

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y Parinacota,
ciudad de Arica

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 liderar, diseñar, implementar y consolidar la gestión estratégica de la infraestructura y el mantenimiento del Servicio Local de Educación Pública Chinchorro, asegurando la planificación, ejecución, control y mejora continua de la cartera de proyectos e inversiones asociadas, en coherencia con la Estrategia Nacional de Educación Pública, los instrumentos de gestión institucional y las particularidades del territorio.

Lo anterior significa 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 (SLEP), 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.

Asimismo, le corresponderá instalar capacidades, procesos y estándares técnicos que garanticen condiciones de infraestructura seguras, pertinentes y sostenibles para los establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles, contribuyendo a la continuidad del servicio educativo y al desarrollo integral de las comunidades educativas

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 dependientes del SLEP, alineados a los planes,

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-01-2026.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff Varas.

programas y políticas en la materia que coordina la Dirección de Educación Pública, así como a los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación.

2. Proponer, diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar periódicamente el Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo del SLEP, tanto de largo, mediano y corto plazo, considerando las condiciones del territorio urbano y rural y equiparando estas entre establecimientos de las comunas urbanas y rurales del Servicio Local.
3. Apoyar la formulación y planificación presupuestaria de corto, mediano y largo plazo, respecto a los recursos de su ámbito de acción, en coordinación y colaboración con las Unidades de Planificación y Control de Gestión y de Administración y Finanzas de/los equipos directivos de los establecimientos educativos y jardines infantiles.
4. Verificar el correcto uso de los recursos asignados en el presupuesto para las funciones asociadas a Infraestructura, Mantenimiento y Equipamiento Educativo, dando cuenta de los resultados al Jefe/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 educativo, dando cumplimiento a los requisitos exigidos por la normativa educativa vigente.
6. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente y proponer mejoras que potencien el estudio, diseño, ejecución, mantención y control de las obras de infraestructura a realizar en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles dependientes del SLEP.
7. Adoptar enfoques participativos y metodologías innovadoras en la formulación y gestión de los proyectos, con la finalidad de mejorar continuamente la calidad de la infraestructura y el equipamiento de los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles dependientes del SLEP.
8. Impulsar un trabajo colaborativo, coordinado y efectivo con las demás unidades del Servicio Local, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educativos bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
9. Liderar y coordinar la gestión interna de la Unidad, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante en coherencia con los valores estratégicos del SLEP.
10. Asesorar al Director o Directora del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo ⁽¹⁾	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo ⁽²⁾	10
Presupuesto que administra ^{(3), (4)}	Proyectos de conservación M\$ 4.742.600 – Mantención M\$ 1.130.000.-
<p>(1) Dotación sujeta a necesidades del servicio.</p> <p>(2) Correspondiente al presupuesto administrado por la Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento, según presupuesto del SLEP Chinchorro del año 2025.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

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. Diseñar y desarrollar 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>1.1 Realizar el levantamiento de las condiciones físicas de infraestructura de los establecimientos educacionales que pertenecen al SLEP con el estándar de la Estrategia Nacional de Educación Pública.</p> <p>1.2 Diseñar y 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.</p> <p>1.3 Actualizar 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>1.4 Monitorear los procesos e instrumentos para la contratación y ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura y mantenimiento educacional.</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>2. Liderar la ejecución del Plan de Infraestructura y Equipamiento Educativo del territorio que abarca el Servicio Local, para la conservación, mantención y mejoramiento de la infraestructura educativa en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del SLEP.</p>	<p>2.1 Evaluar, priorizar y ejecutar las distintas iniciativas de conservación, mantención, contingencia y mejoramiento de la infraestructura educativa en los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de dependencia del SLEP.</p> <p>2.2. Regularizar la situación de infraestructura educativa en los establecimientos educativos, 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, mantenimiento, contingencia en los plazos establecidos por la normativa y los respectivos contratos.</p> <p>2.4 Monitorear y hacer seguimiento y control de la ejecución de los proyectos de inversión en infraestructura educativa que desarrolle el Servicio Local.</p>
<p>3. Asegurar altos estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educativo.</p>	<p>3.1 Definir los estándares técnicos respecto a la calidad de los proyectos y las obras de infraestructura y equipamiento educativo</p> <p>3.2 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.</p> <p>3.3 Velar y asegurar la entrega de infraestructura y/o equipamiento educativo de calidad para las comunidades educativas.</p>
<p>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.</p>	<p>4.1 Apoyar en la gestión y control de la ejecución presupuestaria y en la estimación de las proyecciones de gasto a corto, mediano y largo plazo de la cartera de proyecto de infraestructura, equipamiento y equipos, obras de mantenimiento y consultorías de asistencia técnica.</p> <p>4.2 Desarrollar, supervisar y controlar los planes de acción y de mitigación para la correcta ejecución de los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo que se lleven a cabo,</p>

	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.	<p>5.1 Desarrollar una estrategia de innovación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de infraestructura y equipamiento educativo, considerando industrialización y sostenibilidad.</p> <p>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.</p> <p>5.3 Promover la capacitación del equipo del área del SLEP, para la incorporación de nuevas metodologías de innovación y actualización de conocimientos en la materia.</p>
6. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género ³ , y la integridad pública en todas sus líneas. Además, colaborar en mantener y desarrollar un clima laboral armónico.	<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 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>

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/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 **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.179.000.-** 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) **\$3.454.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.630.000.-

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

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

Fuente Legal: artículo 2° del DFL N° 39, del 31 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 o jefatura o coordinación en planificación, ejecución y/o control de carteras de proyectos y obras de infraestructura y mantenimiento, según las necesidades específicas de este cargo. *

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

- Obtención de reconocimiento oficial de establecimientos educacionales, salas cuna y/o jardines infantiles.
- Formulación o coordinación o evaluación de proyectos en el Sistema Nacional de Inversiones, sobre diseño, construcción y mantenimiento de establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles.
- Coordinación del desarrollo y ejecución de proyectos de inversión pública para infraestructura de establecimientos educacionales, salas cuna y jardines infantiles.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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.

2.4

COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Programa 01: 88 personas. Programa 02: 3.529 personas.
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 79.221.514.-
(4) Considera dotación autorizada para el año 2025, según ley 21.722 de Presupuestos del Sector Público de 2025.	
(5) Presupuesto total del SLEP asignado la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio y al Programa 02 de Servicio Educacional Chinchorro.	
(6) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

Gestionar un servicio educacional de calidad, laico, inclusivo y participativo con la comunidad; mediante la implementación de la Política de Reactivación Educativa Integral, el fortalecimiento de los procesos educativos, desarrollo de capacidades y la entrega de condiciones necesarias para la formación integral de las y los estudiantes, considerando sus necesidades y la pertinencia cultural del territorio

Contexto externo del Servicio

El Servicio Local de Educación se crea el año 2019, a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, como un servicio público descentralizado y con patrimonio propio, que se relaciona directamente con el Ministerio de Educación y es parte del Sistema de Educación Pública, el cual es conducido y coordinado por la Dirección de Educación Pública; y recibe el traspaso del servicio educacional durante el año 2020 en contexto de pandemia.

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. Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de aprendizajes; de redes educativas y acompañamiento a los establecimientos, con el objetivo de desarrollar una gestión pedagógica de calidad y de mejora continua en beneficio de los niños, niñas, adolescentes y adultos.
2. Aumentar las competencias humanas, técnicas, administrativas y de liderazgo de todos los actores claves de la comunidad educativa, para mejorar sus prácticas y fortalecer su autonomía, mediante el acompañamiento a los docentes en el aula y promoción de instancias de perfeccionamiento de los aprendizajes.
3. Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los establecimientos, mediante la dotación de una infraestructura propicia para los estudiantes, el suministro de recursos educativos necesarios y la modernización del equipamiento que cumplan con las condiciones básicas para el aprendizaje.
4. Desarrollar una eficaz gestión del trabajo colaborativo y en red entre los profesionales del Servicio Local y los establecimientos educacionales, mediante la incorporación de tecnologías, optimizando sistemas de información y mejorando la conectividad de todos los establecimientos, para fortalecer los vínculos de los actores relevantes del Servicio.
5. Asegurar una gestión financiera sostenible con los recursos disponibles, que permita ejecutar eficaz y eficientemente el servicio educativo, mediante un plan de inversión, una distribución optimizada de recursos según las necesidades, asegurar las rendiciones de cuenta y hacer seguimiento sistemático de la asistencia escolar para apoyar planes de mejora.

Contexto interno del Servicio

En el marco de la implementación de la Ley N°21.040, los esfuerzos se han centrado en asegurar un traspaso eficiente y de calidad hacia el nuevo sistema de educación pública, así como en la puesta en marcha y posterior consolidación de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) instituciones a cargo de proveer un servicio educativo integral, de calidad y con pertinencia local.

En este contexto, la consolidación de cada Servicio Local representa un desafío estratégico que exige a su Director/a Ejecutivo/a liderar la gestión del servicio educativo público, garantizando la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes de los establecimientos y jardines infantiles bajo su dependencia. Esta tarea implica fortalecer y proyectar los procesos y líneas de trabajo impulsadas por el Servicio, promoviendo un desarrollo institucional sólido en sus diversos ámbitos de gestión, con un enfoque permanente en la mejora continua.

De manera particular, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro cuenta con un desafío en términos del fortalecimiento de su desarrollo organizacional, en consideración de los sucesivos cambios de gestión que ha experimentado.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva.
2. Gabinete.

3. Comunicaciones.
4. Participación Ciudadana
5. OIRS, Oficina de partes y Transparencia
6. Unidad Jurídica.
7. Auditoría Interna.
8. Subdirección de Apoyo Técnico-Pedagógico.
9. Subdirección de Administración y Finanzas.
10. Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
11. Subdirección de Planificación y Control de Gestión.
12. Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento.

Contexto Territorial

El Servicio Local abarca las comunas de Arica, Camarones, General Lagos y Putre, en las provincias de Arica y de Parinacota, de la Región de Arica y Parinacota.

Según los resultados del Censo 2024, la población total de las comunas que componen el SLEP de Chinchorro es de 244.569 personas, de las cuales el 50,8% corresponde a mujeres y el 49,2% a hombres. En relación con la población en edad escolar, en el territorio habitan 12.819 personas entre los 0 y 4 años de edad, y 35.211 personas entre 5 y 19 años.

En el año 2025, el SLEP cuenta con una matrícula total de 19.470 estudiantes, 600 de ellos en jardines infantiles y salas cunas. De la matrícula escolar, el 17,4% pertenece a establecimientos rurales, y el 24,6% es extrajera. El SLEP cuenta con 30 establecimientos rurales, 7 establecimientos que imparten educación técnico profesional y 5 establecimientos que imparten educación de adultos. De tal manera, los principales desafíos del SLEP en términos educativos refieren a la gestión de un alto número de establecimientos ubicados en zonas remotas y a la inclusión de los estudiantes migrantes.

Contexto Educacional del Territorio

SLEP CHINCHORRO		
Región	Región de Arica y Parinacota	
Comuna de cabecera	Arica	
N° Comunas	4	
Comunas	Arica, Camarones, General Lagos y Putre	
Matrícula escolar 2025*	18.721	
Establecimientos escolares dependientes del SLEP 2025*	60	
Liceos técnico profesional 2025	7	
Docentes en Establecimientos Educativos 2025**	1.389	
Tramos Carrera Docente 2024	Experto II	34
	Experto I	181

	Avanzado	418
	Temprano	231
	Inicial	113
	Acceso	63
	Sin tramo	349
Asistentes de la Educación en Establecimientos escolares 2025**	1.549	
Jardines Infantiles 2025***	11	
Matrícula Jardines Infantiles 2025***	600	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles 2025***	41	
Asistentes de la Educación Jardines 2025***	92	

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2025.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2025. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles en funcionamiento en junio 2025.

3.3 USUARIOS y USUARIAS 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.

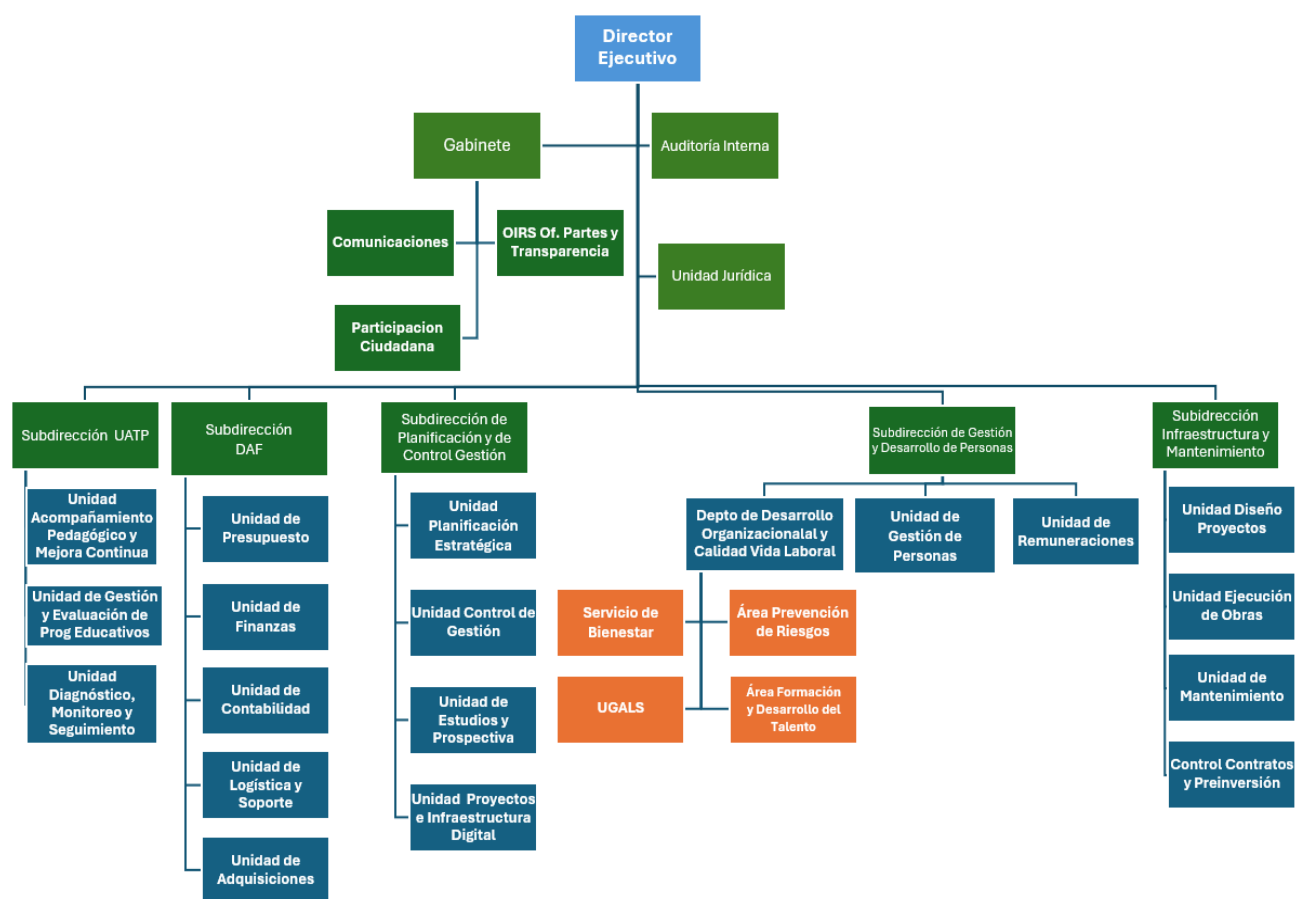
Los principales usuarios y clientes externos son:

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

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría

General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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