

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Rengo,
Región del Libertador
Bernardo O'Higgins

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 (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; así como el desarrollo y ejecución de las tareas de mantenimiento y equipamiento educacional que se requiera. 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. Desarrollar una cartera de proyectos de infraestructura para los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del Servicio Local, priorizando las condiciones propias y necesidades del territorio de corto, mediano y largo plazo, en concordancia con los objetivos establecidos por el SLEP y en consideración a la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y los respectivos planes anuales del Servicio.
2. Administrar, coordinar y verificar la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y mantenimiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del Servicio Local.
3. Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educacional del Servicio Local, tanto de largo, mediano y corto plazo, equiparando las condiciones entre establecimientos de las comunas del Servicio Local.
4. Apoyar la formulación y planificación presupuestaria de corto, mediano y

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-05-2025.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda Mitri.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento, Servicio Local de Educación Pública de Elqui.

- largo plazo, respecto a los recursos asociados a su ámbito de acción y competencia, en coordinación y colaboración con la Unidad de Planificación y Control de Gestión y de Administración y Finanzas del Servicio Local y los equipos directivos de los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles.
5. Velar por 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 a la Directora o Director Ejecutivo, proponiendo acciones oportunas para dar cumplimiento a las metas definidas.
 6. Administrar, organizar y supervisar las operaciones de la Unidad, velando por el cumplimiento de los procesos, procedimientos, metas de gestión y objetivos propuestos de sus equipos de trabajo.
 7. 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.
 8. 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.
 9. 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.
 10. Asesorar a la Directora o Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública en las materias técnicas que le sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	6
Presupuesto que administra (2), (3), (4)	M\$ 1.375.- (Presupuesto inicial referencial)
(1) Dotación sujeta a necesidades del Servicio. (2) Presupuesto Exploratorio del año 2025 para proyectos de inversión y recursos de mantenimiento del Programa 02 (Servicio Educativo), según la proyección del área de Subvenciones del Ministerio de Educación. (3) Monto referencial, sujeto a proceso de formulación presupuestaria 2026. (4) Moneda Nacional en Millones de \$.	

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
<p>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.</p>	<p>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, recogiendo los proyectos desarrollados por los municipios y los requerimientos de las comunidades educativas en materia de infraestructura.</p> <p>1.2 Proponer y desarrollar 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.</p> <p>1.3 Diseñar los procesos e instrumentos para la contratación y ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional, monitoreando y haciendo seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura educacional que desarrolle el Servicio Local.</p>
<p>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.</p>	<p>2.1 Proponer 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 Regularizar la situación de infraestructura educacional en los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles para la obtención del reconocimiento oficial.</p> <p>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.</p>

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

<p>3. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educacional.</p>	<p>3.1 Realizar acciones de seguimiento y control interno, que propicie 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 infraestructura y/o equipamiento educacional de calidad para las comunidades educativas.</p>
<p>4. 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.</p>	<p>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.</p> <p>4.2 Definir acciones y metodologías de seguimiento de ejecución física y presupuestaria respecto de los proyectos de infraestructura, equipamiento y equipos, obras de mantenimiento y consultorías de asistencia técnica</p> <p>4.3 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.</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 procesos de mejora continua.</p> <p>5.3 Promover la capacitación del equipo del área del Servicio Local, para la incorporación de nuevas metodologías de innovación y actualización de conocimientos en la materia.</p>
<p>6. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género³.</p>	<p>6.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>6.2 Generar una adecuada gestión del</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

	<p>desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>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.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.260.000.-** 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) **\$3.554.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.671.000.-

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 candidatas/as que avanzan a la siguiente etapa.

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

*Fuente Legal: Art. 2° del DFL N° 28, de 30 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 1°, de la ley N° 20.955.

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 materias de planificación, ejecución y control de carteras de proyectos en obras de infraestructura y mantenimiento según las necesidades específicas de este cargo.*

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

- Gestión de la obtención de reconocimiento oficial en jardines infantiles y/o establecimientos escolares.
- Realización, adjudicación y ejecución de proyectos de infraestructura de establecimientos educacionales y/o salas cuna y/o jardines infantiles y/o infraestructura pública.
- Evaluación y formulación de proyectos en el Sistema Nacional de Inversiones.
- Licitaciones de proyectos de infraestructura pública y privados.
- Inspección técnica de obras.

*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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1) (planta y contrata)	Administración Central: 95 Profesionales y Asistentes de la Educación: 3.496
Presupuesto Anual (2), (3)	\$2.446.770.-
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 5.856 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 108 personas.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2025. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Millones de \$.</p>	

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 Servicio 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

El Servicio Local de Valle Cachapoal abarca las comunas de Coinco, Coltauco, Doñihue, Malloa, Quinta de Tilcoco, Rengo y Requínoa, dentro de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins.

La Región de O'Higgins (VI) se ubica en la macrozona centro sur, inmediatamente al sur de la Región Metropolitana de Santiago. La Región se extiende entre los 33°51' y los 35° 01' de latitud Sur y desde los 70°02' de longitud Oeste hasta el Océano Pacífico.

Las características climáticas de la Región son de un clima mediterráneo lluvioso en invierno y muy caluroso en verano, con fuertes diferencias de temperatura entre el día y la noche. En el territorio que abarca el Servicio Local de Valle Cachapoal, el invierno es muy frío, con temperaturas bajo cero. Recibe influencia oceánica y predomina el clima templado nuboso. El Servicio Local estará ubicado en la comuna de Rengo. Esta localidad tiene un clima mediterráneo y un relieve de planicies de cultivos intensos.

La Región de O'Higgins presenta complejidades sociodemográficas que se deben considerar para la implementación del Servicio Local.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcarán las comunas integrantes del SLEP Valle Cachapoal es de 179.912 habitantes en el año 2024. La distribución por género es de 50,06% hombres y 49,94% de mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (0 a 5 años) representa el 6,8% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 17,1 % del total de la población.

Es esencial señalar que un 25% de la población regional (más del doble de la media nacional) habita en espacios rurales. Esto se agudiza al considerar el caso particular de las comunas del Servicio Local Valle Cachapoal, ya que en este territorio aproximadamente un 33% de la población reside en el sector rural.

Rengo es la ciudad principal del territorio que abarca el Servicio Local. La red de conectividad regional hacia las ciudades más pequeñas y/o ubicadas en el área rural presenta grandes desafíos debido a que estas zonas cuentan con una menor frecuencia de servicios de transporte público.

La Región presenta condiciones de acceso a servicios, oportunidades de formación y empleo que están distribuidas de manera no equitativa entre los territorios rurales y urbanos y entre las comunas con mayor número de habitantes y las más pequeñas. Por un lado, en las comunas de menor población, un gran porcentaje de las instituciones educativas se encuentran geográficamente dispersas y con condiciones de aislamiento. Aun así, dichos contextos se constituyen como espacios relevantes para el desarrollo local y para la cohesión de las comunidades de su entorno. Dado lo anterior, el trabajo en red se visualiza como un modo relevante para abordar desafíos particulares en el territorio del Servicio Local. El trabajo en red abre espacios para intercambiar experiencias, coordinar acciones y crear condiciones de apoyo a la implementación del Servicio con un sello local.

Contexto educacional del territorio

SLEP	VALLE CACHAPOAL	
Región	Libertador Bernardo O'Higgins	
Comuna de cabecera	Rengo	
N° Comunas	7	
Comunas	Coinco, Coltauco, Doñihue, Malloa, Quinta De Tilcoco, Rengo y Requínoa	
Matrícula Pública 2022*	20.174	
Establecimientos Educativos municipales 2022*	77	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2022**	1.751	
Tramos carrera docente	Experto II	27
	Experto I	168
	Avanzado	533
	Temprano	364
	Inicial	242
	Acceso	95
	Sin Información	322
Asistentes de la Educación EE 2022**	1.433	
Jardines Infantiles VTF Municipal 2022***	25	
Matrícula VTF Municipal 2022***	1.323	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2022***	74	
Asistentes de Jardines Infantiles VTF 2022***	237	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	1.925	
Estudiantes prioritarios 2022*****	13.447	
Estudiantes preferentes 2022*****	4.666	
Reprobación 2022*****	287	
Retirados 2022*****	483	

Notas:

* 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_r".

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

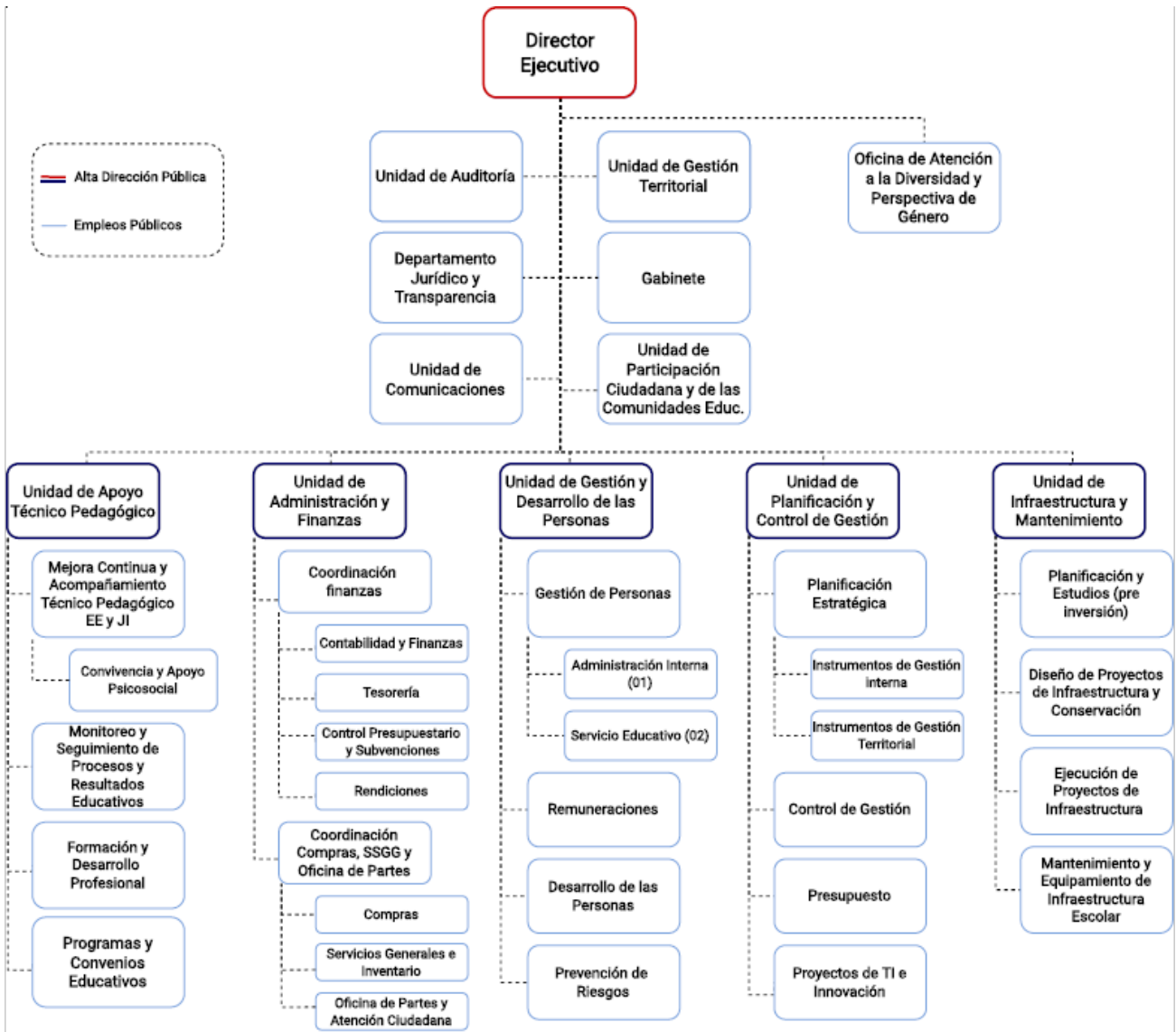
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento se relaciona internamente con su superior jerárquico, el/la directora/a Ejecutivo/a 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) Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- 8) Dirección de Educación Pública,
- 9) Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
- 10) Ministerio de Obras Públicas,
- 11) Gobierno Regional,
- 12) Ministerio de Desarrollo Social y Familia,
- 13) Ministerio de Salud y Servicios de Salud,
- 14) Dirección de Obras Municipales / Municipalidades,
- 15) Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
- 16) Otras instituciones públicas y privadas que participen en la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.

3.4. ORGANIGRAMA⁵



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública⁶.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- **Directivo/a Jefe/a de la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.**

⁵ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁶ 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.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los 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 1°, 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 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.

- 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.