DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE COQUIMBO
JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO	Región de Coquimbo Ciudad de La Serena

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO[1]

Al/ a la Director/a Regional le corresponde dirigir la aplicación de las políticas públicas e institucionales de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en la Región de Coquimbo de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución y los lineamientos del Ministerio de Educación, con el fin de favorecer la mantención y éxito en el sistema educacional de niñas, niños y jóvenes en condición de vulnerabilidad económica, psicológica y/o biológica, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en el proceso educacional.

Al asumir el cargo de Director/a Regional, deberá liderar y gestionar los equipos de trabajo
de la región a fin de garantizar la correcta implementación y ejecución de todos los programas de la Institución, correspondiéndole las siguientes funciones:

1. Ser el representante de la JUNAEB en la región correspondiente.
2. Planificar, liderar y supervisar la ejecución de los programas institucionales en la Región, acorde a los lineamientos y planes institucionales. Además, organizar y administrar la capacidad operativa, los equipos de trabajo, el presupuesto asignado y cualquier otro recurso necesario para la implementación y ejecución de los programas de JUNAEB en la región.
3. Liderar los equipos de la Dirección Regional y administrar los procesos asociados a la gestión y desarrollo de personas, acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
4. Administrar los contratos y convenios de colaboración suscritos a nivel regional, en especial los asociados a la implementación y ejecución de los programas, -desde su puesta en marcha hasta que se liquidan las obligaciones de las partes- velando por su oportuna ejecución y el cumplimiento de los estándares de calidad definidos, con estricto apego a la normativa vigente y a los lineamientos institucionales.
5. Implementar la supervisión y el control de la ejecución de los programas en la región, acorde al sistema de aseguramiento de la calidad contemplado en el diseño, resguardando el cumplimiento de lo establecido en los contratos, convenios de colaboración, manuales, instructivos, y toda normativa atingente.
6. Proponer al Secretario General estrategias que permitan mejorar la

[1] Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-03-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

implementación y ejecución de los programas en la región.

7. Proponer al Secretario General iniciativas que den respuesta a la realidad local, de acuerdo con cambios, contingencias o necesidades propias de cada región.
8. Implementar el modelo institucional de atención a usuarios en la región, resguardando la continuidad del servicio, en el marco de las normas y los procedimientos internos de la Institución.
9. Administrar los recursos financieros, muebles e inmuebles de la Dirección Regional, velando por su buen uso y acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
10. Autorizar el gasto y ejercer los compromisos necesarios para la ejecución de los recursos asignados a la Dirección Regional, de acuerdo con los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
11. Coordinar el trabajo con las instituciones pertenecientes a la red colaboradora y entidades intersectoriales de la Región, sus Provincias y Comunas, velando por el buen desarrollo de todos los programas, para que se cumplan los requisitos de calidad, experiencia de usuario, y oportunidad.
12. Gestionar, acorde a los lineamientos de la Dirección Nacional, la convocatoria y difusión, de los procesos de postulación, renovación, asignación y entrega de los beneficios, y cualquier otra instancia de contacto con los usuarios de los respectivos programas Institucionales en la región. Además, de la implementación territorial de la difusión de contenido, producción de campañas y eventos dirigidos a los distintos grupos de usuarios de JUNAEB en la región.
13. Coordinar capacitaciones y supervisión de los equipos institucionales y los colaboradores externos dentro de la región en la aplicación de los planes y programas de JUNAEB.
14. Velar porque todo actuar que se lleve a cabo dentro de la región sea acorde a la normativa y lineamientos correspondientes.
15. Relacionarse con la sociedad civil y entorno público de la región para difundir e implementar el quehacer institucional.
16. Promover la participación ciudadana informando a la comunidad educativa de la región acerca de la implementación de los beneficios de JUNAEB.
17. Informar y retroalimentar a los Departamentos de la Dirección Nacional sobre los resultados e indicadores de la gestión regional, tanto operativos, de calidad y de experiencia usuaria.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N.º Personas que dependen directamente del cargo	6
N.º Personas que dependen indirectamente del cargo	34
Presupuesto que administra	**M$2.231.551**

Nota: Ley de presupuesto 2023

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. Fortalecer las Redes Territoriales de JUNAEB como instancias de encuentro y aprendizaje colectivo que mejoren la gestión regional.	1.1 Mejorar y fortalecer el trabajo con los establecimientos educacionales y la red colaboradora para la implementación de la oferta Programática de JUNAEB en la región. 1.2 Fortalecer el vínculo con las comunidades escolares y redes colaboradoras generando espacios de comunicación fluida e interacción permanente, con acciones participativas permanentes en los territorios de la región. 1.3 Fortalecer las redes de implementación de los Programas Habilidades para la Vida y Residencia Familiar Estudiantil, entre otros, especialmente en los territorios con mayor vulnerabilidad de la región.
2. Implementar y fomentar proyectos de innovación y acciones de buenas prácticas que permitan mejorar y fortalecer la gestión regional.	2.1. Gestionar los recursos financieros y no financieros que permitan mejoras en la gestión regional y/o potencien los programas del servicio, en forma eficiente y eficaz. 2.2 Desarrollar una cartera de proyectos regionales con foco innovación, sustentabilidad y otras de pertinencia regional, que puedan ser presentados en la red intersectorial y al nivel central de la institución.

3. Asegurar la correcta y oportuna entrega de la oferta programática regional; resguardando la ejecución de los procesos de contratación, supervisión y cumplimiento normativo.	3.1 Asegurar la correcta y oportuna entrega de programas e iniciativas sociales a los y las estudiantes de la región, garantizando la correcta y oportuna ejecución de los procesos de contratación y entrega de servicios relacionados con la oferta institucional. 3.2 Supervisar y monitorear la implementación de los programas e iniciativas sociales, considerando los aspectos técnicos y operativos definidos para cada uno de ellos. 3.3 Desarrollar y fortalecer las acciones de control a los procesos de adquisición a nivel regional, resguardando la oportuna y completa implementación de la oferta programática de JUNAEB a nivel regional.
4. Desarrollar e implementar medidas que promuevan ambientes laborales saludables, que propicien la participación, inclusión e igualdad de género.	4.1 Promover acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional. 4.2 Implementar mecanismos y políticas de buenas prácticas institucionales, que resguarden la integración y participación de las funcionarias y funcionarios; como también de los equipos de trabajo de la Dirección Regional. 4.3 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación como parte de la gestión de todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.
5. Gestionar de manera eficiente y eficaz el uso de los recursos a fin de asegurar el cumplimiento de las actividades institucionales y la mejora de la gestión regional.	5.1 Administrar y gestionar de forma correcta, eficiente y eficaz los recursos asignados a la región. 5.2 Implementar mejoras mediante acciones que integren los ejes transversales institucionales en el uso de recursos y gestión de los equipos.

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 **7°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye la asignación de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **$3.625.000.-** 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) **$3.039.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **$4.797.000.-

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

2.1REQUISITOS 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 5 años[2].

Fuentes: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 de 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas a la gestión y/o coordinación de programas y/o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social o territorial, en organizaciones de similar complejidad.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: Planificación Estratégica, Liderazgo de equipos profesionales multidisciplinarios, Gestión del clima y ambientes laborales, Gestión del cambio.**

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

[2]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.

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

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.

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. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.
C2. GESTIÓN DE REDES Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
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 conformar equipos, 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	905
Presupuesto Anual	$1.147.686.569

Nota: Ley de presupuesto 2023

3.2 CONTEXTO YDEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Contribuir a la igualdad de oportunidades dentro del sistema educacional mediante la implementación de políticas públicas y programas sociales; y la entrega oportuna de bienes y servicios a estudiantes en condición de desventaja social, económica, psicológica y/o biológica.

Objetivos Estratégicos:

1. Asegurar la disponibilidad del servicio de alimentación escolar en establecimientos educacionales con financiamiento público, focalizados según metodología definida por JUNAEB.
2. Contribuir al desarrollo socioeducativo de estudiantes a quienes se les ha dificultado la inclusión; pertenecientes a establecimientos educacionales con financiamiento público, mediante la entrega de bienes y servicios de los Programas administrados por JUNAEB.
3. Apoyar a estudiantes de Educación Media Técnico Profesional por medio de la entrega de bienes y servicios que aporten a su formación.
4. Contribuir a las acciones emprendidas para los niños, niñas y jóvenes de la Red SENAME por medio de la entrega de bienes y servicios de los Programas administrados por JUNAEB.
5. Fortalecer la red de apoyo y la coordinación con otras entidades público/privada de los programas institucionales, mediante la colaboración mutua y la creación de espacios de participación, capacitación, comunicación, entre otros.
6. Fortalecer los procesos de control a través de la supervisión y monitoreo de los bienes y servicios proporcionados por JUNAEB.
7. Contribuir a las acciones de detección, prevención y atención temprana de problemas de salud física y mental de estudiantes de establecimientos educacionales con financiamiento público

Principales Productos Estratégicos:

1. **Programas de Alimentación Estudiantil**
   El Programa de Alimentación Escolar entrega servicios diferenciados de alimentación a estudiantes de prekínder a cuarto medio, educación de adultos y educación especial, de establecimientos educacionales con financiamiento público, focalizados según metodología de JUNAEB. El Programa contempla la entrega diaria de alimentación en Jardines Infantiles JUNJI y aquellos de administración delegada de dicha institución. Para Educación Superior contempla la entrega de un subsidio de alimentación mediante la carga de una tarjeta electrónica de canje que puede ser utilizada en una red de locales especializados en la venta de productos alimenticios, mercados, ferias libres y supermercados.
2. **Programas de Salud Escolar**
   Contemplan atenciones, tratamientos e intervenciones a estudiantes de establecimientos educacionales con financiamiento público a través del: i) Programa de Servicios Médicos correspondiente a oftalmología, otorrino, traumatología y acciones de participación y educación, para estudiantes de prekínder a cuarto medio. ii) Programa de Salud Oral que considera ingresos, controles y tratamientos odontológicos para estudiantes de prekínder a octavo básico. iii) Programa Habilidades para la Vida modelo de intervención psicosocial de detección, prevención y promoción del autocuidado de la salud mental para estudiantes de párvulos, básica y media; iv) Escuelas Saludables para el Aprendizaje y acciones de cultura y recreación y v) el Programa de Obesidad.
3. **Programas de Becas y Asistencialidad Estudiantil**
   Conjunto de beneficios que constituyen becas y subsidios para gastos de mantención o complementarios al proceso educativo, tales como becas, residencia, transporte, útiles, escolares y equipos computacionales, destinados al apoyo de estudiantes de educación básica, media, superior y de jóvenes y adultos.

Contexto Externo del Servicio

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB, es un organismo de la Administración del Estado, creado en 1964 por la Ley N.° 15.720, responsable de velar por los niños, niñas y jóvenes chilenos en condición de vulnerabilidad biopsicosocial, para que ingresen, permanezcan y tengan éxito en el sistema educativo.

El concepto de auxilio escolar se instauró en el país desde el Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, cuando se creó la Dirección General de Educación Primaria y las Juntas Comunales de Auxilio Escolar. A estas Juntas se las responsabilizó de la promoción y organización de los servicios de alimentación escolar y otros auxilios a los alumnos de las escuelas públicas, este fue el primer avance para llegar a lo que hoy se conoce como Junta Nacional de Auxilio y Becas, JUNAEB.

A partir de 1980, JUNAEB comenzó a externalizar sus programas, incorporando la gestión de estos a entidades privadas. Esta alianza con privados ha traído grandes

beneficios al país, en términos de eficiencia.

En 1990, JUNAEB amplió la cobertura del Programa de Alimentación Escolar, reinstaló el Programa de Salud de (l/la) Estudiante, creó el Programa de Campamentos Juveniles y el Programa de Vivienda Estudiantil. Entre 1990 y 2000, se duplicó el presupuesto de JUNAEB y las becas de alimentación superaron la barrera del millón de becas.

En el año 2002, el Programa Mundial de Alimentos (PMA), organismo dependiente de las Naciones Unidas, reconoce al Programa de Alimentación Escolar de Chile como uno de los cinco mejores del mundo y le solicita ser socio fundador de la Red Latinoamericana de Alimentación Escolar (LA RAE).

Durante el mes de abril de 2016 Año la Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), entregó un reconocimiento a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), por su histórica labor en el combate contra la desnutrición infantil.

En la actualidad, el Estado de Chile, en el marco de un enorme esfuerzo por expandir y fortalecer la educación formal como componente central de la estrategia de desarrollo, ha tomado la determinación de mantener y fortalecer la provisión de asistencia al estudiante en situación de vulnerabilidad. En síntesis, la presencia de JUNAEB se enmarca en una cobertura y entrega de calidad de todos sus servicios y en todos los niveles

Finalmente indicar que la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas se relaciona directamente con los siguientes Ministerios, Servicios, más otros organismos en colaboración y coordinación para el ejercicio del cumplimiento de sus objetivos.

- Ministerio de Educación.
- Intendencias.
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Desarrollo Social.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Proveedores de productos y servicios de los programas.
- Establecimientos educacionales.
- Instituciones de Educación Superior.
- Municipalidades.
- Entre otros.

Contexto Interno del Servicio

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, Junaeb, pone a disposición de la comunidad estudiantil una gama de programas asociados a alimentación, salud, becas y asistencia, para apoyar el proceso educativo y desarrollo personal de las y los estudiantes.

En los últimos tres años, se ha llevado a cabo un proceso de fortalecimiento

institucional, cuyo propósito principal ha sido mejorar la calidad de los productos y servicios entregados a la ciudadanía e incrementar los niveles de satisfacción de los estudiantes en desventaja social.

Se ha avanzado en fortalecer los procesos estratégicos para el diseño e implementación de los programas de Junaeb con foco en los usuarios y los procesos de control del ámbito legal, financiero, de las personas y operacional.

En relación con los programas, cabe mencionar una serie de iniciativas innovadoras tendientes a mejorar los niveles de satisfacción.

El Programa de Alimentación Escolar (PAE), tiene por objetivo entregar alimentación nutritiva para colaborar con la formación y las condiciones físicas y psíquicas de las y los estudiantes para así contribuir con sus procesos educativos.

Se ha propuesto entregar este servicio bajo la premisa de "Alimentar es educar", relevando, que el PAE es una fuente protectora de la seguridad alimentaria. En torno a ello, las iniciativas del programa están orientadas a aumentar la ingesta de las preparaciones, potenciar la aceptabilidad y la satisfacción de los y las estudiantes, mejorar continuamente la calidad y por sobre todo, avanzar hacia la universalidad del beneficio en la educación pública y particular subvencionada.

A su vez, el programa tiene implicancias público y privadas que deben manejarse con la máxima coordinación, tanto con el Inter sector como la industria agroalimentaria para garantizar el acceso. El programa a su vez tiene una fuerte presencia intercultural y de pertinencia local, de ese modo es un desafío constante en potenciar "Compras Locales", cuyo propósito es que un porcentaje de las compras de empresas proveedoras provengan del ámbito local, a fin de que estos tengan una mejor aceptabilidad, frescura y pertinencia con las costumbres culinarias de los estudiantes, logro desarrollado en conjunto con INDAP y CORFO.

Los principales desafíos del programa es su crecimiento en calidad y cobertura para lo cual es fundamental el fortalecimiento de los conocimientos internos respecto a todo el sector educativo y en lo particular el reforzar el rol del encargado PAE que no sólo certifica la ración servida en cada establecimiento para su posterior pago, sino que también debe ser un agente educativo y de relación con la comunidad educativa para la mejora continua del programa.

Como apoyo a la educación técnica profesional, desde el Programa de Útiles Escolares se han entregado set para 27 especialidades, beneficiando en el año 2020 a 62.060 estudiantes, y en el año 2021 con 70.244 set a estudiantes vulnerables de nuestro país, con una inversión de aproximadamente M$1.500. En esta misma línea, el programa de entrega de útiles escolares dirigido a todos los estudiantes y niveles educativos, de establecimientos adscritos a gratuidad, ha logrado beneficiar en los últimos 3 años, a 2.5 Millones de estudiantes.

Durante el año 2020, se logró adelantar la entrega de aproximadamente 122.000 computadores, a fin de que los estudiantes contaran con los recursos para asistir a

clases en modalidad virtual.

Con el objeto de disminuir los tiempos de espera para los estudiantes en el proceso de reposición de la TNE; se instalaron equipos de impresión de tarjetas en las Oficinas de Atención de TNE de las regiones de Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Araucanía, con la finalidad de realizar el trámite In Situ y contar con la tarjeta de forma inmediata; mejorando para estos casos el plazo anterior de 28 días hábiles del proceso regular. Así durante 2021 fueron impresas 89.902 tarjetas mediante modalidad In Situ.

Las iniciativas de Junaeb contribuyen a disminuir la deserción escolar y permiten igualar las oportunidades sociales. En este marco, el programa de salud del estudiante tiene como objetivo abordar los problemas de salud y convivencia escolar, para que estos no condicionen el proceso de aprendizaje. De igual forma, los programas de becas y de residencias Junaeb apoyan a más de 245.000 estudiantes cada año, y han logrado agilizar de manera significativa sus procesos para la asignación de beneficios.

Contexto Territorial

La institución cuenta con presencia a nivel nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales, 21 Direcciones Provinciales y la Dirección Nacional, la que se complementa con una amplia red colaboradora, constituida principalmente por directores, sostenedores, profesores, coordinadores comunales e Instituciones de Educación Superior que participan activamente en la gestión e implementación de programas Junaeb.

El nivel central se encuentra localizado en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana. Las Direcciones Regionales por su parte, se encuentran en las cabeceras regionales correspondientes a las 16 regiones del país.

Principales Clientes

1. Estudiantes matriculados/as en establecimientos subvencionados, en el nivel educacional Pre-Kínder, Kínder, Básica, Media y Superior cuya situación social, económica, contextual, biológica, psicológica y/o emocional, los/as sitúa en un estado de vulnerabilidad y desigual acceso para garantizar el derecho a educación y su continuidad y permanencia en el sistema educacional.

2. Estudiantes de 3 meses a 4 años que son atendidos con programas educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

3. Estudiantes matriculados(as) en establecimientos con financiamiento público en el nivel educacional Enseñanza Adulta, en jornada vespertina, cuya situación social, económica, biológica y contextual, los(as) sitúa en un estado de vulnerabilidad y desigual acceso para garantizar el derecho a educación y su continuidad y permanencia en el sistema educacional.

4. Estudiantes matriculados(as) en establecimientos con financiamiento público de Educación Técnico-Profesional cuya situación social, económica, biológica y contextual, los(as) sitúa en un estado de vulnerabilidad y desigual acceso para garantizar el derecho a educación y su continuidad y permanencia en el sistema educacional.

5. Estudiantes matriculados(as) pertenecientes a la Red del Servicio Nacional de Menores (SENAME).

6. Estudiantes matriculados(as) en establecimientos con financiamiento público en el nivel educacional Especial de acuerdo con los registros del Ministerio de Educación.

7. Establecimientos educacionales, Instituciones de Educación Superior y otras unidades educativas asociadas reconocidos por el Ministerio de Educación

8. Municipalidades, Corporaciones Municipales, Servicios Locales de Educación, Fundaciones y/u otras organizaciones.

9. Padres, apoderados y/o tutores, profesores, docentes y educadores, comunidad escolar en general.

3.3 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

A continuación, se presentan los principales clientes internos, externos y actores relevantes del/la Director/a Regional de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas:

Clientes Internos

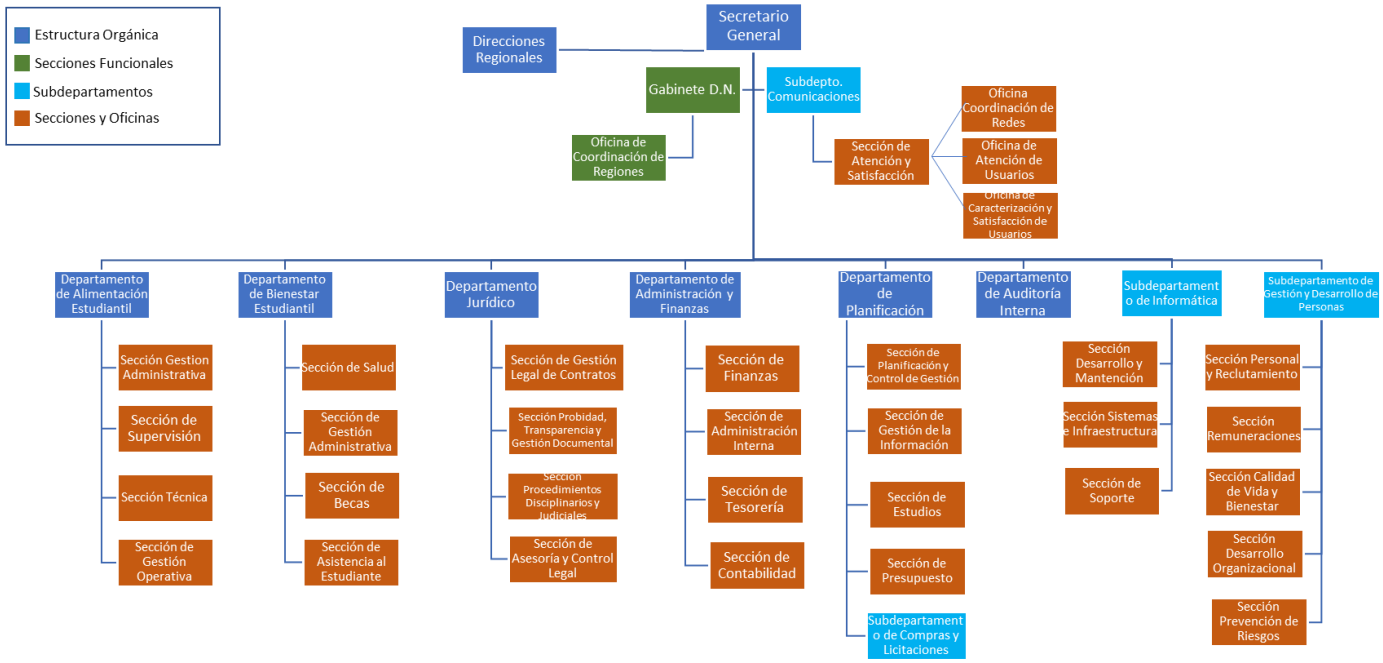
1. **Secretario/a General de JUNAEB**: Brinda asesoría en materias de su competencia, reporta información para orientar la toma de decisiones y para mejoramiento continuo de los procesos a su cargo.
2. **Departamento de Alimentación Estudiantil:** Coordina acciones regionales relacionadas al programa de alimentación estudiantil
3. **Departamento de Bienestar Estudiantil:** Coordina acciones regionales vinculadas a los programas de salud, becas y asistencia estudiantil
4. **Oficina de Atención y Satisfacción:** Coordina acciones regionales correspondientes a atención de usuarios, coordinación de redes y caracterización y satisfacción de usuarios.
5. **Oficina de Regiones:** Coordina acciones regionales de carácter estratégico y las acciones, lineamientos y levantamientos de las necesidades territoriales.
6. **Departamentos y Subdepartamentos de Soporte**: Coordina acciones regionales de soporte con los Departamentos de Administración y Finanzas, Planificación, Auditoria y Jurídico; y con los Subdepartamentos de Gestión y

Desarrollo de Personas, Informática, y Comunicaciones.

Clientes Externos

- Ministerio de Educación
- Subsecretaria de Educación
- Organismos Públicos.
- Congreso Nacional
- Controlaría General de la Republica.
- Instituciones u organizaciones de Red colaboradora
- Municipios.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos Adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública

Los cargos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas actualmente adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Secretario (a) General.
- **Directores (as) Regionales (16).**
- Jefe (a) Departamento de Auditoría Interna.
- Jefe (a) Departamento de Administración y Finanzas.
- Jefe (a) Departamento Jurídico

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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.