

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Copiapó,
Región de Atacama

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

La Directiva Jefa o 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 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/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 y jardines infantiles, 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. Diseñar, elaborar, proponer, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del Servicio Local, tanto de largo, mediano y corto plazo, considerando las condiciones del territorio urbano y rural y equiparando estas entre establecimientos de las comunas urbanas y rurales del 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 Unidades de Planificación y Control de Gestión y de Administración y Finanzas de/los equipos directivos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-07-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas

4. 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/a 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 educacional, dando cumplimiento a los requisitos exigidos por la normativa educacional 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 educacionales, salas cunas y jardines infantiles dependientes del Servicio Local.
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 educacionales, salas cunas y jardines infantiles.
8. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
9. Asesorar al Director o Directora del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.
10. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante en coherencia con los valores estratégicos del Servicio Local.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	10
Presupuesto que administra	M\$ 6.288.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Proponer el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del territorio que abarca el Servicio Local, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Educación Pública, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Educación y los demás instrumentos de gestión institucional y local.	1.1 Realizar el levantamiento de las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales que pertenecen al SLEP con el estándar de la Estrategia Nacional de Educación Pública. 1.2 Desarrollar una cartera de proyectos que priorice a corto, mediano y largo plazo las necesidades de infraestructura y equipamiento educacional de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles, enmarcado en el Plan Estratégico Local y sus respectivos Planes Anuales, y recogiendo los proyectos desarrollados por los municipios y los requerimientos de las comunidades educativas en materia de infraestructura. 1.3 Proponer una cartera de proyectos de infraestructura educacional que responda a las necesidades educativas del territorio y que sea desarrollada en conjunto con otras unidades del SLEP, otras instituciones públicas y/o privadas, que permita postular a distintas vías de financiamiento. 1.4 Diseñar los procesos e instrumentos para la contratación y ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.
2. Liderar la ejecución del Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional 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 dependencia del SLEP.	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. 2.2. Regularizar la situación de infraestructura educacional en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines

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

	infantiles para la obtención del reconocimiento oficial. 2.3 Establecer procesos internos propios 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. 2.4 Monitorear y hacer seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura educativa que desarrolle el Servicio Local.
3. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educativo.	3.1 Implementar los estándares técnicos definidos y realizar acciones de seguimiento y control interno, que asegure el cumplimiento de éstos, a través de la supervisión técnica de los proyectos e inspección técnica de las obras. 3.2 Velar y asegurar la entrega de infraestructura y/o equipamiento educativo de calidad para las comunidades educativas.
4. Velar por la correcta ejecución del presupuesto para realizar los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo, de acuerdo con lo establecido en el respectivo Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo.	4.1 Apoyar en la gestión y control de la ejecución presupuestaria y en la estimación de las proyecciones de gasto de los proyectos de infraestructura, equipamiento y equipos, obras de mantenimiento y consultorías de asistencia técnica. 4.2 Supervisar los planes de acción y de mitigación para la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo que se lleven a cabo, dentro de los plazos previamente establecidos.
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 educativos, salas cunas y jardines infantiles dependientes del Servicio Local.	5.1 Desarrollar una estrategia de innovación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo. 5.2 Aplicar evaluaciones ex post a los proyectos de infraestructura y/o equipamiento educativo ejecutados, con la finalidad de implementar procesos de mejora continua. 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.
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 género³.	6.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 6.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 6.3 Liderar buenas prácticas laborales con perspectiva de género, que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.630.000.- 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) \$3.920.000.-

**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.050.000.-

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.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título 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. 2º del DFL N° 14 del 29 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/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, jefatura o coordinación en planificación, ejecución y control de carteras de proyectos y obras de infraestructura y mantenimiento según las necesidades específicas de este cargo. *

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

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

***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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

**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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. 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.
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) (planta y contrata)	Administración Central: 86 Docentes y Asistentes de La Educación: 4200
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$102.112.697.-
(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 2025, 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 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 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.

Contexto territorial

La región Atacama se localiza entre los 27°22'0" S, 70°19'56" O de latitud sur. Está conformada por dos provincias y cinco comunas, El Servicio local abarca las provincias de Copiapó y la provincia Chañaral, con las comunas de Copiapó, Caldera, Chañaral, Tierra Amarilla y Diego de Almagro. Sus características naturales

permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que está conformada por tres provincias y nueve comunas. El SLEP Atacama, abarca las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla de la provincia de Copiapó y las comunas de Chañaral y Diego de Almagro de la provincia de Chañaral. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, puesto que las unidades de relieve básicas presentadas en las regiones del norte aquí comienzan a variar. Su clima y las condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que en las regiones de Arica, Parinacota y Antofagasta. Dentro de las actividades que presenta la región, destacan dos rubros específicamente: la minería y agricultura. La primera es la base de la economía regional, asociada principalmente al mineral cobre, y en menor medida de

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 286.168 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 144.420 hombres y 141.748 mujeres. La población escolar del territorio al año 2021 agrupa a 29.043 mil niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años.

SLEP Atacama tiene a su cargo 79 establecimientos educacionales, que se distribuyen en 19 jardines infantiles vía transferencia de fondos (VTF), 48 escuelas y 12 liceos, que corresponden al 58,1% del total de establecimientos educacionales presentes en las 5 comunas del territorio.

La comuna de Copiapó cuenta con 30 establecimientos educacionales urbanos (entre ellos un centro de educación de adultos, un establecimiento de educación en contexto de encierro y dos establecimientos de educación diferencial), uno rural y 15 jardines VTF, contando con un total de 46 establecimientos educacionales. En la comuna de Tierra Amarilla, existe un número de 5 establecimientos educacionales urbanos, 5 rurales, con un jardín VTF, siendo un total de 11 establecimientos educacionales. En la comuna de Caldera, se cuenta con 5 establecimientos educacionales urbanos, con un centro de educación de adultos, una escuela rural y 3 jardines VTF, con un total de 9 establecimientos educacionales. En la comuna de Chañaral, cuenta 7 establecimientos educacionales urbanos, un establecimiento de educación especial, uno en contexto de encierro y uno rural. En la comuna de Diego de Almagro, se distribuye en 3 establecimientos educacionales urbanos, un CEIA y uno rural. En el territorio, la mayor concentración de establecimientos rurales se encuentra en la comuna de Tierra Amarilla (6), las cuatro comunas restantes, sólo presentan un establecimiento rural en cada una.



Figura 1. Mapa territorial SLEP Atacama.

En la figura nº 1, se muestran las 5 comunas que abarca el Servicio Local de Educación Pública Atacama, en una superficie aproximada de 27.120 kilómetros cuadrados.

Contexto educacional del territorio

SLEP		
Región	ATACAMA	
Cabecera	COPIAPÓ	
N Comunas	5	
Comunas	COPIAPÓ, TIERRA AMARILLA, CALDERA, DIEGO DE ALMAGRO Y CHAÑARAL	
Matrícula Pública 2023	29030	
Establecimientos Educativos Públicos 2024	60	
Liceos Bicentenarios	3	
Docentes EE 2024	2155	
Tramos carrera docente 2023	Experto II	51
	Experto I	352
	Avanzado	930

	Temprano	804
	Inicial	909
	Acceso	383
Asistentes de la educación EE 2023	2588	
Establecimientos VTF	19	
Matrícula VTF	1052	
Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2023 (3)	41%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2023 (4)	Alto	0
	Medio	17
	Medio-bajo	19
	Sin categoría (baja matrícula)	7
	Insuficientes	10
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2023 (4)	4	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2023 (4)	Adecuado	7.9
	Elemental	28.9
	Insuficientes	63.2
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2023 (4)	Adecuado	27.9
	Elemental	26.8
	Insuficientes	45.3
Estudiantes prioritarios (4)	19.754	
Estudiantes preferentes (4)	5.225	
Reprobación 2019** (4)	5.50%	
Ausentismo crónico 2018*** (4)	4.70%	

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2023, extraídos de datos SIGE 2023 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2019, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

*Información 2019.

*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

*** Tasa de incidencia

- (1) Estudiantes vigentes al 30.04.2020, fuente SIGE Mineduc
- (2) año 2023
- (3) Fuente SIGE Mineduc
- (4) Fuente Agencia de la Calidad

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

La Directiva Jefa o el Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento internamente se relaciona con su superior jerárquico, el Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública y luego con las jefaturas de las Unidades de Planificación y Control de Gestión, de Apoyo Técnico Pedagógico y de Administración y Finanzas, de Gestión Territorial y del Departamento Jurídico y Transparencia, 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:

- 1) Los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia,
- 2) Secretaría Regional Ministerial de Educación,
- 3) Superintendencia de Educación,
- 4) Junta Nacional de Jardines Infantiles,
- 5) Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas,
- 6) Dirección de Educación Pública,
- 7) Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
- 8) Servicio de Impuestos Internos,
- 9) Ministerio de Obras Públicas,
- 10) Gobierno Regional,
- 11) Ministerio de Desarrollo Social,
- 12) Ministerio de Salud y Servicios de Salud,
- 13) Dirección de Obras Municipales / Municipalidades,
- 14) Contraloría Regional y Contraloría General de la República,
- 15) Conservador de Bienes Raíces/ Archivo Judicial.
- 16) 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 o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.⁵
- 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.**

⁵ El cargo de Director/a 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/a de los/as postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el 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/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

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

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

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

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

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