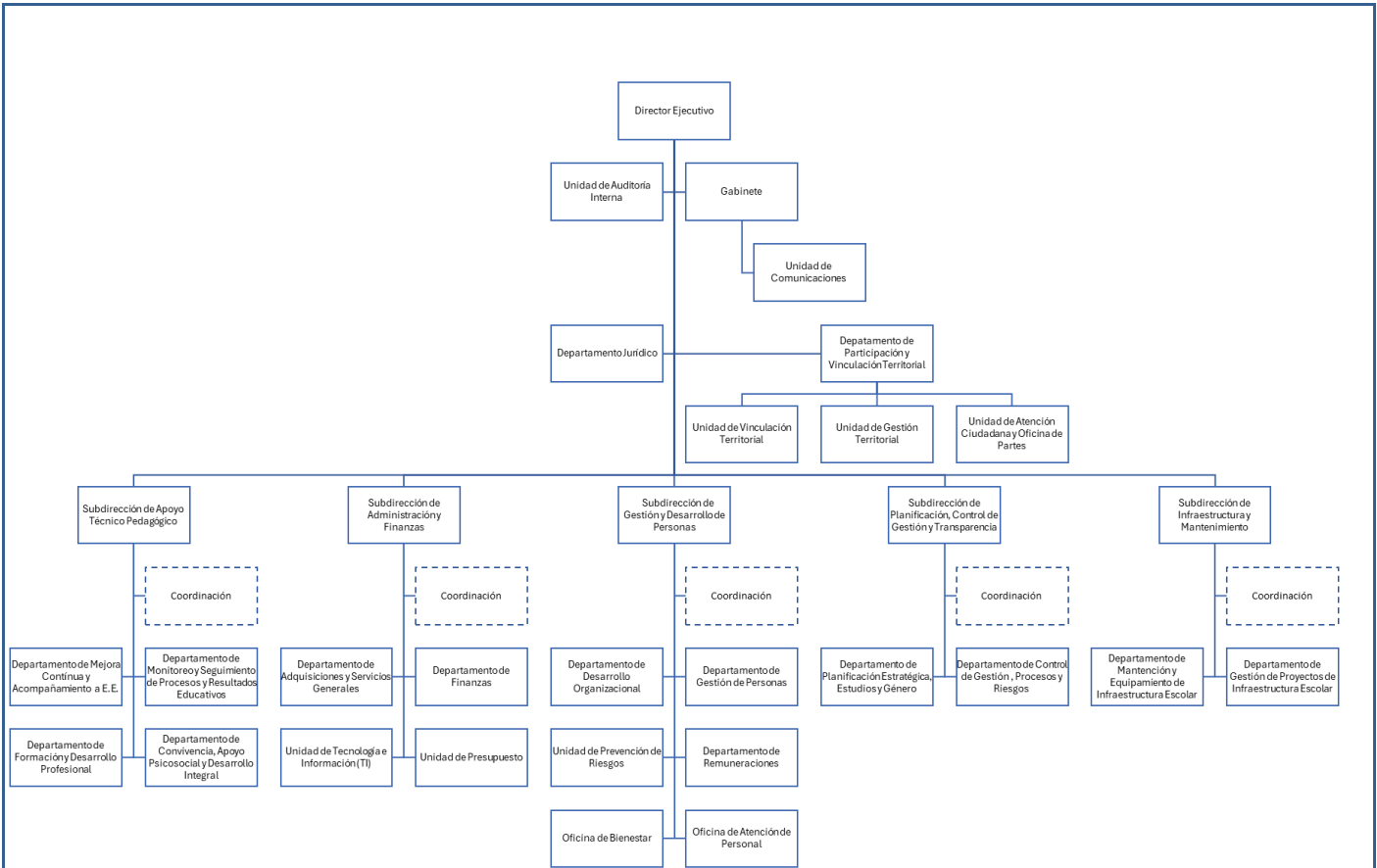
A la Directiva Jefa o el Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento internamente se relaciona con su superior jerárquico, el/la Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública y luego con las jefaturas de las Subdirecciones de Planificación y Control de Gestión, de Apoyo Técnico Pedagógico y de Administración y Finanzas, y de la Unidad Jurídica, con quienes deberá trabajar en conjunto para la propuesta e implementación del Plan Anual de Infraestructura y Equipamiento Educacional.

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

1. Los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia,
2. Las dependencias del Servicio Local de Educación Pública
3. Ministerio de Educación
4. Secretaría Regional Ministerial de Educación,
5. Superintendencia de Educación,
6. Junta Nacional de Jardines Infantiles
7. Dirección de Educación Pública,
8. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
9. Ministerio de Obras Públicas,
10. Gobierno Regional,
11. Ministerio de Desarrollo Social y Familia,
12. Ministerio de Salud y Servicios de Salud,
13. Dirección de Obras Municipales / Municipalidades,
14. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.

Otras instituciones públicas y privadas que participen en la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.

3.4 ORGANIGRAMA



*Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

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

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

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con 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, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en

que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

El 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.