

DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO QUE COMPRENDE LAS
COMUNAS DE ARICA, CAMARONES, PUTRE Y GENERAL LAGOS
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

Al Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación le corresponderá administrar los recursos materiales y financieros del Servicio; además de apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la dependencia del Servicio Local, especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República y otros organismos. Asimismo, a esta unidad le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento educacional, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia (art. 25, Ley N° 21.040).

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio.
3. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
4. Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
5. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles y para la mantención de las instalaciones, para la prestación de servicios, para la ejecución de acciones de apoyo, y las contrataciones de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con las subdirecciones y unidades que lo requieran.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-10-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Rodrigo Lavanderos.

Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

6. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera y de personal a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación y los organismos competentes.
7. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
8. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	23
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2
Presupuesto que administra	MM\$ 59.379.500

Nota: Ley de presupuesto 2020

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar una administración financiera de excelencia que otorgue sostenibilidad económica al Servicio Local, gestionando eficientemente las finanzas, la contabilidad y los activos, de acuerdo con la normativa vigente.	<p>1.1 Asegurar la sostenibilidad financiera del SLEP mediante la estimación de los presupuestos conforme a los requerimientos locales, velando por una adecuada prestación del servicio educativo.</p> <p>1.2 Consolidar los sistemas de control presupuestario y financiero.</p>
2. Realizar, controlar y validar las compras públicas y proceso logístico que necesite el servicio tanto para actividades de éste como de los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Unidad de Gestión Territorial y la Dirección de Educación Pública.	<p>2.1 Gestionar, efectuar y validar las adquisiciones y contratación de servicios para todos los Establecimientos Educativos bajo su dependencia.</p> <p>2.2 Establecer procedimientos y procesos en lo referente a la compra de materiales y productos, a fin de implementar la gestión de las compras públicas y el proceso logístico del Servicio.</p>

<p>3. Gestionar sistemas administrativos regulares, complementarios y/o de apoyo, con procesos y estándares de calidad y con soporte tecnológico que permitan una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.</p>	<p>3.1 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p>
<p>4. Mantener un estándar en la gestión de recursos físicos, generando proyectos en materia de equipamiento, que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.</p>	<p>4.1 Transmitir orientaciones y normativas que fomenten buenas prácticas para impulsar sistemas de mejora continua e información.</p> <p>4.2 Transferir capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos.</p> <p>4.3 Gestionar y coordinar los requerimientos que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** 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 **\$3.481.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.897.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.648.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título 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 cinco años.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y gestión financiera y presupuestaria, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en alguna de estas materias:

- Sistemas informáticos.
- Compras y presupuesto público.
- Finanzas en sector educacional escolar.
- Infraestructura y mantenimiento.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias técnicas del cargo.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3700
Presupuesto Anual	MM\$ 59.379.500

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.”

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará con Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública.

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentrarán la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relacionará 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 educativas, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será 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 institucionales

Objetivo Estratégico 1: Promover diseños pertinentes y prácticas efectivas de aprendizaje que aseguren el desarrollo integral y las habilidades del siglo XXI de las niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio

Objetivo Estratégico 2: Movilizar capacidades de liderazgo colaborativo en los

equipos directivos y de gestión con foco en los aprendizajes de los estudiantes de Chinchorro.

Objetivo Estratégico 3: Promover la buena convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza y cultura democrática de inclusión y participación en el territorio

Objetivo Estratégico 4: Gestionar eficientemente los recursos de forma colaborativa y sinérgica, en los ámbitos administrativo, técnico y pedagógico, a nivel interno y externo.

Objetivo Estratégico 5: Desarrollo de un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido con su labor caracterizado por un clima laboral propicio para el aprendizaje de niños, niñas, jóvenes y adultos.

Objetivo Estratégico 6: Asegurar espacios, mobiliario y equipos en condiciones favorables, para los procesos educativos que aseguren experiencias de aprendizaje profundo, diversas y pertinentes.

Principales Productos estratégicos:

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local en articulación con la Estrategia Nacional y el Proyecto Educativo de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional docente, que fortalezca las capacidades de liderazgo pedagógico de los equipos directivos y docentes del territorio.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de indicadores de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

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, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la

equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, comprende el territorio de las comunas de Arica, Camarones, Putre, General Lagos.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación se encuentra emplazado en la región de Arica y Parinacota, cuenta con una superficie total de 17.832 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 78.299 habitantes la que se divide en un 48,66% de mujeres y un 51,35% de hombres. La población en edad escolar ascendería a 14.777 habitantes (2017).

La matrícula total del servicio corresponde a 18. 289, con 64 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 11 establecimientos VTF, con una matrícula de 673 párvulos.

Contexto Educacional del territorio

SLEP	Arica	
Región	Arica y Parinacota	
Cabecera	Arica	
N Comunas	4	
Comunas	Arica, Putre, Camarones y General Lagos	
Matrícula Pública 2019	18.289	
Establecimientos Educativos Públicos 2019	64	
Liceos Bicentenarios	Liceo A-5 Jovino Naranjo Fernandez Liceo Pablo Neruda	
Docentes EE 2019	2.001	
Tramos carrera docente 2018	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	26%
	Temprano	27%
	Inicial	20%
	Acceso	18%
Asistentes de la educación EE 2019	1.819	
Establecimientos VTF Municipal	11	
Matrícula VTF Municipal*	1.315	

Estudiantes con inasistencia crónica 2018	49%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2018	Alto	0
	Medio	9
	Medio-bajo	15
	Insuficientes	11
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018	8	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018	Adecuado	10%
	Elemental	34%
	Insuficientes	56%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018	Adecuado	25%
	Elemental	30%
	Insuficientes	45%
Estudiantes prioritarios	64%	
Estudiantes preferentes	20%	
Reprobación 2018**	8%	
Deserción 2018***	7%	

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2018-2020, extraídos de datos SIGE 2019 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, 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 prioritario, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

*Información 2018.

*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

*** Tasa de incidencia

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro en el periodo 2020 – 2026 son los siguientes:

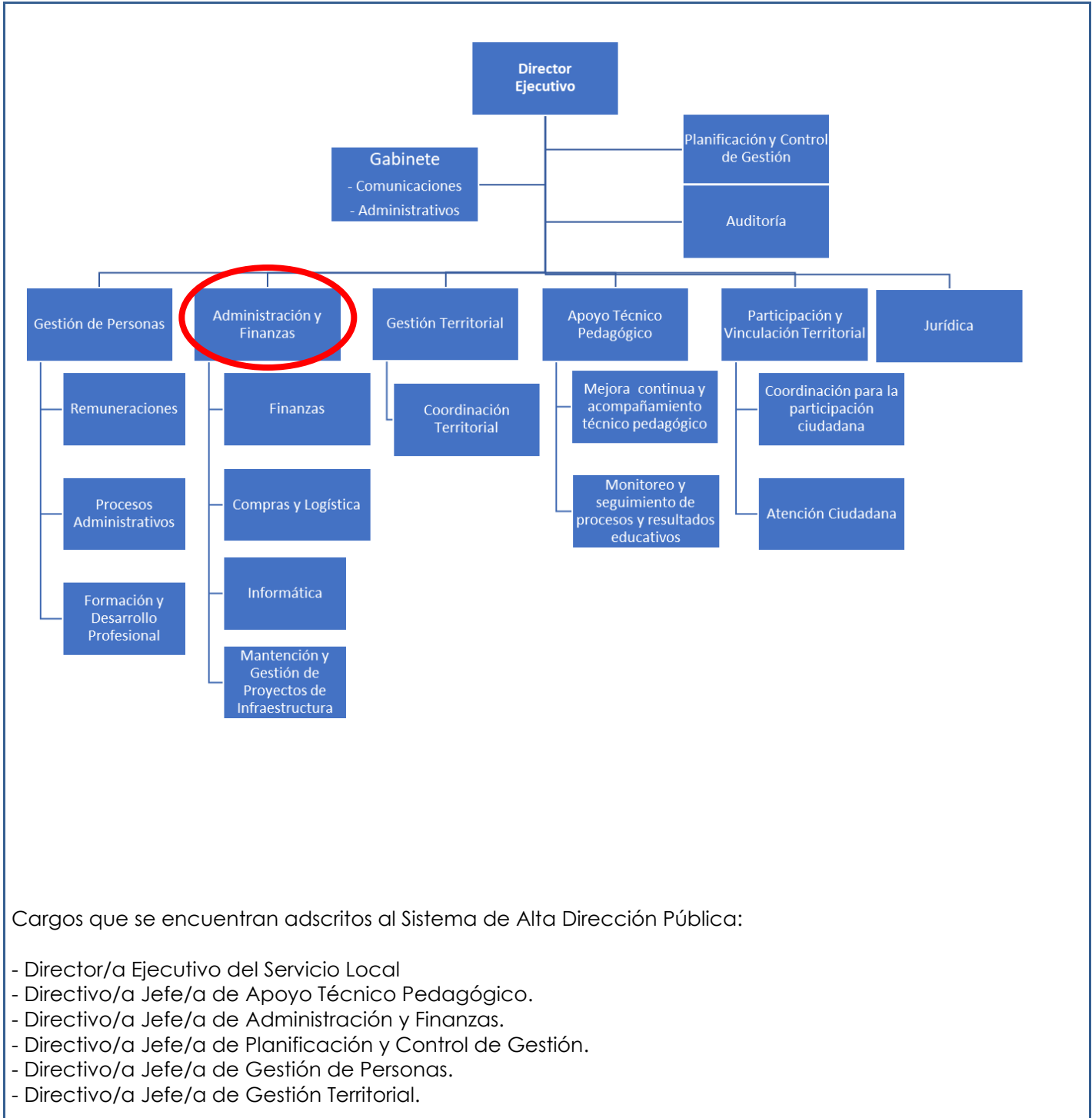
1. Alcanzar un proceso exitoso de transición desde la Educación Municipal al Sistema Local de Educación Pública.
2. Instalar las mejores prácticas de gestión educacional en función de mejorar los resultados y procesos educativos, en los distintos niveles y modalidades educativas.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo a las particularidades del territorio.

3.4
USUARIOS EXTERNOS
E INTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública, Director Ejecutivo del Servicio Local, autoridades ministeriales.
2. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
 - Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
 - Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
 - Agencia de Calidad de la Educación: En temas relacionados con el desempeño y logro de estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales. - Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero. - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
3. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
4. Alcaldes/as y autoridades municipales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
7. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la comuna.
8. Instituciones estatales y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
9. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
10. Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.