

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía,
Comuna de Carahue

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Directivo/a Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía (comuna de Carahue) 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 (EE) de la dependencia del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República y otros organismos, en concordancia con los objetivos establecidos por el Servicio Local y en consideración a la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y los respectivos Planes Anuales del SLEP.

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

1. Liderar y coordinar la gestión del departamento 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. Gestionar un adecuado funcionamiento de los recursos físicos, humanos, tecnológicos y reglamentarios para fortalecer los sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo para el correcto funcionamiento del SLEP y los EE.
3. Administrar y proveer el soporte preventivo, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del SLEP y los EE.
4. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles, inmuebles 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 los departamentos y unidades que lo requieran.
5. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-12-2023

establecimientos educacionales.
6. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación, CGR, DIPRES, DEP, entre otros.
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/a del Servicio Local de Educación, en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	51
Presupuesto que administra* (en Miles de \$)	Programa 01: M\$ 3.402.463 Programa 02: M\$ 42.173.734

* Presupuesto total del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2024.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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.	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. 1.2 Establecer e implementar sistemas de control y gestión presupuestario, 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, y apalancamientos que gestione el Servicio Local.
2. Realizar, controlar y validar las compras públicas y proceso logístico que necesite el servicio tanto para actividades de éste como de los Establecimientos Educacionales, salas cunas y jardines infantiles, de su	2.1 Gestionar, efectuar y validar las adquisiciones y contratación de servicios para todos los Establecimientos Educacionales bajo su dependencia. 2.2 Definir y ejecutar el Plan Anual de Compras del SLEP, de acuerdo con las

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

<p>dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Dirección de Educación Pública y las necesidades particulares del territorio.</p>	<p>prioridades establecidas por la Dirección Ejecutiva, la Estrategia Nacional de Educación Pública, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales del Servicio Local.</p> <p>2.3 Establecer procedimientos y procesos en lo referente a la compra de materiales y productos, a fin de implementar la gestión de las compras y el proceso logístico del Servicio.</p>
<p>3. Asegurar una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles.</p>	<p>3.1 Fortalecer sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo, con procesos y estándares de calidad y con soporte tecnológico.</p> <p>3.2 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. Establecer 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 Establecer 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 Identificar requerimientos que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje.</p> <p>4.4 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>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el 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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.381.000.-** 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) **\$3.687.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.769.000.-

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 ⁴

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 Legal: Artículo N°2 D.F.L. N° 2 de fecha 30 de mayo de 2018, del Ministerio de Educación que fija la planta de personal del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía y otras materias que indica.

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 con administración y gestión financiera y presupuestaria, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.*

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

- Compras y presupuesto público.
- Gestión de subvenciones educacionales.
- Gestión de personal estatuto administrativo, estatuto docente y estatuto asistentes de la educación.
- Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE 2.0) y de Responsabilidad Fiscal (SIREF)

***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/la mismo/a candidato/a**. 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.

**2.3 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 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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	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.
C3. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.
C4. 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.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1)	Administración Central: 90 Docentes y Asistentes de la Educación: 1.813
Presupuesto Anual (2) (3)	Programa 01: M\$ 3.402.463 Programa 02: M\$ 42.173.734
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación en régimen para el SLEP. De acuerdo con datos de 2024, Docentes y Asistentes de la Educación.</p> <p>(2) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2023. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente.</p> <p>(3) Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, 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 el compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación Pública, funcional y territorialmente descentralizado, se relacionará 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, deberá promover la participación de la comunidad, a través del Comité Directivo Local y el 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 educativos, 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

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes del territorio, a través del diseño de prácticas efectivas y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en las habilidades fundamentales para el siglo XXI.
2. Fortalecer las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.
3. Promover la interculturalidad, el respeto humano y la cultura democrática, a través del programa de convivencia escolar y los mecanismos de participación de la comunidad educativa del territorio, para contribuir al

desarrollo personal y social de las/os estudiantes.

4. Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generar alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.
5. Consolidar un equipo de trabajo comprometido con la educación pública, idóneo en cuanto a capacidades y experiencias, propendiendo a la normalización de la dotación del servicio y al desarrollo personal y profesional continuo.
6. Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello

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 de los equipos docentes, técnicos, asistentes y administrativos que permita el desarrollo de un modelo educacional de excelencia en el tiempo.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento 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, 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 la educación pública, y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicio 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 territorio Costa Araucanía es parte de la Región de la Araucanía y comprende la zona costera de la región que incluye las comunas de Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén.

Posee una población de 94.260 habitantes, de un total regional de 957.224, equivalente a un 9,8% del total regional. La comuna de Nueva Imperial tiene la mayor concentración de población con 32.510 habitantes, en contraste con las comunas de Saavedra y Toltén, quienes tienen una población de 12.450 y 9.722 habitantes respectivamente. Todas las comunas del territorio presentan una variación negativa en cuanto al crecimiento poblacional, en contraste con realidad regional y nacional de acuerdo a los antecedentes preliminares del CENSO 2017.

Las 5 comunas que conforman el Territorio Costa Araucanía tienen una superficie conjunta de 3.989 km², lo cual representa un 12,6% de la superficie regional. Su densidad de población es de 0,25 habitantes/km².





Figuras 1 y 2. Mapas territoriales SLEP Costa Araucanía.

En las figuras n° 1 y n° 2, se muestran las 5 comunas que componen el Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, en una superficie aproximada de 3.989 kilómetros cuadrados.

Respecto de la distribución de la población, un 49,92% vive en áreas urbanas y 50,01% en áreas rurales (Población INE 2017, Ruralidad Pladecos Comunas Costa Araucanía).

Una de las características distintivas del Territorio, es su diversidad cultural. Actualmente un 47% de la población se declara perteneciente al pueblo Mapuche. De acuerdo a la clasificación realizada por la Comisión de Trabajo Autónoma Mapuche (COTAM): el Gülu mapu, referido a el espacio físico geográfico del territorio, han identificado dos espacios territoriales: los Lafkenches (gente de la Costa, sector poniente de la cordillera de Nahuelbuta) y los Wenteches. Los primeros se localizan principalmente en la zona costera y los Wenteches en el valle central y ribera del río Cautín (COTAM, 2003:737).

Tradicionalmente el territorio Lafkenche tenía como límites el río Imperial por el norte y el río Toltén por el sur. No obstante, en la actualidad el territorio se asocia a la división jurídica administrativa de las comunas de Carahue, Teodoro Schmidt, Tolten y Saavedra.

Desde la perspectiva geográfica este espacio territorial se encuentra ubicado en el borde costero de la Provincia de Cautín, región de La Araucanía, distante a 30 km de la capital regional.

Comunas	Población	N° Localidades	Superficie km ²
Carahue	24.533	12	1.341,0
Nueva Imperial	32.510	14	732,53
Saavedra	12.450	4	401,0
Teodoro Schmidt	15.045	8	649,9
Toltén	9.722	7	860,4
Costa Araucanía	94.260	45	3.989

Cuadro 1. Distribución de población, localidades y superficie por comuna, SLEP Costa Araucanía.

La ruralidad supera el 40% en todas las comunas del Territorio, con un mínimo para la comuna de Nueva Imperial, en contraste con el porcentaje de ruralidad aproximado de 64% de las comunas de Saavedra y Toltén.

Fue declarada zona de rezago bajo el Decreto 1490 del 19 de octubre del 2016 por la persistencia de bajos resultados en distintos indicadores, principalmente de pobreza y de aislamiento.

Las 5 comunas del territorio poseen un alto número de localidades aisladas: las condiciones físico-estructurales son desventajosas (habitabilidad y acceso a centros urbanos) y los grados de integración como los accesos a salud, educación y centro bienes y servicios, se dificultan para la comunidad en general.

La Pobreza es multidimensional y la brecha de pobreza respecto del nivel nacional, deja a la región de la Araucanía dentro de las 100 comunas más pobres del país. A nivel regional las comunas de la Costa Araucanía están dentro del 30% de las comunas más pobres de la región.

En términos individuales, las carencias que más afectan a los hogares residentes en la Araucanía son, la falta de Escolaridad (hogares en que al menos un miembro no alcanzó los años de escolaridad exigidos de acuerdo con su edad). (Datos CASEN 2015).

Contexto Educacional del territorio

SLEP	
Región	Araucanía
Cabecera	Carahue
N Comunas	5
Comunas	Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén
Matrícula Pública 2023	9348
Establecimientos Educativos Públicos 2023	84

Liceos Bicentenarios	3	
Docentes EE 2023	935	
Tramos carrera docente 2023	Experto II	10
	Experto I	91
	Avanzado	246
	Temprano	190
	Inicial	288
	Acceso	110
Asistentes de la educación EE 2021	878	
Establecimientos VTF	16	
Matrícula VTF	425	

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2023, extraídos de datos SIGE 2023MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0.

(1) Estudiantes vigentes al 30.04.2023. Fuente SIGE Mineduc
(2) Año 2023
(3) Fuente SIGE Mineduc
(4) Fuente BBDD DEP

3.3 USUARIOS Y USUARIAS EXTERNOS E INTERNOS

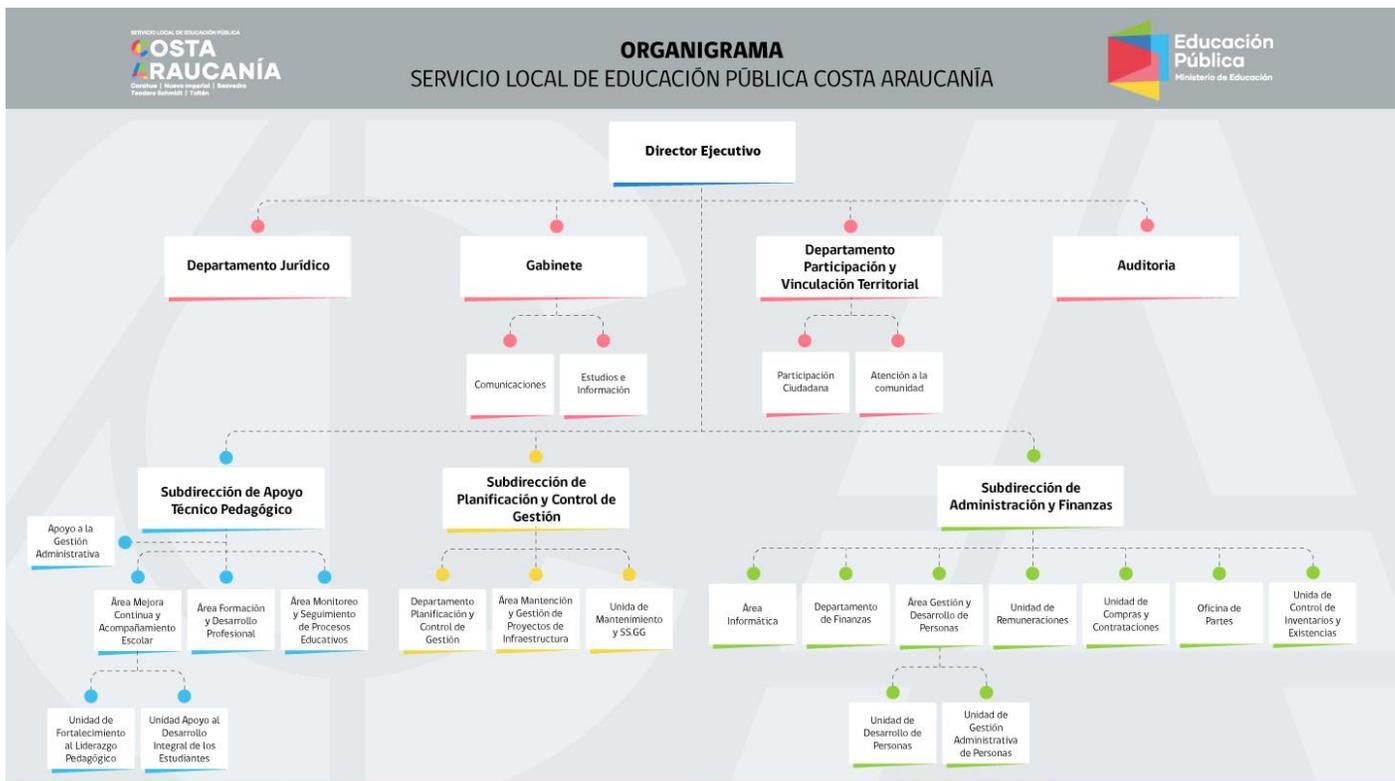
Los clientes y usuarios internos y externos con los cuales se vincula al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Dirección de Educación Pública, autoridades ministeriales.
2. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
 - 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.
 - 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 administrativo y financiero.
 - Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
3. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
4. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
5. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
6. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud, DIPRES y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los

estudiantes en el territorio.

7. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
8. 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.

* El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley n° 19.882, con algunas reglas especiales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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 concorra 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.