

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN DE PERSONAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE GABRIELA MISTRAL QUE COMPRENDE LAS  
COMUNAS DE LA GRANJA, MACUL Y SAN JOAQUÍN  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación le corresponderá liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión de personas, impulsando políticas y procedimientos que promuevan las buenas prácticas laborales en los procesos de administración del ciclo laboral, resguardando los lineamientos de la institución y disposiciones legales vigentes, a fin de contribuir al correcto funcionamiento del Servicio Local de Educación y Establecimientos Educativos bajo su dependencia.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Subdirector/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
2. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales y del servicio de bienestar, entre otros.
3. Diseñar, proponer y aplicar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene y seguridad, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de las normas legales y reglamentarias, y los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades del personal, docentes y asistentes de la educación.
4. Definir un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del Servicio Local de Educación y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los Establecimientos Educativos dependientes.

5. Establecer un modelo de gestión del desempeño, que permita la entrega de feedback constante y evaluación del desempeño de los funcionarios del Servicio Local de Educación.
6. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local de Educación y Establecimientos Educativos bajo su dependencia.
7. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	11
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	28
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 25.000.000.- (asignado para capacitación del Servicio Local)

Nota: Ley de presupuesto 2020

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión de personas del Servicio local de Educación.	1.1 Diseñar e Implementar un modelo gestión de personas que asegure la correcta planificación de la dotación, proceso de compensaciones y formación, conforme a los requerimientos del Servicio y los establecimientos, según corresponda.  1.2 Proponer una política de gestión de personas, desarrollo organizacional, clima y otros ámbitos de recursos humanos, de acuerdo a los lineamientos del Servicio Local.  1.3 Definir un mecanismo de evaluación del desempeño individual para los funcionarios del SLEP.
2. Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones.	2.1 Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones, considerando los plazos establecidos para ello.  2.2 Controlar las asignaciones que se informan a través de Gobierno Transparente y Dipres a fin de que el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) dé cumplimiento a la normativa en este ámbito.
3. Promover una cultura organizacional propia del SLEP que asegure transparencia, rigurosidad y mejora continua.	3.1 Colaborar con la Dirección en la definición de los valores, misión y visión del SLEP.  3.2 Propiciar instancias de participación que permita generar buenas prácticas al interior del SLEP.
4. Liderar el diseño de un plan de desarrollo de personas, de acuerdo con los requerimientos del Servicio Local y los Establecimientos Educativos.	4.1 Desarrollar perfiles de cargo del SLEP, que contengan definición de funciones y competencias requeridas.  4.2 Establecer un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del servicio local y de los establecimientos educativos.

#### **1.4 RENTA DEL CARGO**

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.028.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.523.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.039.000.-**

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

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

\*Fuente Legal: Artículo 2° D.F.L. N° 68 de fecha 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral, que comprende las comunas de Macul, San Joaquín y La Granja, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo.

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

- Gestión Pública
- Desarrollo Organizacional
- Gestión del cambio
- Educación escolar

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. 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.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para 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.

#### 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 PERSONAS

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

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2.043 *</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$2.607.198.-</b>

\*De la dotación total, 76 corresponde a la dotación del Servicio Local y 1.967 a la dotación de los establecimientos educacionales y jardines infantiles bajo su dependencia.

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

Dar continuidad a los servicios educacionales de las comunas de La Granja, San Joaquín y Macul, procurando un diagnóstico con datos verificables que sirvan para la mejora de los aprendizajes y la efectividad de los programas de apoyo.

##### **Contexto Externo del Servicio**

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

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

Se relacionará con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades 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:**

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.
2. Garantizar el aprendizaje 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 y asistencia 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 directivo, docentes, asistentes y equipos profesionales para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

**Principales Productos estratégicos:**

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

**Contexto Interno del servicio**

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:



- Dirección.
- Gabinete.
- Área de Comunicaciones
- Área de Auditoría.
- Apoyo Técnico-Pedagógico.
- Planificación y Control de Gestión.
- Administración y Finanzas.
- Participación y Vinculación Territorial-
- Gestión de Personas
- Gestión Territorial.
- Área Jurídica.

### Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral, comprende el territorio de las comunas de La Granja, Macul, San Joaquín.

En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local de Educación Gabriela Mistral se encuentra emplazado en la región Metropolitana, cuenta con una superficie total de 33,1 km cuadrados. Cuenta con una población total estimada en 327.597 habitantes la que se divide en un 51,8% de mujeres y un 48,2% de hombres (Censo 2017). La población en edad escolar ascendería a 48.149 habitantes (censo 2017).

La matrícula total del servicio corresponde a 16. 289, con 34 establecimientos educacionales. Además, el SLEP considera 15 establecimientos VTF, con una matrícula de 1.295 párvulos.

### Contexto Educacional del territorio

SLEP	Gabriela Mistral	
Región	Metropolitana	
Cabecera	La Granja	
N Comunas	3	
Comunas	La Granja, Macul y San Joaquín	
Matrícula Pública 2020	15.174	
Establecimientos Educacionales Públicos	34	
Liceos Bicentenarios	0	
Docentes EE 2020	1.192	
Tramos carrera docente 2019	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	24%
	Temprano	23%
	Inicial	26%
	Acceso	18%
Asistentes de la educación EE 2020	775	
Establecimientos VTF Municipal	15	
Matrícula VTF Municipal*	1.295	

Estudiantes con inasistencia crónica Menor al 80% 2018	16%	
Clasificación EE SAC 4° básico 2019	Alto	0
	Medio	50%
	Medio-bajo	35%
	Insuficientes	15%
Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018	0	
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018	Adecuado	13,3%
	Elemental	35,8%
	Insuficientes	50,9%
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018	Adecuado	33,8%
	Elemental	25,3%
	Insuficientes	40,9%
Estudiantes prioritarios 2019	50,4%	
Estudiantes preferentes 2019	20,8%	
Reprobación 2019**	5,7%	
Deserción 2018***	8,7%	

Fuentes: Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE SLEP 2018-2020, extraídos de datos SIGE 2019 MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0. Datos de asistencia extraídos de base de datos rendimiento por estudiantes 2018, MINEDUC. Datos tramos carrera docente, extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC. Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI. Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, bases Agencia de la Calidad. Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios MINEDUC.

\*Información 2018.  
 \*\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.  
 \*\*\* Tasa de incidencia

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula al Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública.
2. Otros Jefes del Servicio Local de Educación Pública (SLEP).
3. Profesores, asistentes de la educación, Colegio de Profesores, asociaciones gremiales.
4. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.
5. Instituciones pertenecientes al sistema de salud y previsional.
6. Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA

