

## JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE NACIMIENTO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Bío Bío  
Nacimiento

### I. EL CARGO

#### 1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

#### 1.2 REQUISITOS LEGALES

1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (\*)
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (\*\*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(\*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(\*\*) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

## II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

### 2.2 DESAÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

#### **MISSION:**

Colaborar en la labor educativa de los establecimientos educacionales de la comuna, tanto en su gestión pedagógica como administrativa, procurando la entrega de los elementos necesarios que permitan el desarrollo eficaz de ambos componentes.

#### **DESAÍOS DEL CARGO:**

- Diseñar y liderar un modelo educativo comunal que involucre los sellos educativos de todos los Establecimientos Educativos de la comuna.
- Velar porque el sistema educativo comunal posea un carácter inclusivo e integral.
- Fortalecer el trabajo colaborativo entre el Departamento de Educación Municipal y los Establecimientos Educativos de la comuna.
- Facilitar la articulación Pedagógica entre los distintos niveles educativos de su dependencia.
- Promover la efectiva implementación de las bases curriculares en la educación inicial, básica, medio científico humanista y técnico profesional.
- Impulsar la constante capacitación y perfeccionamiento de todo el personal del sistema educativo.
- Optimizar la gestión y administración de recursos humanos, materiales y financieros de acuerdo a los requerimientos del sistema educativo.

## 2.3

### CONTEXTO EDUCACIONAL

La Comuna de Nacimiento posee 20 Establecimientos Educativos municipalizados, donde el 30 % corresponde a establecimientos urbanos y el 70% a rural, estos se dividen en:

- Establecimientos de Educación Básica, entre ellas: 5 Escuelas básicas urbanas con atención de Pre básica hasta 8° año básico, 1 Escuela Rural Polidocente con atención de Pre básica hasta 8° año básico y 13 Escuelas Rurales unidocentes con atención de 1° a 6° año básico.
- 1 Establecimiento de Educación Media (Polivalente) que imparte Educación Científico Humanista y Técnico Profesional, distribuido en 29 cursos con una matrícula de 938 alumnos, de ambos sexos.

En la comuna, la educación es impartida en su mayoría por los Establecimientos Educativos Municipalizados, ya que existe solo 2 establecimiento particular subvencionado. En este contexto, el sistema educacional administra financiera y técnicamente la educación comunal, contando con proyectos de integración insertos en las escuelas y liceo con matrícula de alumnos con NEE, atendidos por profesoras especialistas y por un equipo de profesionales pertinentes e idóneos. (Psicólogos, Asistentes Sociales, Fonoaudiólogos, Kinesiólogo y a partir de junio se incorporará un Terapeuta Ocupacional). De gran ayuda ha sido el Decreto N° 170/2009 y Decreto 83 que incrementa la subvención y la inclusión.

El alto número de alumnos prioritarios que posee la Comuna (2.199 alumnos/as), que significa un 66%, junto el alto índice de vulnerabilidad de estos (89,91%), ha hecho necesario crear apoyos especiales como beca preuniversitario, beca de educación superior, beca "mejorando las condiciones de nuestros estudiantes", apoyo para postular a becas y beneficios JUNAEB, y renovar el convenio de la Ley SEP, para atender esta población tan vulnerable.

La cantidad de escuelas rurales se justifica por la gran dispersión geográfica existente en la comuna, el compromiso del Alcalde por otorgar las mismas posibilidades de educación a todos los alumnos sin distinción. Para ello se destinan recursos en forma permanente a fin de mejorar y mantener los establecimientos indicados. Se considera transporte rural para los alumnos de la escuela Dollinco y traslado para los alumnos que forman parte del programa "Residencia "Familiar.

En cuanto a la población escolar total al mes de abril de este año, esta alcanza los 3.318 alumnos, con un rango de edad entre los 4 y 20 años. La matrícula municipal rural, presenta una creciente tendencia a la baja por la baja natalidad y migración de las familias a los centros urbanos, tanto dentro como fuera de la comuna, esto con el fin de acceder a nuevas fuentes laborales y mejores condiciones de vida. La situación de la educación media por su parte ha tendido a la baja en los últimos cinco años, debido, por una parte, a la existencia de oferta educativa particular subvencionada en la comuna y por otra, a variadas opciones educativas en comunas aledañas.

| Matrícula Histórica |       |       |       |       |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2015                | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  |
| 3.697               | 3.558 | 3.494 | 3.397 | 3.318 |

En cuanto a los resultados obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria constituyen un desafío hacia la mejora sin embargo, el 100% de los estudiantes rinde la PSU y alrededor del 70% de ellos logra matricularse en una universidad o institución de educación Superior.

| PSU         | Lenguaje<br>(promedio) | Matemática<br>(promedio) |
|-------------|------------------------|--------------------------|
| <b>2014</b> | 451                    | 516                      |
| <b>2015</b> | 462                    | 509                      |
| <b>2016</b> | 493,4                  | 469,1                    |
| <b>2017</b> | 479,8                  | 486                      |
| <b>2018</b> | 479,4                  | 477                      |

Los resultados obtenidos en la Prueba SIMCE, en todos los niveles han sido oscilantes, con una tendencia a mantener resultados sobre el promedio nacional. Adicionalmente, podemos señalar que la mayoría de los establecimientos de enseñanza básica obtienen sobre los 270 puntos (4° básico). En 8°, los resultados tienden a ser más bajos, pero por sobre el promedio nacional.

Como sistema se ha implementado en el primer ciclo, en las asignaturas de lenguaje y matemáticas, una estrategia de acompañamiento por medio de la ATE Fundación CMPC. Junto con lo anterior se ha realizado una priorización de recursos SEP para incorporar las condiciones de calidad en los establecimientos urbanos, destacando el apoyo al aula en todos los cursos del primer ciclo (condiciones de calidad del MINEDUC).

| CE        | ÁREA                                             | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------|--------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación                          | -    | -    | -    | -    | -    |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación                          | 268  | 276  | 272  | 271  | 277  |
| 4° Básico | Matemáticas                                      | 283  | 283  | 282  | 277  | 276  |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | 255  | -    | -    | -    | -    |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación                          | 249  | 254  | 253  | -    | 250  |
| 6° Básico | Matemáticas                                      | 262  | 261  | 261  | -    | 253  |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación                          | 243  | 251  | -    | 250  | -    |
| 8° Básico | Matemáticas                                      | 256  | 263  | -    | 261  | -    |
| 8° Básico | Ciencias Naturales                               | -    | 263  | -    | 251  | -    |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales               | 258  | -    | 242  | -    | -    |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación                          | -    | 241  | 236  | 221  | 233  |
| II° Medio | Matemáticas                                      | -    | 246  | 235  | 239  | 238  |
| II° Medio | Cs. Sociales                                     | -    | 238  | -    | 225  | 217  |

**2.4**  
**CONTEXTO**  
**EXTERNO**  
**DEL DAEM**

El Jefe (a) del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes entes externos:

- **Ministerio de Educación:** A través de la aplicación de las instrucciones emanadas y difusión de la información que entrega dicho nivel. Rendir cuenta de los diversos fondos especiales entregados del nivel central, en fechas definidas por él, por ejemplo, subvenciones: PIE, SEP, Pro Retención, Subvención Regular, Mantenimiento, entre otras. Fondo FAEP.

- **Superintendencia de Educación:** Dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.

- **Agencia de Calidad de la Educación:** En temas relacionados con el rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

- **Secretaría Regional de Educación:** Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir instrucciones, orientaciones y la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

- **Dirección Provincial de Educación:** Realizar reuniones periódicas para resolver situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educacional y acompañamiento y apoyo pedagógico ministerial.

- También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la educación (APAEN), AFUDAEM), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

## 2.5 ORGANIGRAMA

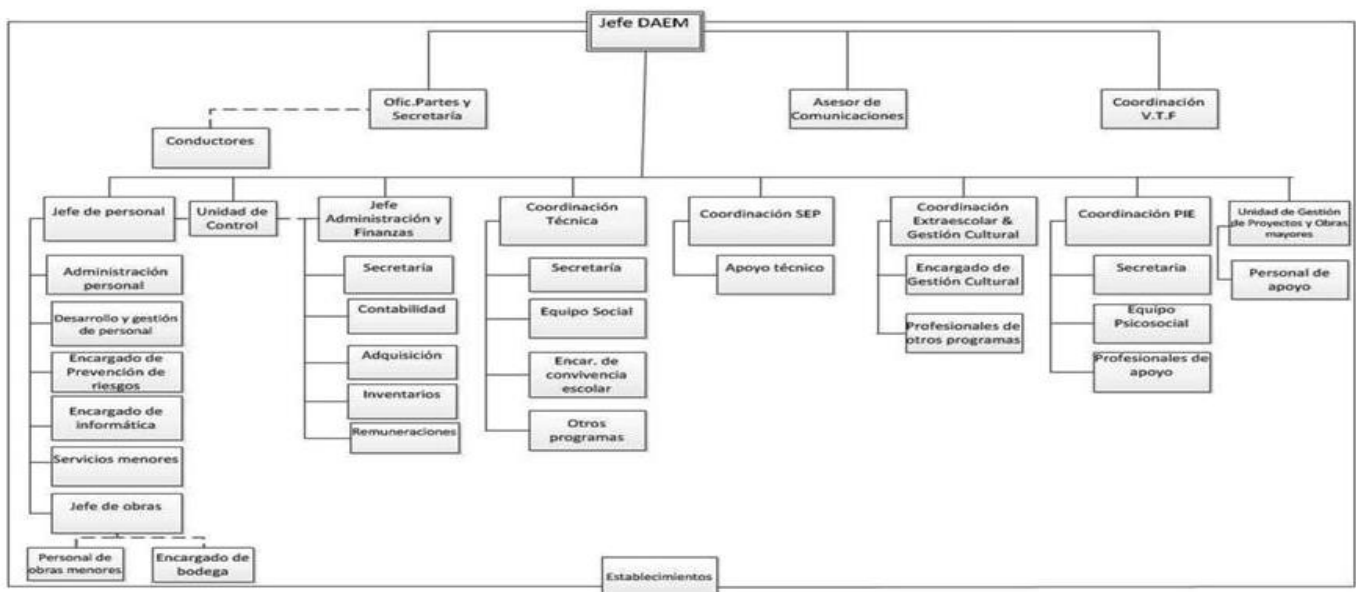
El Departamento de Administración de Educación Municipal, tiene relación directa con todos los estamentos públicos y privados, según el ámbito al cual se relacionará. En relación al ámbito social y bienestar del alumno, este tiene directamente relación con JUNAEB.

Se relaciona con la DIDECO en las actividades de extensión del DAEM que tienen participación de la comunidad vecinal donde se emplazan nuestros establecimientos educacionales. Con la Dirección de Control existe relación en cuanto a la realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.

Con la Secretaría Comunal de Planificación y la Dirección de Obras Municipales, se relaciona en general para la realización de proyectos construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.

Con la Dirección de Administración y Finanzas existe una relación directa referente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por esta dirección.

### ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

|                                                       |            |
|-------------------------------------------------------|------------|
| <b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b> | <b>59</b>  |
| <b>Dotación Total DAEM</b>                            | <b>637</b> |
| <b>Dotación Total Municipal</b>                       | <b>165</b> |

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

|                                                                |                               |                          |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| <b>Presupuesto Global de la comuna</b>                         | <b>\$ 16.722.077.663</b>      |                          |
| <b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b> | Subvención (86,7%)            | \$ 8.678.593.731         |
|                                                                | Otros financiamientos (13,3%) | \$ 1.331.318.301         |
|                                                                | <b>TOTAL</b>                  | <b>\$ 10.009.912.032</b> |

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de Nacimiento se encuentra ubicada en la Región de Bío Bio, a 100 Km. de Concepción y a 33 K. de Los Ángeles estando al centro de las comunas de Negrete, Los Ángeles, Laja, Santa Juana y Curanilahue.

| <b>Antecedentes demográficos</b>              |        |
|-----------------------------------------------|--------|
| Población Comunal (fuente INE)                | 28.606 |
| Porcentaje de Población Rural (%)             | 19,59% |
| Porcentaje de Población Urbana (%)            | 80,41% |
| Tasa de Natalidad (TAS)                       | 13,08  |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)             | 2,8    |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 49,86% |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)  | 50,14% |

La economía de la comuna de NACIMIENTO está orientada hacia el sector forestal, a la agricultura y la vitivinicultura, los que caracterizan a la comuna como base productiva primaria.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 20 Establecimientos Educacionales, de los cuales 3 tienen, a enero de 2020, Directores concursados a través de la Ley 20.501, en el año 2013:

- El Saber (2018), Oscar Guerrero Quinsac (2015) y escuela Canadá (2019).

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de Nacimiento, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

| DESAFÍOS                                                                                                                                                                                          | LINEAMIENTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna. | <p>1.1 Mejorar los resultados de aprendizaje en todos los Establecimientos Educacionales de la comuna en los diferentes niveles.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y módulos.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.4 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p> |
| 2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.                             | <p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje.</p>                                                                                                                                                               |
| 3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.                                            | <p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>                     |
| 4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.                       | <p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos.</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>                |

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales, facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

#### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

| COMPETENCIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | PONDERADOR  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b><br>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.                                                                                                                                                                                                     | 10%         |
| <b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b><br>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.                                                                                                                                    | 20%         |
| <b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b><br>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante | 15%         |
| <b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b><br>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.                                                                                                                                         | 15%         |
| <b>C5. LIDERAZGO</b><br>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.                                                                                                                                                                                                        | 20%         |
| <b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b><br>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.                                                                                                                                                                                                                           | 20%         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>100%</b> |

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

|                                           |                    |
|-------------------------------------------|--------------------|
| <b>Nº Personas que dependen del cargo</b> | 637                |
| <b>Presupuesto que administra</b>         | \$10.009.912.032.- |

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que se relacionan directamente con el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal está integrado por:

**Jefe de Personal:** Responsable de gestionar todos los aspectos relacionados con la administración de servicios y sistema de gestión de personas, necesario para cubrir la dotación comunal.

**Equipo de Coordinación Comunal:** Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los Establecimientos Educativos municipales de la Comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas de la comuna. Así también velar por el cumplimiento de los distintos Planes Anuales de Trabajo, Planes de Mejoramiento, Planes de Convivencia y Reglamento de Evaluación y de apoyo en terreno. Este equipo se encuentra conformado por 4 Coordinadoras Técnicas Comunales: SEP, PIE, Extra Escolar, Curriculum.

**Jefe de Administración y Finanzas:** Responsable de la ejecución del Presupuesto Anual de Educación, efectuar Estado de Avance, Informe Mensuales y Trimestrales, Análisis de los ingresos y egresos, Asesorar a Jefe del DAEM sobre proyección y ajustes. Su equipo de trabajo lo integran: Encargada de Remuneraciones, Encargado de Inventario, Tesorero DAEM y Encargada de Adquisiciones.

**Unidad de Control:** Responsable de asesorar jurídicamente al DAEM y a sus respectivos Establecimientos Educativos que administra, con el fin de garantizar y asegurar la calidad y validez de las actuaciones jurídicas, velando que todos se apeguen al marco legal.

**Directores de Establecimientos Educativos y Encargados de Escuelas Rurales:** Responsables de la administración de cada establecimiento educacional.

**Encargada de Biblioteca Municipal:** responsable de la administración de la biblioteca y la coordinación con las bibliotecas CRA de los establecimientos.

**Unidad de Gestión de Proyectos y Obras Mayores:** Conformada por dos profesionales del área de la construcción y un apoyo administrativo. A esta unidad le corresponde diseñar, supervisar y controlar proyectos de infraestructura, financiados principalmente por fondos ministeriales y otros.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son: Alcalde, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del Municipio, Directores Establecimientos Educativos Municipales y de Jardines Infantiles, docentes, asistentes de la educación, Padres y/o Apoderados, Alumnos y con los encargados de programas sociales.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

### 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM**

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

## **ANEXO<sup>2</sup>**

### **Convenio de Desempeño para Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal**

---

<sup>2</sup>Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

**Año de gestión: (01/09/2019) al (31/08/2024)**

| Objetivo 1:                                                       | Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos subvencionados de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM en los distintos niveles de enseñanza. |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                                                                    |                                        |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Ponderación:                                                      | 30%                                                                                                                                                                                                                   |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                                                                    |                                        |
| Indicadores                                                       |                                                                                                                                                                                                                       |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                              |     |                                                                    |                                        |
| Nombre del Indicador                                              | Fórmula de Cálculo                                                                                                                                                                                                    | Meta/<br>Ponderador<br>año 1 |     | Meta/<br>Ponderador<br>año 2 |     | Meta/<br>Ponderador<br>año 3 |     | Meta/<br>Ponderador<br>año 4 |     | Meta/<br>Ponderador<br>año 5 |     | Medios de Verificación                                             | Supuestos                              |
| Tasa de variación positiva anual del promedio SIMCE en 4° Básico. | (puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ puntaje promedio proyectado en el año t-1)-1)*100                                                                                                            | 0%                           | 10% | 0%                           | 10% | 1 %<br>más                   | 10% | 1 %<br>más                   | 10% | 2%<br>más                    | 10% | Resultado oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia Calidad | Paralización prolongada de actividades |

|                                                                      |                                                                                                            |    |            |    |            |     |            |     |            |    |            |                                                                    |                                        |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------|----|------------|-----|------------|-----|------------|----|------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Tasa de variación positiva anual del promedio SIMCE en 8° Básico.    | (puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ puntaje promedio proyectado en el año t-1)-1)*100 | 0% | <b>10%</b> | 0% | <b>10%</b> | 1 % | <b>10%</b> | 1 % | <b>10%</b> | 2% | <b>10%</b> | Resultado oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia Calidad | Paralización prolongada de actividades |
| Tasa de variación positiva anual del ingreso a la Educación Superior | (puntaje promedio obtenido por el Liceo en el año t/ puntaje promedio proyectado en el año t-1)-1)*100     | 0% | <b>10%</b> | 0% | <b>10%</b> | 1 % | <b>10%</b> | 1 % | <b>10%</b> | 2% | <b>10%</b> | Resultado oficiales de Ingreso a la Educación Superior             | Paralización prolongada de actividades |

| Objetivo 2:                                                                                                   | Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la mantención de los equilibrios financieros del DAEM.                                                                                  |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                                   |                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Ponderación:                                                                                                  | 30%                                                                                                                                                                                                                         |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                                   |                                                                            |
| Indicadores                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                             |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                                   |                                                                            |
| Nombre del Indicador                                                                                          | Fórmula de Cálculo                                                                                                                                                                                                          | Meta/<br>Ponderador<br>año 1 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 2 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 3 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 4 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 5 |      | Medios de Verificación                                                            | Supuestos                                                                  |
| Porcentaje de ejecución de los recursos SEP, PIE, FAEP, pro-retencion, mantenimiento en cada establecimient o | ((% de utilizaciónn de los recursos SEP, PIE, FAEP, Proretencion y mantenimient o utilizado en el año t/ % de utilización de los recursos SEP, PIE, FAEP, PRORETENCIO N, MANTENIMIEN TO proyectado en el año t - 1)- 1)*100 | 80 %                         | 10 % | 80 %                         | 10 % | 85 %                         | 10 % | 85 %                         | 10 % | 90 %                         | 10 % | Informe de porcentaje utilización de recursos entregados al sostenedor anualmente | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |

|                                                                                    |                                                                                                                                  |     |      |     |      |     |      |     |      |       |      |                                                                                    |                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-------|------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Tasa de postulación a recursos externos, en fondos concursable públicos y privados | $((N^{\circ} \text{ de proyectos postulados anualmente} / N^{\circ} \text{ de proyectos proyectados anualmente} - 1) - 1) * 100$ | 3   | 10 % | 3   | 10 % | 5   | 10 % | 5   | 10 % | 6     | 10 % | Informe de proyectos postulados anualmente por el DAEM, entregados al sostenedor   | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |
| Tasa de asistencia promedio comunal                                                | $((\% \text{ de asistencia promedio anual } t / \% \text{ proyectado de asistencia anual } t-1) - 1) * 100$                      | 0 % | 10 % | 0 % | 10 % | 0 % | 10 % | 0 % | 10 % | 0,5 % | 10 % | Informe de porcentaje de variación de asistencia comunal, entregado al sostenedor. | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |

| Objetivo 3:                                                                        | Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal³. |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                                                                     |                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Ponderación:                                                                       | 20%                                                                                                                                             |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                                                                     |                                                                            |
| Indicadores                                                                        |                                                                                                                                                 |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                 |      |                                                                                     |                                                                            |
| Nombre del Indicador                                                               | Fórmula de Cálculo                                                                                                                              | Meta/<br>Ponderador<br>año 1    |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 2    |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 3    |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 4    |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 5    |      | Medios de Verificación                                                              | Supuestos                                                                  |
| Porcentaje de Convenios de colaboración suscritos con actores privados y públicos. | (N° de convenios suscritos en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año)<br>*100                                            | 3 conv<br>enios<br>firma<br>dos | 20 % | 3 conv<br>enios<br>firma<br>dos | 20 % | 3 conv<br>enios<br>firma<br>dos | 20 % | 3 conv<br>enios<br>firma<br>dos | 20 % | 3 conv<br>enios<br>firma<br>dos | 20 % | Informe de de convenios suscritos por el DAEM, entregados al sostenedor anualmente. | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |

<sup>3</sup> Por ejemplo:

- Empresa privada: Generar convenios que garanticen prácticas profesionales e inserción laboral posterior.
- Instituciones educativas: Convenios para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos, mallas complementarias, otros.

| Objetivo 4:                                                                                                                                                             | Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad. |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                 |                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Ponderación:                                                                                                                                                            | 20%                                                                                                                                                                                                |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                 |                                                                            |
| Indicadores                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                    |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                              |      |                                                                 |                                                                            |
| Nombre del Indicador                                                                                                                                                    | Fórmula de Cálculo                                                                                                                                                                                 | Meta/<br>Ponderador<br>año 1 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 2 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 3 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 4 |      | Meta/<br>Ponderador<br>año 5 |      | Medios de Verificación                                          | Supuestos                                                                  |
| Porcentaje de ejecución del plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DAEM y equipos directivos, de los establecimientos o s educacionales | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)*100                                                                            | Diseño plan de capacitación  | 10 % | Ejecución plan 80%           | 10 % | Ejecución plan 85%           | 10 % | Ejecución plan 90%           | 10 % | Ejecución plan 95%           | 10 % | Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |

|                                                                                                                                                              |                                                                                                                         |                             |      |                   |      |                   |      |                   |      |                   |      |                                                                 |                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Porcentaje de implementación del plan de capacitación técnica y pertinente para Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos o s educativos | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)*100 | Diseño plan de capacitación | 10 % | Ejecución del 80% | 10 % | Ejecución del 85% | 10 % | Ejecución del 90% | 10 % | Ejecución del 95% | 10 % | Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente | Paralización prolongada de actores educativos y/o movilizaciones sociales. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80 % de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.