

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PETORCA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de La Ligua,
Región de Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), 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, salas cunas y jardines infantiles de 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.

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley N° 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, logrando una administración eficiente de las distintas unidades educativas.
3. Planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP, sus establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles dependientes.
4. Definir un estándar en la gestión de los recursos físicos, humanos y tecnológicos para fortalecer los sistemas administrativos, ya sean estos regulares, complementarios y/o de apoyo para el correcto funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles del territorio.
5. Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los sistemas tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del SLEP, los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles a cargo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-12- 2024

6. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles e insumos y para la mantención de las instalaciones, la prestación de servicios, ejecución de acciones de apoyo, y contratación de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente y de forma coordinada con las unidades que lo requieran.
7. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera a los organismos externos que corresponda, apoyando la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República, Dirección de Presupuestos, entre otros.
8. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgos y transparencia, según su ámbito de competencia.
9. Impulsar el trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local y de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles bajo su dependencia.
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)	9 (aprox.)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	25 (aprox.)
Presupuesto que administra (2), (3)	M\$ 2.032.439
(1) Dotación sujeta a necesidad del servicio.	
(2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio.	
(3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

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. Liderar el proceso de instalación de la Unidad de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación y conformación de equipos, potenciando el talento, habilidades y competencias del equipo, cuidando el enfoque de género. Además, colaborar en mantener y desarrollar un buen clima laboral en el Servicio en el que está inserto.	<p>1.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>1.2 Diseñar e Implementar un adecuado proceso de inducción a los funcionarios y funcionarias que ingresan al SLEP.</p> <p>1.3 Liderar buenas prácticas laborales con enfoque de género³, que integren a todas las personas que se desempeñan en la Unidad, siguiendo las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>
2. Liderar y controlar la administración financiera del SLEP, que otorgue sostenibilidad económica y financiera, a través de la gestión eficiente del presupuesto, las remuneraciones, el control de las subvenciones educativas, la contabilidad, flujo de caja y los activos, de acuerdo con la normativa vigente.	<p>2.1 Asegurar la sostenibilidad económica y financiera del SLEP, mediante la estimación de los gastos anuales y correcta ejecución presupuestaria, conforme a los requerimientos locales, que permita brindar una adecuada prestación del servicio educativo.</p> <p>2.2 Establecer e implementar sistemas de control y gestión presupuestaria, contable y financiero, realizando los ajustes y correcciones de manera oportuna para el cumplimiento de este, y garantizando el uso adecuado de los recursos de cada uno de los fondos y subvenciones.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar un sistema de gestión de riesgos financieros y de los procesos a su cargo.</p>
3. Realizar, controlar y validar las compras públicas y los procesos logísticos del Servicio, los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia, de	3.1 Gestionar, controlar y validar las compras y contrataciones de servicios, asegurando la entrega en tiempo y forma de insumos, materiales y servicios para el SLEP y

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

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.

<p>acuerdo a las necesidades territoriales, considerando los lineamientos entregados por la Dirección de Compras y Contratación Pública (Chile Compra) y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>todos los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia.</p> <p>3.2 Definir y ejecutar el Plan Anual de Compras del SLEP, de acuerdo con las prioridades establecidas por la Dirección Ejecutiva, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales del Servicio Local.</p> <p>3.3 Establecer e implementar procedimientos y procesos de gestión de las compras y contrataciones, así como del proceso logístico del Servicio, que consideren la entrega y provisión de los recursos de manera eficiente.</p>
<p>4. 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. Además, colaborar en mantener y desarrollar un buen clima laboral en el Servicio en el que está inserto.</p>	<p>4.1 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 en forma interna con su equipo directo y, adicionalmente, con todo el equipo de la dirección del Servicio.</p>
<p>5. Promover una cultura de trabajo colaborativo, que favorezca la transparencia, integridad y ética como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio Local de Educación Pública.</p>	<p>5.1 Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de integridad, ética y probidad en la gestión pública.</p> <p>5.2 Propiciar instancias de participación efectiva en el ámbito de su competencia, con énfasis en el mejoramiento del desempeño, bienestar laboral y el fortalecimiento de las comunidades educativas.</p> <p>5.3 Asegurar la coordinación territorial del área a su cargo para proveer información y mecanismos de gestión relevantes, para el servicio educativo del SLEP</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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.192.000.-** 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) **\$3.489.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.598.000.-

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, 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 Legal: Art. 2° del DFL N° 17, del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con el menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y jefatura de equipos en materias de administración, gestión financiera y presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.*

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

- Gestión de presupuesto del sector público.
- Normas de contabilidad del sector público.
- Compras Públicas.
- Gestión de subvenciones educacionales.

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

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

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

**2.3 VALORES PARA
EL EJERCICIO DEL
CARGO**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para 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, pudiendo identificar 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 personas y organizaciones clave 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1) (planta y contrata)	Administración Central: 76 Docentes y Asistentes de La Educación: 1.807
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$ 2.032.439
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 1.807 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 76 personas.</p> <p>(2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles 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 Servicios Locales de Educación.

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

Contexto territorial

El Servicio Local de Petorca abarca las comunas de La Ligua, Cabildo, Papudo, Petorca y Zapallar, dentro de la Región de Valparaíso.

La Región de Valparaíso se sitúa entre los 32° 02' y 33° 57' de latitud sur y entre los

meridianos 70° y 72° W. Ubicada en la zona central de Chile, al norte limita con la Región de Coquimbo, al sudeste con la Región Metropolitana y en su extremo sur con la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Presenta una transición en relieve y clima, donde se pasa de un semiárido o estepario cálido a templado de tipo mediterráneo. Su vegetación es variada debido a la mayor presencia de humedad y de un relieve que permite el desarrollo de sistemas hidrográficos de tipo andino y costero.

Desde el punto de vista climático, la Región de Valparaíso presenta un clima templado mediterráneo, pero con algunas variaciones. Así como la semiaridez se presenta hacia el norte del río Aconcagua, es más húmedo o mediterráneo costero en el litoral y frío de altura hacia la cordillera.

Tanto el Océano Pacífico, en general, como la corriente de Humboldt, en particular, condicionan en gran medida la conducta de los elementos climáticos de la región. Las direcciones predominantes de los vientos, todas de componente oceánico y portadoras de humedad, explican la constante presencia de este factor en el clima regional.

El carácter frío de la corriente de Humboldt determina la existencia permanente de una banda de bajas temperaturas vecinas a la costa, contribuyendo al descenso de las temperaturas continentales.

En general se distinguen cuatro tipos de climas:

Clima de estepa cálido: Ubicado al norte del río Aconcagua, se caracteriza por la escasa humedad atmosférica, cielos despejados y luminosidad alta, fuerte oscilación térmica diaria y temperaturas media anuales de 15° C. Las precipitaciones alcanzan de 150 a 200 mm al año.

Clima templado de tipo mediterráneo costero: Se presenta en toda la costa de la región y su influencia llega hasta el interior por medio de los valles. Las variaciones de temperaturas son menores por el influjo del océano, siendo más parejas durante el año con un promedio anual de 14°. La humedad relativa es alta con un 75% y las precipitaciones son más abundantes alcanzando unos 450 mm.

Clima templado de tipo mediterráneo cálido: Este clima se desarrolla desde el valle del río Aconcagua hacia el sur. Se caracteriza principalmente por ser más seco y con una variación térmica mayor que en la costa. La temperatura media anual es de 15,5° C y las precipitaciones aumentan con la altitud variando desde unos 250 mm hasta 300 mm.

Clima frío de altura: Se ubica en la Cordillera de los Andes por sobre los 3.000 metros de altura. Hay un predominio de bajas temperaturas y de precipitaciones sólidas, especialmente en invierno.

(Información obtenida del sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Petorca alcanzará los 84.583 habitantes en el año 2024. En relación con la distribución por género, es de 49,3% de hombres y 50,7%

de mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años, correspondiente al 23,2%. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 6,6% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 16,6% del total de la población (*Información obtenida de base de datos de estimaciones y proyecciones de población a partir del Censo 2017 del Instituto Nacional de Estadísticas*).

Contexto educacional del territorio

SLEP	PETORCA	
Región	Valparaíso	
Domicilio	La Ligua	
N° Comunas	5	
Comunas	La Ligua, Cabildo, Papudo, Petorca y Zapallar	
Matrícula Pública 2023*	9.877	
Establecimientos Educativos municipales 2023*	59	
Liceos Bicentenarios	2	
Docentes EE 2023**	1.058	
Tramos carrera docente	Experto II	17
	Experto I	116
	Avanzado	285
	Temprano	179
	Inicial	149
	Acceso	75
	Sin Información	237
Asistentes de la educación EE 2023**	747	
Jardines Infantiles VTF Municipal 2023***	16	
Matrícula VTF Municipal 2023***	701	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2023***	20	
Asistentes de Jardines Infantiles VTF 2023***	59	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	1.553	
Reprobación 2022*****	160	
Retirados 2022*****	241	
Estudiantes prioritarios 2023*****	6.891	
Estudiantes preferentes 2023*****	1.897	

Notas:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2023. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023.

**** 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".

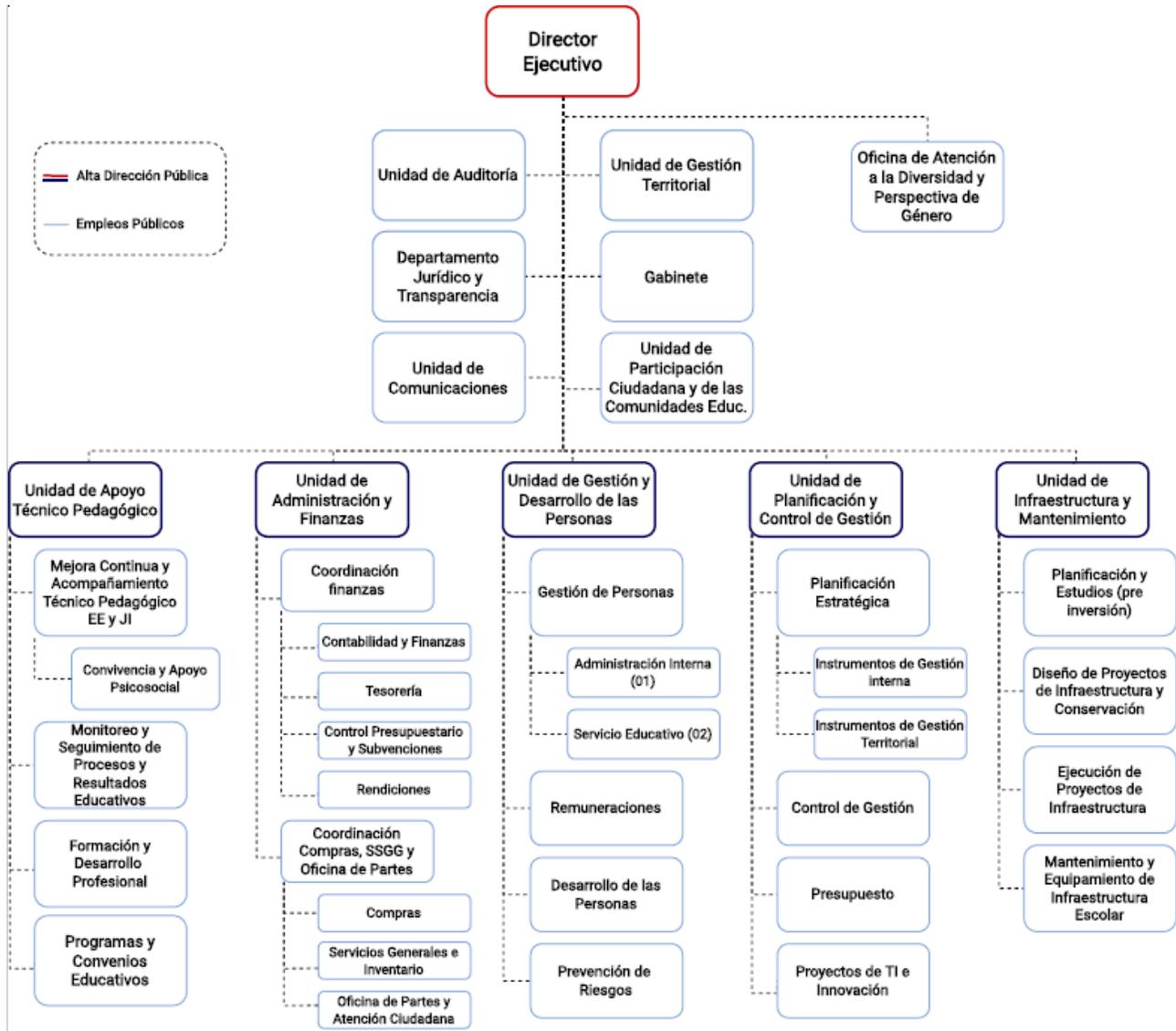
***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes y usuarios internos y externos con los cuales se vincula al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director o Directora de Educación Pública.
2. Director o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
3. Directores y directoras de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles.
4. SEREMI de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
5. Instituciones dependientes del Ministerio de Educación, como la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
6. Superintendencia de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Profesores, Asistentes de la Educación, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
10. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA⁵



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública⁶
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas**
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.

⁵ 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 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 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.