

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN TERRITORIAL  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ATACAMA QUE COMPRENDE LAS  
COMUNAS DE COPIAPÓ, CALDERA, TIERRA AMARILLA, CHAÑARAL Y DIEGO DE ALMAGRO  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Copiapó, Región de  
Atacama

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al 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 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: 01 - 09 - 2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Cristina Orellana.

\* 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**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>4</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>0</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>0</b>

\*Estas cifras son sujetas a modificación en el año 2021 según Ley de Presupuesto vigente.

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Definir un sistema de trabajo que permita entregar respuesta oportuna a las necesidades de los establecimientos, 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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.487.000.-** 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) **\$2.960.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.540.000.-**

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: Artículo 2° del D.F.L. N°14 del 29 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 y diseño de proyectos en rubros afines, o bien, experiencia en áreas de gestión de clientes o usuarios. Todo lo anterior en un nivel adecuado 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 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. 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. 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	72 personas en SLEP Atacama 4.365 personas en Servicio Educativo
<b>Presupuesto Anual</b> *	\$1.049.427.000.- en SLEP Atacama \$76.008.211.582.- e Servicio Educativo

E

Estas cifras son sujetas a modificación en el año 2020 según Ley de Presupuesto vigente

\*\*Solo corresponde a los recursos asociados al programa 01 de cada servicio local de acuerdo al proyecto de ley 2020. A contar del año 2021, administrará el programa 02 que se define en la Ley de Presupuestos

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Proveer un servicio educacional de calidad, integral y equitativo, que permita el aprendizaje y el desarrollo pleno de los estudiantes del territorio de Atacama, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos y docentes, el trabajo colaborativo y la participación e inclusión de todos los integrantes de las comunidades educativas.

##### 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:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación.
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 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 docente y directivo para los EE.

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 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.

1. Dirección
2. Gabinete
3. Área de Comunicaciones
4. Área de Auditoría
5. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
6. Unidad de Planificación y Control de Gestión
7. Unidad de Gestión de Personas
8. Unidad de Administración y Finanzas
9. Unidad de Participación y Vinculación Territorial
10. Unidad de Gestión Territorial
11. Área Jurídica

### Contexto territorial

La región de Atacama (III) se localiza entre los 26° y 29°20' de latitud sur. Está conformada por tres provincias y nueve comunas, el Servicio Local abarca las provincias de Chañaral (comunas de Chañaral y Diego de Almagro) y la provincia de Copiapó, con las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla. Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región transicional, puesto que las unidades de relieve básicas presentadas en las regiones del norte aquí comienzan a variar. Su clima y las condiciones hidrográficas permiten que la vegetación sea más abundante que las tres primeras regiones.

Según el Censo 2017 la población de la región alcanzaba los 286.168 habitantes. En relación con la distribución por género, esta es de 52% hombres y 47.6% mujeres. La población escolar del territorio agrupa a 135 mil niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 9% del total, Mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18% del total de la población.

### Contexto Educativo del territorio

SLEP	Atacama	
Región	Atacama	
Provincia	Copiapó	
N° Comunas	5	
Comunas	Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral, Diego de Almagro	
Matrícula Pública 2019	29.785	
Establecimientos Educativos Públicos 2019	60	
Liceos Bicentenarios	Liceo Manuel Magalhaes Medling Liceo de Música Hugo Garrido Gaete Liceo Mercedes Fritis Mackenney	
Docentes EE 2019	2.001	
Tramos carrera docente 2018	Experto II	1%
	Experto I	8%
	Avanzado	26%

	<b>Temprano</b>	27%
	<b>Inicial</b>	20%
	<b>Acceso</b>	18%
<b>Asistentes de la educación EE 2019</b>		1.819
<b>Establecimientos VTF Municipal</b>		19
<b>Matrícula VTF Municipal*</b>		1.315
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2018</b>		49%
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2018</b>	<b>Alto</b>	0
	<b>Medio</b>	9
	<b>Medio-bajo</b>	15
	<b>Insuficientes</b>	11
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018</b>		8
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	10%
	<b>Elemental</b>	34%
	<b>Insuficientes</b>	56%
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	25%
	<b>Elemental</b>	30%
	<b>Insuficientes</b>	45%
<b>Estudiantes prioritarios</b>		64%
<b>Estudiantes preferentes</b>		20%
<b>Reprobación 2018**</b>		8%
<b>Deserción 2018***</b>		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

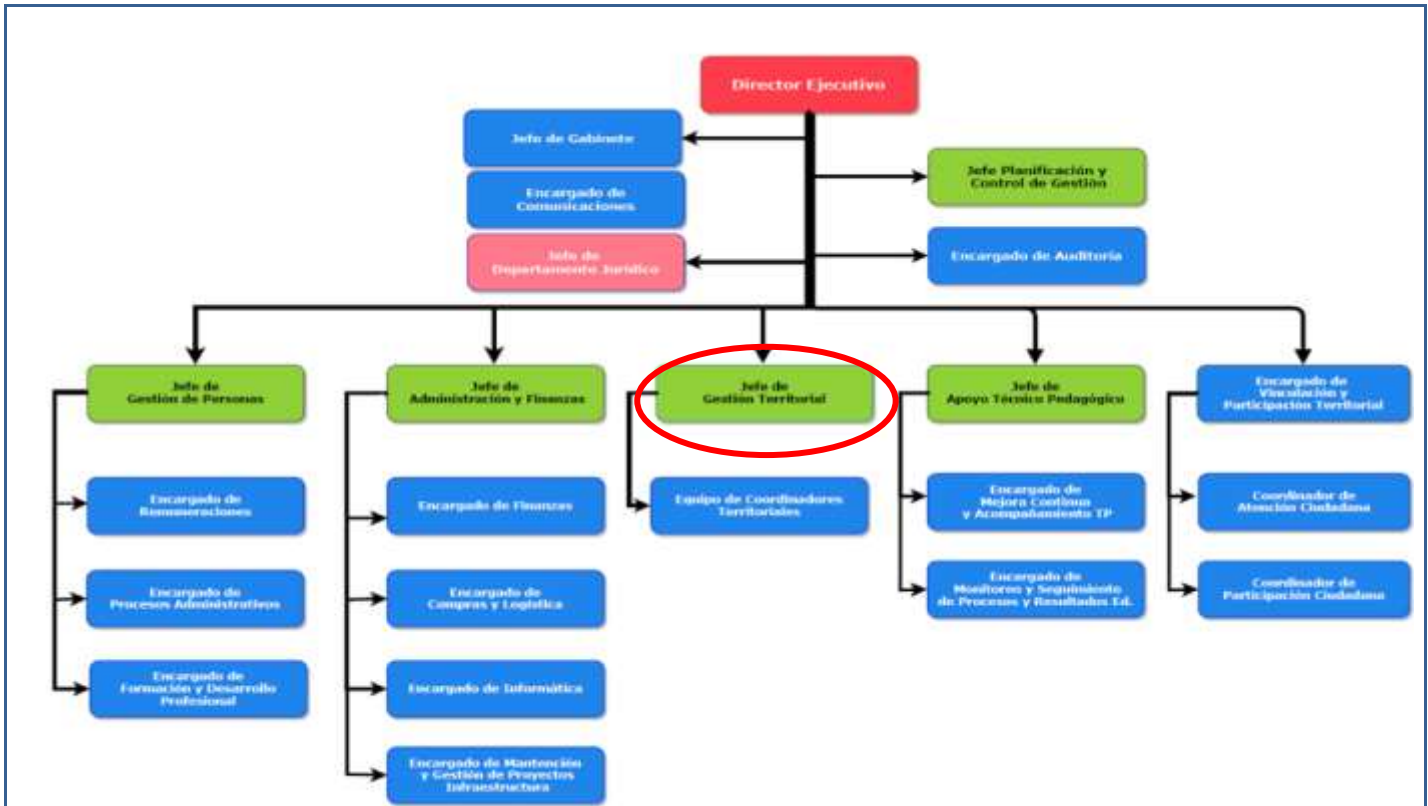


**3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

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

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Otros Jefes de Unidad de Gestión de Territorial de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) del país.
3. Unidades del Servicio Local de Educación Pública (SLEP)
4. Equipo directivo de los Establecimientos Educacionales dependientes del Servicio Local de Educación.
5. Autoridades Regionales, Provinciales, Municipales y locales en general.
6. 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**



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Directivo/a Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe de Planificación y Control de Gestión.
- Directivo/a Jefe de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe de Gestión Territorial.