

DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN TERRITORIAL
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO QUE COMPRENDE LAS
COMUNAS DE ARICA, CAMARONES, PUTRE Y GENERAL LAGOS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota,
ciudad de Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/la Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial del Servicio Local de Educación le corresponderá ser el intermediario entre las necesidades de los Establecimientos Educativos y el Servicio Local de Educación, velando porque éstas sean cubiertas oportunamente a través de la coordinación y articulación de las unidades correspondientes del Servicio Local de Educación, a fin de contribuir al óptimo funcionamiento de los Establecimientos Educativos.

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

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
2. Diseñar un mecanismo que permita detectar oportunamente las necesidades de los Establecimientos Educativos-no técnicas- como por ejemplo infraestructura, mantenimiento, abastecimiento, entre otros, dependientes del Servicio Local de Educación, a fin de contribuir a su adecuado funcionamiento.
3. Establecer estrategia de trabajo con las unidades correspondientes del Servicio Local de Educación, que asegure la respuesta efectiva y oportuna a las necesidades de los Establecimientos educativos.
4. Impulsar un modelo de trabajo que favorezca el posicionamiento del Servicio Local en el territorio, asegurando la vinculación y comunicación efectiva con los Establecimientos Educativos, que permita dar cumplimiento a los objetivos de la unidad.
5. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Patricia Ibáñez.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|---|----------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 3 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 0 |
| Presupuesto que administra | 0 |

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. Definir un sistema de trabajo que permita entregar respuesta oportuna a las necesidades de los establecimientos, considerando los lineamientos establecidos por la Dirección de Educación Pública, a fin de contribuir a su correcto funcionamiento. | <p>1.1. Diseñar e implementar un modelo de trabajo que permita recoger y pesquisar las necesidades de los establecimientos, de manera oportuna.</p> <p>1.2. Proponer una metodología de trabajo con las otras unidades del SLEP, que facilite la entrega oportuna de soluciones a las necesidades.</p> <p>1.3. Monitorear y dar seguimiento a las acciones generadas por las unidades correspondientes para dar respuesta a las necesidades derivadas.</p> |
| 2. Proponer e implementar una estrategia de posicionamiento y articulación del SLEP con los establecimientos a fin de impulsar una relación coordinada y colaborativa. | <p>2.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo territorial que potencie la comunicación y relación permanente con los EE.</p> <p>2.2 Diseñar y ejecutar un plan comunicacional que permita dar a conocer a los EE el rol de la unidad dentro del SLEP.</p> |

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.166.000.-** 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) **\$2.632.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.233.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Art. 2º del DFL N° 39 del 31 de octubre de 2018 del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión, diseño y/o implementación de proyectos o gestión de clientes, en rubros afines y en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Gestión de redes.
- Gestión territorial.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinaciones en instituciones públicas o privadas en las materias técnicas del cargo.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

| | |
|--|---|
| Dotación Total (planta y contrata) | 92 personas (Servicio Local de Educación) 3700 personas (Servicio Educativo Chinchorro) |
| Presupuesto Anual | MM\$ 3.070.839 (Servicio Local de Educación) MM\$ 56.308.605 (Servicio Educativo Chinchorro) |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

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

Contexto Externo del Servicio

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

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

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

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativas, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos institucionales

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

Objetivo Estratégico 2: Movilizar capacidades de liderazgo colaborativo en los equipos directivos y de gestión con foco en los aprendizajes de los estudiantes de Chinchorro.

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

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

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

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

Principales Productos estratégicos:

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

Contexto Interno del servicio

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública. Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los 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 Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, comprende el territorio de las comunas de Arica, Camarones, Putre, General Lagos.

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

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

Contexto Educacional del territorio

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

| | | |
|--|---------------|-----|
| Matrícula VTF Municipal* | 1.315 | |
| Estudiantes con inasistencia crónica 2018 | 49% | |
| Clasificación EE SAC 4° básico 2018 | Alto | 0 |
| | Medio | 9 |
| | Medio-bajo | 15 |
| | Insuficientes | 11 |
| Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018 | 8 | |
| Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018 | Adecuado | 10% |
| | Elemental | 34% |
| | Insuficientes | 56% |
| Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018 | Adecuado | 25% |
| | Elemental | 30% |
| | Insuficientes | 45% |
| Estudiantes prioritarios | 64% | |
| Estudiantes preferentes | 20% | |
| Reprobación 2018** | 8% | |
| Deserción 2018*** | 7% | |

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

*Información 2018.

**Datos de reprobación consideran solo educación regular.

*** Tasa de incidencia

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

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

3.3
USUARIOS EXTERNOS
E INTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo/a Jefe/a Gestión Territorial del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
3. Equipo directivo de los Establecimientos Educacionales dependientes del Servicio Local de Educación.
4. Autoridades municipales y locales en general.
5. Autoridades y funcionarios de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.).

3.4 ORGANIGRAMA

