

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE UNIDAD GESTIÓN DE PERSONAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LLANQUIHUE QUE COMPRENDE LAS  
COMUNAS DE FRESIA, FRUTILLAR, LOS MUERMOS, LLANQUIHUE Y PUERTO VARAS  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de los Lagos,  
Servicio Local de Educación  
de Llanquihue

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO<sup>1</sup>**

Al Directivo/a Jefe/a de la Unidad 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 Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas 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 a su cargo 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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

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

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/a la director/a 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>	3
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	8
<b>Presupuesto que administra</b>	*\$226.718.000

\* Presupuesto 2021 puede aumentar al considerar el traspaso de la dotación.

### 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 Proponer una política de gestión de personas, desarrollo organizacional, clima y otros ámbitos de recursos humanos, de acuerdo a los lineamientos del Servicio Local. 1.2 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. 1.3 Colaborar en la definición de los valores institucionales del Servicio Local de Educación Pública (SLEP). 1.4 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 Gobierno Transparente y Dipres a fin de dar cumplimiento a la transparencia del Servicio Local de Educación Pública (SLEP).

<p>3. Promover una cultura organizacional propia del SLEP que asegure transparencia, rigurosidad y mejora continua.</p>	<p>1.1 Colaborar con el/la Director/a en la definición de los valores, misión y visión del SLEP. 1.2 Propiciar instancias de participación que permita generar buenas practicas al interior del SLEP.</p>
<p>4. Liderar el diseño de un plan de desarrollo de personas, de acuerdo a los requerimientos del Servicio Local y los Establecimientos Educativos.</p>	<p>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.</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 **\$3.449.000.-** 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) **\$2.906.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.535.000.-**

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 5 años.

\*Fuente Legal: Artículo 2° D.F.L. N°62 del Ministerio de Educación del año 2018 que fija la planta de personal de este Servicio Local de Educación Pública (SLEP) 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 remuneraciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:

- Gestión de personas
- 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. 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.

#### C2. 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.

#### 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. 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>59</b>
<b>Dotación total del SLEP</b>	<b>77</b> (proyectado al 2021)
<b>Dotación docentes y asistentes de la educación</b>	<b>1874</b> (proyectado al 2021)
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$667.576.000.-</b>

\*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 defina en la Ley de Presupuestos

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

##### **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 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 todos 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 de Educación Pública de Llanquihue está conformado por las siguientes áreas:

1. Dirección
2. Gabinete
3. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico
4. Unidad de Planificación y Control de Gestión
5. Unidad de Gestión de Personas
6. Unidad de Administración y Finanzas
7. Unidad Gestión Territorial

### Contexto territorial

El Servicio Local de Educación Llanquihue comprende el territorio de las comunas de Fresia, Frutillar, Llanquihue, los Muermos y Puerto Varas. En términos geográficos generales, el territorio de este Servicio Local se encuentra emplazado en la Región de Los Lagos.

La proyección de población en edad escolar según el INE es la siguiente:

### Contexto Educativo del territorio

SLEP		Llanquihue
<b>Región</b>		Los Lagos
<b>Cabecera</b>		Frutillar
<b>N Comunas</b>		5
<b>Comunas</b>		Fresia, Frutillar, Los Muermos, Llanquihue, Puerto Varas
<b>Matrícula Pública 2019</b>		10.984
<b>Establecimientos Educativos Públicos 2019</b>		70
<b>Liceos Bicentenarios</b>		---
<b>Docentes EE 2020</b>		996
<b>Tramos carrera docente 2018</b>	<b>Experto II</b>	1%
	<b>Experto I</b>	7%
	<b>Avanzado</b>	24%
	<b>Temprano</b>	30%
	<b>Inicial</b>	22%
	<b>Acceso</b>	15%
<b>Asistentes de la educación EE 2020</b>		878
<b>Establecimientos VTF Municipal</b>		14
<b>Matrícula VTF Municipal*</b>		687

<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2019</b>		28%
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2019</b>	<b>Alto</b>	2
	<b>Medio</b>	18
	<b>Medio-bajo</b>	15
	<b>Insuficientes</b>	0
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018</b>		---
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	11%
	<b>Elemental</b>	34%
	<b>Insuficientes</b>	55%
<b>Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	29%
	<b>Elemental</b>	26%
	<b>Insuficientes</b>	45%
<b>Estudiantes prioritarios</b>		80%
<b>Estudiantes preferentes</b>		15%
<b>Reprobación 2018*</b>		4%
<b>Deserción 2018**</b>		8%

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.

\*Información 2018.

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.

\*Datos de reprobación consideran solo educación regular.

\*\*Tasa de incidencia

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Gabriela Mistral 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.

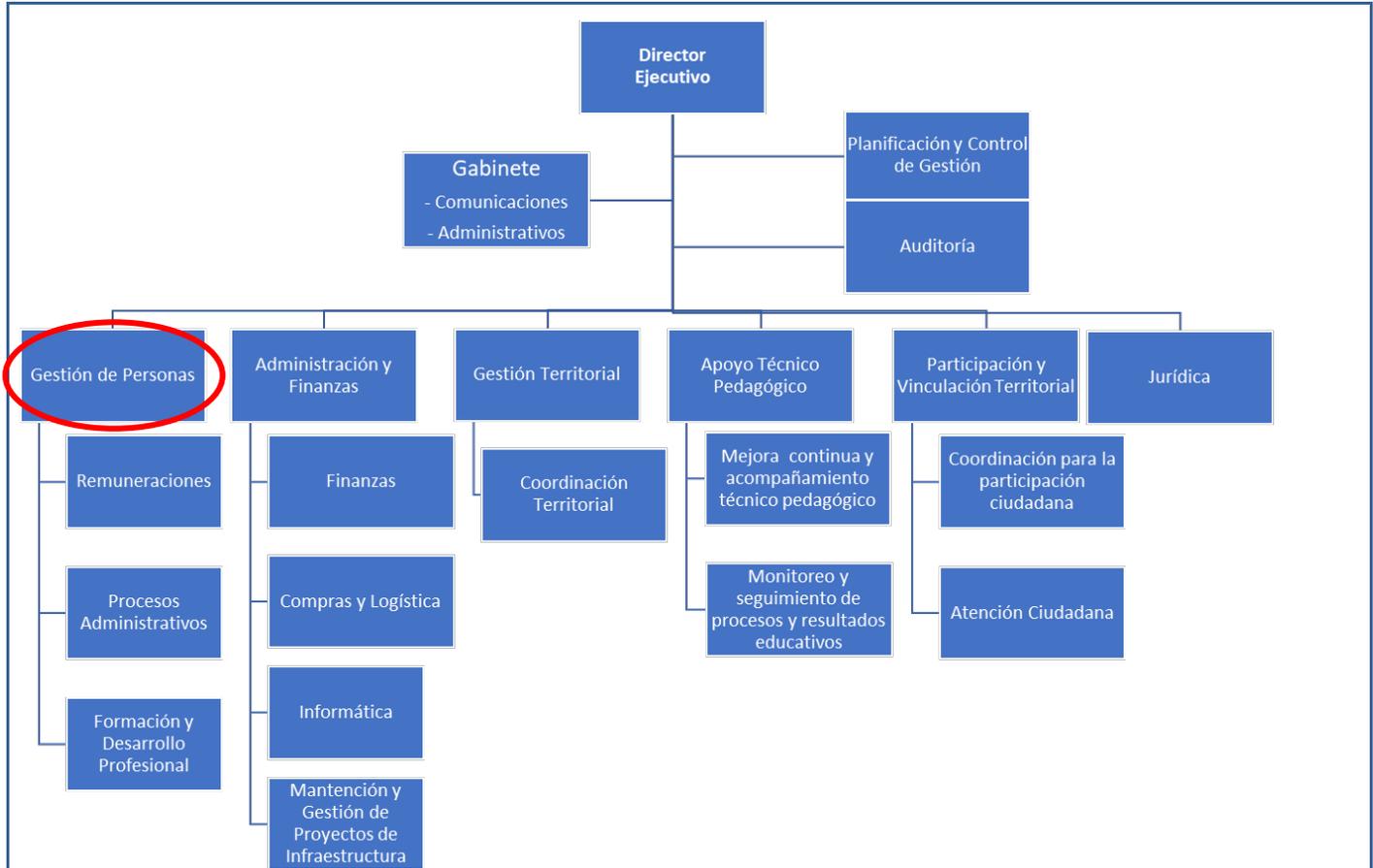
### 3.3 USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a Unidad de Gestión de Personas 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 Personas de Servicio Local de Educación Pública (SLEP).
3. Profesores, asistentes de la educación y 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



\*Este organigrama puede estar sujeto a modificaciones.

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.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas.
- Directivo/a Jefe/a de Gestión Territorial.