

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN DE PERSONAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ANDALIÉN SUR  
QUE COMPRENDE LAS COMUNAS DE CONCEPCIÓN, CHIGUAYANTE,  
HUALQUI Y FLORIDA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Bio-bio,  
Servicio Local de Educación Pública  
Andalién Sur

**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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Carlos Briceño.

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

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>	<b>3</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>10</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>0</b>

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión de personas del Servicio Local de Educación.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>1.3. Diseño e implementación de un sistema de gestión del desempeño para los funcionarios del SLEP.</p>
2. Liderar el diseño de un plan de desarrollo de personas, de acuerdo con los requerimientos del Servicio Local y los Establecimientos Educativos.	<p>2.1. Desarrollar perfiles de cargo del SLEP, que contengan definición de funciones y competencias requeridas.</p> <p>2.2. Establecer un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del servicio local y de los establecimientos educativos.</p>
3. Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones.	<p>3.1. Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones, considerando los plazos establecidos para ello.</p> <p>3.2. 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.</p>

<p>4. Promover una cultura organizacional propia del SLEP que asegure transparencia, rigurosidad y mejora continua.</p>	<p>4.1. Promover los valores, misión y visión del SLEP. 4.2. Propiciar instancias de participación que permita generar buenas prácticas al interior 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 **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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.216.000.-** 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) **\$2.710.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.227.000.-**

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: Art. 2° del DFL N° 61 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 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:

- Remuneraciones en el ámbito escolar público.
- Desarrollo organizacional.
- Gestión del cambio.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias técnicas esenciales en instituciones de similar envergadura.

\*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.

### 2.3 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. 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>82*</b> <b>3.300**</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 57.096.706.000</b>

\*Dotación correspondiente a Programa 1

\*\* Dotación correspondiente a Programa 2

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**
**Misión Institucional:**

Entregar Educación Pública de calidad de manera transversal a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, con enfoque en la calidad como un concepto cuantitativo y cualitativo de mejora progresiva, que rescate la identidad territorial y la promueva fortaleciendo la participación activa del cuerpo docente, asistente de la educación, directivo, apoderado y la ciudadanía en general.

**Objetivos Estratégicos:**

1. Fortalecer y empoderar el recurso humano del servicio educativo, mediante la entrega de recursos de perfeccionamiento, habilidades y capacitación, acompañamiento psico-educativo, entregando recursos tecnológicos y medios de infraestructura para el aseguramiento de la mejora como complemento a las bases educativas y administrativas ya instauradas en el territorio
2. Mejorar la calidad educativa, asegurando de manera concreta la disposición de inmuebles con estándares óptimos para el adecuado desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, mediante un Plan Maestro de Infraestructura y Mantenimiento.
3. Fomentar la colaboración entre la comunidad educativa perteneciente al Servicio Local y redes estratégicas, para concretar el logro progresivo de los indicadores de la calidad educativa, mediante acciones planificadas y sistemáticas que derivan de los objetivos del plan anual de desarrollo y del Plan Estratégico Local.
4. Potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes, mediante la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras, para formar personas con las habilidades propias del siglo XXI, en ambientes educativos sanos, inclusivos y con equidad de género, instalando procesos evaluativos que permitan recoger evidencias concretas de las prácticas desarrolladas.

**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.

Los principales desafíos para el Servicio Local de Educación Pública de Andalíen Sur 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.

**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.

### **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.

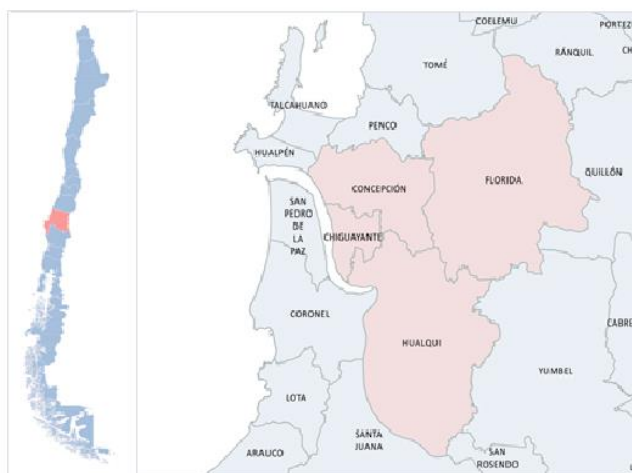
En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo.

El servicio local está conformado por las siguientes áreas:

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

### **Contexto territorial**

El Servicio Local de Educación Pública de Andalién Sur, está ubicado en la Región del Bio-bio, abarcando las comunas de Concepción, Chiguayante, Florida y Hualqui, la comuna cabecera de este es Concepción.



La población total proyectada en el territorio asciende a 366.830 personas en 2018. De esta, 84.429 tienen 18 años o menos, representando el 23% del total de la población del territorio.

**Proyecciones de población INE\* por rango de edad. Año 2018.**

Comuna	Población 0-3 años	Población 4-5 años	Población 6-13 años	Población 14-18 años	Población 0-18 años
SLEP Andalién Sur	17.713	8.277	34.524	23.915	84.429
Chiguayante	5.475	2.713	11.336	6.843	26.367
Concepción	10.365	4.679	19.465	14.738	49.247
Florida	370	187	856	609	2.022
Hualqui	1.503	698	2.867	1.725	6.793

La comuna de Concepción contiene el 58% de la población entre 0 y 18 años en el territorio.

La población entre 6 y 18 años (en edad escolar) representa el 16% de la población total del territorio, mientras que a la población en edad Parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 7% del total.

**Contexto Educacional del territorio**

SLEP	Andalién Sur
Región	Bio-Bio
Cabecera	Concepción
N Comunas	4
Comunas	Concepción, Chiguayante, Florida, Hualqui
Matrícula Pública 2019	17.317
Establecimientos Educativos Públicos 2019	71



<b>Liceos Bicentenario</b>		Colegio Bicentenario República de Brasil Colegio Bicentenario República de España
<b>Docentes EE 2019</b>		1.983
<b>Tramos carrera docente 2018</b>	<b>Experto II</b>	2%
	<b>Experto I</b>	10%
	<b>Avanzado</b>	30%
	<b>Temprano</b>	24%
	<b>Inicial</b>	19%
	<b>Acceso</b>	15%
<b>Asistentes de la educación EE 2019</b>		1.510
<b>Establecimientos VTF Municipales</b>		12
<b>Matrícula VTF Municipales*</b>		493
<b>Estudiantes con inasistencia crónica 2018</b>		43%
<b>Clasificación EE SAC 4° básico 2018</b>	<b>Alto</b>	0
	<b>Medio</b>	15
	<b>Medio-bajo</b>	17
	<b>Insuficientes</b>	7
<b>Establecimientos tres veces insuficientes 4° básico 2018</b>		1
<b>Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2018</b>	<b>Adecuado</b>	10%
	<b>Elemental</b>	35%
	<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>		71%
<b>Estudiantes preferentes</b>		20%
<b>Reprobación 2018*</b>		6%
<b>Deserción 2018**</b>		9%

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.

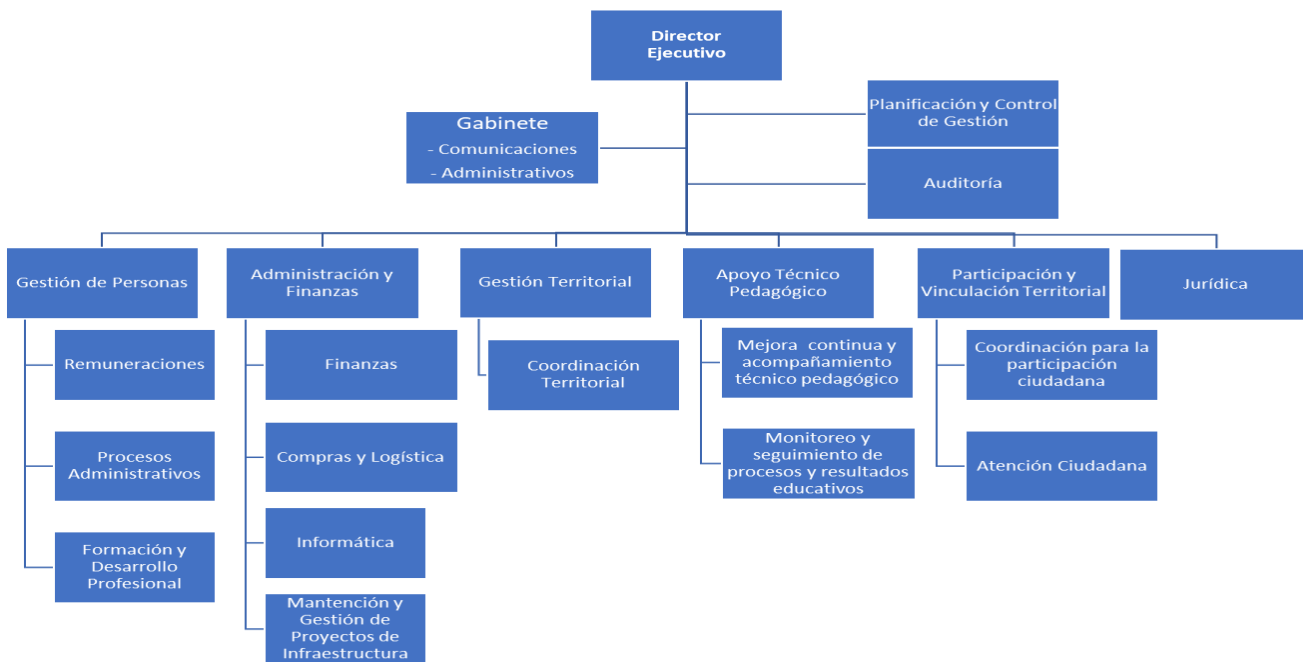
\*\*Tasa de incidencia

### 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 previsual.
6. Contraloría General de la República.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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.