

**JEFE/A DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PUERTO CORDILLERA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Coquimbo,
Región de Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación le corresponderá colaborar con el Director/a Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local respectivo, asegurando la gestión de los instrumentos de planificación existentes (convenio de desempeño colectivo, programa de mejoramiento de gestión, instrumentos de gestión educacional, monitoreo presupuestario, entre otros), velando por el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del servicio local y sus establecimientos.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Establecer cursos de acción para la planificación y ejecución presupuestaria correspondiente al territorio de su competencia, coordinando y gestionando, con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos de la normativa legal vigente (reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales).
2. 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.
3. Robustecer los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, como los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
4. Asegurar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados.
5. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	MM\$ 40697.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Optimizar el uso adecuado de metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación, y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP que aseguren un correcto funcionamiento.</p>	<p>1.1 Gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos; indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y de la dirección de educación Pública.</p> <p>1.2 Coordinar una revisión regular del avance de los instrumentos de gestión y colaborar en la elaboración y control de la ejecución del presupuesto anual y sistematizar la información requerida en las glosas del presupuesto del SLEP.</p> <p>1.3 Consolidar un sistema que asegure la disponibilidad de datos que permitan dar cuenta de la gestión educacional e informar el estado de avance de los instrumentos de planificación del servicio.</p> <p>1.4 Asegurar la instalación y monitorear el cumplimiento de los indicadores, actividades y planes de contingencia para la planificación anual de las áreas y/o Unidades, entregando instrucciones y asegurando su adecuada ejecución.</p> <p>1.5 Consolidar un sistema de supervisión y asesoría técnica para el sistema de gestión de la institución, considerando el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Metas del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) y la elaboración de sus informes.</p> <p>1.6 Desarrollar, fortalecer y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales y sus planes de tratamiento.</p>
<p>2. Liderar la administración de sistemas de Mejoramiento Continuo de los procesos internos, asegurando una gestión que permita desarrollar buenas prácticas en materia de planificación y control.</p>	<p>2.1 Establecer y transferir mecanismos de aprendizaje, desarrollo y control institucional de instrumentos de gestión.</p> <p>2.2 Establecer un sistema de mejoramiento continuo de los procesos y la gestión interna</p>

	del SLEP.
3. Liderar la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos de infraestructura y mantenimiento que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.	<p>3.1 Transmitir orientaciones y normativas que fomenten buenas prácticas para impulsar sistemas de mejora continua e información.</p> <p>3.2 Transferir capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos.</p> <p>3.3 Diseñar, gestionar y coordinar proyectos que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje.</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 **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 **\$3.403.000.-** 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) **\$2.853.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.502.000.-

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 candidatas que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título 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° 33, de fecha 28 de noviembre de 2017, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de la Región de Coquimbo que comprende las comunas de Coquimbo y Andacollo, y otras materias que indica.

*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.

2.2 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 planificación y control de gestión (incluyendo planificación presupuestaria) a nivel institucional o bien en programas de similar envergadura, ambas en rubros afines.

- Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:
- Metodología de Planificación Estratégica Institucional.
 - Diseño y/o gestión de proyectos de infraestructura.
 - Educación Escolar.
 - Gestión en organizaciones públicas.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación en materias relacionadas.

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. 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. 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. 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 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. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	Administración Central: 84 Docentes y Asistentes de La Educación: 1.884
Presupuesto Anual	MM\$ 40697.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

En relación con la población en edad escolar, el territorio agrupa a 46.372 niños, niñas y jóvenes en edad escolar (censo 2017). La población entre 6 y 18 años de edad representa el 18% de la población total del territorio, mientras que a la población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 8% del total.

El número total de estudiantes matriculados en los 59 establecimientos públicos asciende a 13.984 estudiantes en la educación (septiembre de 2020), de los cuales 13.486 corresponde a las escuelas y liceos del territorio y 498 niños/as a los jardines infantiles vía transferencia de fondos (VTF), lo que representa un 30,2% de la matrícula total del territorio, mientras que un 72% se encuentra en establecimientos particulares subvencionados y pagados. La comuna de Coquimbo concentra el 92,2% de la matrícula pública del territorio, con 12.435 estudiantes, mientras que la comuna de Andacollo el 7,8% con 1.051 estudiantes.

El 34,7% de los establecimientos públicos del territorio son rurales (n=17), concentrando el 4,3% de la matrícula pública del territorio (582 estudiantes). Entre los años 2011 y 2017, la matrícula municipal del territorio decreció en aproximadamente un 12,2%, mientras que la matrícula total del territorio (pública y privada) ha crecido en cerca de un 5,5%. En los años tres primeros años de funcionamiento del Servicio Local la matrícula regular subvencionada ha tendido a un leve aumento (2018= 13.320 estudiantes; 2019= 13.343 estudiantes; 2020=13.486 estudiantes).

Un 70,2% de la matrícula pública del territorio se ubica en el nivel de enseñanza básica, un 0,93% en la educación especial, un 1,31% en la educación de adultos y un 27,4% en la enseñanza media (3° y 4° año de formación diferenciada humanista-científica con un 24,4% y técnico profesional con un 75,6%).

SLEP	Comunas	Población Escolar Estimada 2017 (censo)	Nº EE Públicos 2020	Matrícula Pública 2020	Matrícula Total 2020	% Matrícula Pública en el territorio
Puerto Cordillera	Coquimbo y Andacollo	46.372	59	13.984		30,2%

SLEP	Nº Estudiantes Prioritarios Públicos 2017	% Estudiantes prioritarios (de la matrícula pública)	Nº VTF 2020	Matrícula VTF 2020	Nº EE públicos Desempeño INSUFICIENTE en Ed. Básica y Media (2020)	Nº Docentes públicos 2020	Nº AA.EE. públicos 2020	Dotación funcionarios SLEP (Aprox.)
Puerto Cordillera	13.070	96,9%	10	498	0	940	944	84

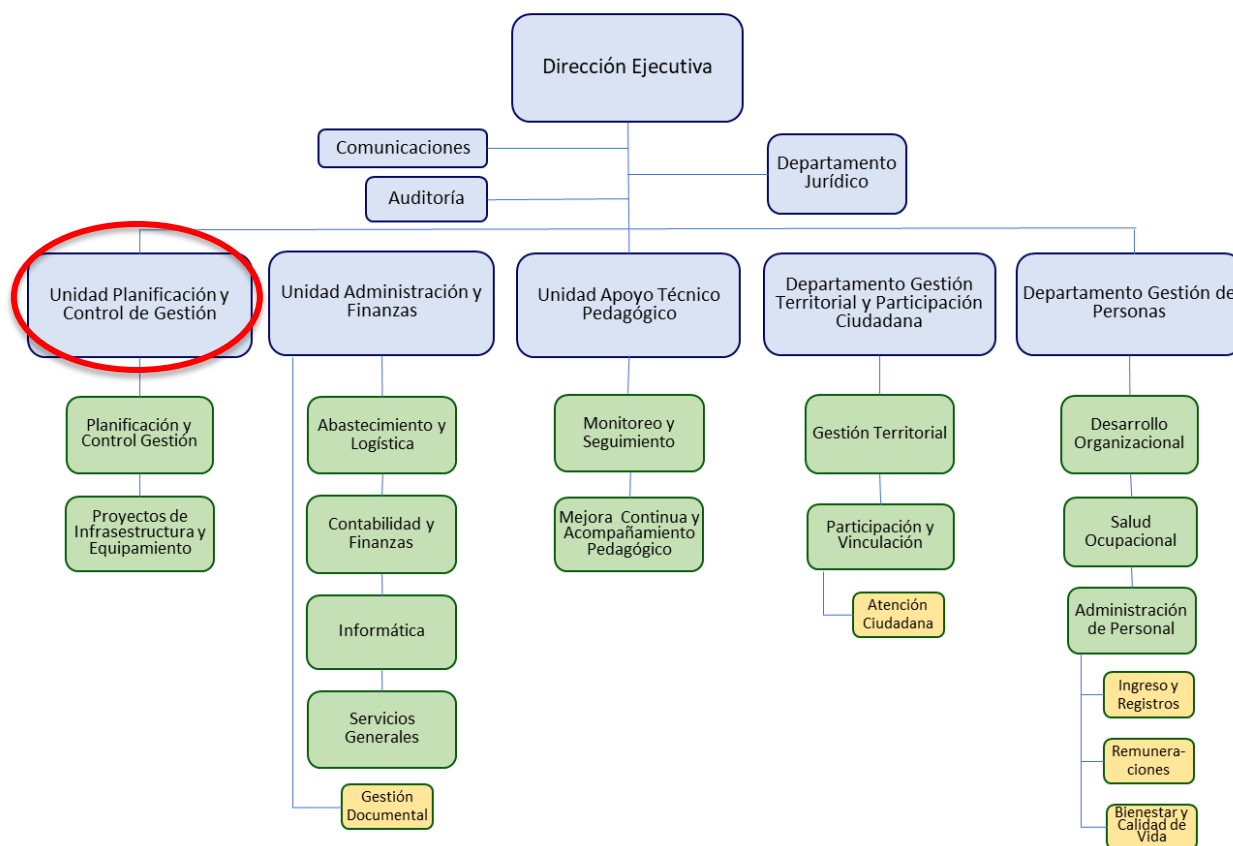
3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Jefe/a de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; 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.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.).

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA SLEP PUERTO CORDILLERA



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Jefe/a Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico
- Jefe/a Unidad de Administración y Finanzas
- Jefe/a Unidad de Planificación y Control de Gestión

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