

**DIRECTOR/A JEFE/A DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAS
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 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 subdirector/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 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 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	0

*Estas cifras son sujetas a modificación

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.	<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 Colaborar en la definición de los valores institucionales del Servicio Local de Educación Pública (SLEP).</p> <p>1.4 Definir un mecanismo de evaluación del desempeño individual para los funcionarios del SLEP.</p>
2. Asegurar la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones.	<p>2.1 Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones, considerando los plazos establecidos para ello.</p> <p>2.2 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>
3. Promover una cultura organizacional propia del SLEP que asegure transparencia, rigurosidad y mejora continua.	<p>3.1 Colaborar con la Dirección en la definición de los valores, misión y visión del SLEP.</p> <p>3.2 Propiciar instancias de participación que permita generar buenas prácticas al interior del SLEP.</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>4.1 Desarrollar perfiles de cargo del SLEP, que contengan definición de funciones y competencias requeridas.</p> <p>4.2 Establecer un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del servicio local y de los establecimientos educacionales.</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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.806.000.-** 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) **\$3.258.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.902.000.-

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 cinco años.

Fuente: Artículo 2° D.F.L. N°14 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 gestión de compensaciones en un nivel apropiado para las funciones del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias:

- Gestión Pública
- Planificación en el área de personas
- Desarrollo Organizacional y/o 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. 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)	72
Presupuesto Anual	\$1.093.997.000.-

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 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 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.

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.

3. 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 educacional, 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 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 Caldera, 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 dos 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	
Cabecera	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 Mercedes Fritis Mackenney, Liceo Manuel Magalhaes Medling	
Docentes EE 2019	2.001	
Tramos carrera	Experto II	1%

docente 2018	Experto I	8%
	Avanzado	26%
	Temprano	27%
	Inicial	20%
	Acceso	18%
Asistentes de la educación EE 2019	1.819	
Establecimientos VTF Municipal	19	
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 Atacama en el período 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 con las particularidades del territorio.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula al Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública.
2. Otros Jefes de Unidad de Gestión Personas de 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

