

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE ARAUCO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Arauco, Región de Bio Bío

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar, implementar y asegurar el cumplimiento del proyecto educativo de la Comuna de Arauco, mediante la gestión técnico pedagógica, administrativa y financiera de los establecimientos educacionales municipales, incluyendo salas cunas y jardines infantiles, con el propósito de mejorar la calidad, acceso y equidad de la educación a nivel comunal.

Al Jefe/a del DAEM de Arauco, 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, con otras Municipalidades o DAEM y en general con 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.
8. Ejecución integral del convenio de desempeño, por parte del Director DAEM.
9. Fiscalizar y asegurar el estricto cumplimiento de los convenios de desempeño de los directores regidos por la Ley 20.501.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	50
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	884
Presupuesto que administra	\$15.995.070.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer y apoyar la gestión técnico pedagógica de los equipos técnicos en los establecimientos educacionales con el fin de mejorar el aprendizaje de todos los alumnos del sistema y los indicadores de calidad establecidos por MINEDUC.	1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Arauco. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno de alumnos. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales, con énfasis en liderazgo, convivencia, gestión administrativa, uso de facultades legales de su cargo y aplicación de la Ley 20.903. 2.2 Diseñar e implementar un Plan Comunal de Gestión Pedagógica para promover la calidad en las escuelas y jardines infantiles, a través de la coordinación y articulación de todos sus procesos. 2.3 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.

	<p>3.3 Generar e implementar un programa que sensibilice a la comunidad educativa en materia de inclusión, Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, prevención de riesgos psicosociales y Prevención de consumo de drogas y alcohol.</p>
<p>4. Mejorar la Gestión de Personas, con el fin de mejorar la prestación de los servicios educacionales en los distintos establecimientos y en el DAEM.</p>	<p>4.1 Revisión anual de la dotación docente, efectuando adecuaciones de personal cuando corresponda, según las necesidades de cada establecimiento, con énfasis en el respeto a los Derechos de los Funcionarios.</p> <p>4.2 Asegurar el cumplimiento de la Ley 20.903 y otras, que tienen relación con las obligaciones y deberes de cada uno de los integrantes del sistema comunal.</p> <p>4.3 Resguardar y fiscalizar el ambiente laboral, a fin de reducir riesgos psicolaborales del DAEM y de cada uno de los establecimientos del sistema comunal.</p>
<p>5. 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 y del DAEM</p>	<p>5.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>5.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Apoyo a la Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>5.3 Mantener permanentemente informado al sostenedor, de la gestión financiera global del DAEM y en general del Sistema Comunal de Educación.</p>
<p>6. Fortalecer la gestión administrativa del DAEM de Arauco, mediante la aplicación de procesos estandarizados y protocolos aplicables a los Establecimientos.</p>	<p>6.1 Establecer procedimientos precisos, que permitan una eficiente gestión administrativa, y cumplimiento estricto de la normativa legal, especialmente ante organismos externos, tal como la Contraloría General de la República, Superintendencia de Educación, Consejo para la Transparencia, MINEDUC, Dirección Provincial de Educación, Servicio de Salud, entre otros.</p> <p>6.2 Actualización permanente de protocolos o manuales de procedimientos aplicables a cada establecimiento educacional, en materia de gestión administrativa y en materias tales como Convivencia, Protección de Derechos de Alumnos,</p>

	<p>Disciplina, Denuncia Obligatoria y otros de similar naturaleza.</p> <p>6.3 Mantener permanentemente informado al sostenedor sobre la gestión administrativa, tanto del DAEM, como de los establecimientos del Sistema Comunal de Educación, del Control Interno, según lo dispone la Contraloría General de la República.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para sea el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad.**

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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**.

Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y administrativa, en el ámbito educacional o educación escolar en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

- Gestión en contextos de ruralidad.
- Trabajo en contextos multiculturales.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

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

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.

**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 de los atributos**.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION 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.</p>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA 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.</p>	25%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS 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.</p>	20%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES 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.</p>	25%
<p>C5. LIDERAZGO 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.</p>	20 %
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	50
Dotación Total DAEM	934
Dotación Total Municipal	1290

Presupuesto Global de la comuna	\$27.853.542.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$15.194.070.000
	Aporte Municipal (1%)	\$ 110.000.000
	Otros financiamientos (5%)	\$ 691.000.000
	TOTAL	\$15.995.070.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

En términos de superficie, la Comuna de Arauco tiene 956 km² de extensión y se ubica aproximadamente a 50 kilómetros de Lebu, Capital Provincial, y a 72 Kilómetros de Concepción, Capital Regional.

Territorio	Año 2002	Año 2015	Variación (%)
Comuna de Arauco	34.873	38.270	9,74

Antecedentes demográficos	
Porcentaje de Población Rural (%)	27,9%
Porcentaje de Población Urbana (%)	72,1%
Tasa de Natalidad (TAS)	13,1%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4,7%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50%

Las principales actividades económicas que se desarrollan en la comuna de Arauco, corresponden a las actividades asociadas a la pesca artesanal, agricultura, ganadería y explotación forestal. También resulta importante la actividad desarrollada en torno a los servicios y empresa productora de celulosas. Además de la ciudad de Arauco, dentro de la misma comuna se encuentran varios pueblos entre los que destacan Laraquete, Carampangue, Ramadillas, Tubul, Llico y Punta Lavapié en los cuales existe el servicio educacional municipal.

Desafíos del Municipio para Educación

Entre los desafíos se encuentra el Gestionar lineamientos Estratégicos a nivel Comunal y desarrollar el PADEM, al objeto de lograr una educación de calidad a través de un trabajo de equipo, participativo y colaborativo con los equipos directivos y las comunidades escolares de cada establecimiento.

Realizar una eficiente gestión de la dotación de funcionarios del Sistema Comunal de Educación, orientada a la mejora continua de los procesos de aprendizaje y entrega de una educación de calidad.

Administrar eficientemente los bienes materiales, activo físico y recursos financieros percibidos de organizaciones públicas, con estricto apego al cumplimiento de la normativa legal vigente, asegurando un equilibrio financiero.

Orientar el quehacer, especialmente a la atención y bienestar de nuestros alumnos.

VISIÓN: Lograr a nivel comunal una Educación de Calidad, generando oportunidades para los alumnos del sistema comunal de educación, a través de procesos educativos eficientes, empleando medios tecnológicos y la participación de las comunidades educativas.

Lograr un Departamento de Educación Municipal líder en materia de gestión, eficiencia y resultados, afianzando principios de participación, inclusión y respeto a los funcionarios, orientando todo su trabajo a la atención de los alumnos y entrega de una educación de alto estándar.

MISIÓN: Implementar procesos de aprendizaje eficientes, asegurando la entrega de contenidos y cobertura curricular, con la participación coordinada de los equipos docentes, directivos y comunidad educativa en general. Asegurar uso de medios tecnológicos y aumento de los índices en indicadores oficiales que miden los resultados académicos a nivel nacional.

PROPUESTA DE VALOR: Liderar un proceso de educación integral, inclusivo y participativo.

3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Arauco posee 32 Establecimientos educacionales municipales, donde el 56% corresponde a establecimientos urbanos y el 44% a establecimientos rurales, según la siguiente distribución:

- 26 establecimientos de Educación Básica.
- 3 establecimientos de Educación Media.
- 2 establecimientos de Educación Adultos (Centro Educacional Integral de Adultos Paul Harris y en Unidad Carcelaria Bernardo O'Higgins).
- 1 Establecimiento de Educación Especial (Escuela de Lenguaje).

Junto con lo anterior, integran el Sistema Comunal de Educación Municipal, un total de 12 salas Cuna y Jardines Vía Transferencia de Fondos, y 2 Jardines modalidad CECI.

Dentro de la oferta educativa externa, la comuna de Arauco cuenta además con:

- 1 colegio Particular Pagado, (Colegio Arauco).
- 4 Colegios Particulares Subvencionados, (Liceo San Francisco de Asís, Colegio el Bosque, Colegio Francis y Escuela Juan Bautista).

Además, en el nivel Técnico Profesional, cuenta con 2 Institutos Profesionales (DUOC UC e Instituto Profesional IPG).

Por otra parte, la matrícula de los establecimientos municipales ha tenido fluctuaciones en su promedio anual en los últimos 5 años, siendo el aumento más significativo en el año 2015. En los últimos dos años se aprecia una leve disminución, lo que se puede asociar a la movilidad existente entre los establecimientos Municipales y los Particulares y Particulares Subvencionados existentes en la Comuna.

Matrícula Histórica						
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
5.001	4.897	4.777	4.738	4.742	4.694	4.681

A continuación, se adjuntan datos estadísticos relativos a distintos indicadores de matrícula del DAEM de Arauco.

MATRÍCULA MES MARZO - AÑO 2015 AL 2021 - COMUNA DE ARAUCO

ESTABLECIMIENTO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	LICEO POLITECNICO DE CGUE.	328	320	311	308	304	299
LOMAS DE ANGUILLAS	3	4	4	2	-	-	-
SAN PEDRO LARAQUETE	330	304	279	258	259	232	241
VICENTE MILLAN	244	247	231	244	268	281	262
LIBERTADOR GENERAL	27	34	36	23	46	30	18
MARE NOSTRUM	474	496	514	526	530	530	487
CESAR MONSALVE FLORES	125	111	102	109	117	116	124
CEIA PAUL HARRIS	286	455	372	301	279	201	268
LICEO SAN FELIPE DE ARAUCO	1059	865	886	925	875	841	824
EDELMIRA VERGARA QUIÑONES	382	390	415	460	499	556	562
BRISAS DEL MAR DE TUBUL	370	343	322	297	295	297	300
BASICA DE CARAMPANGUE	440	424	412	408	411	417	385
VALLE DE RAMADILLAS	171	159	161	152	149	120	117
CARLOS SAEZ SAEZ	11	9	6	6	4	4	3
ALTO YANI	34	32	32	34	30	27	27
PASO LOS TEMOS	6	5	5	6	7	7	8
QUILANTRAL	22	19	21	16	16	13	13
ARMANDO WEISSE	6	6	6	6	7	7	6
JORGE VALENZUELA ZUÑIGA	159	151	142	136	142	140	148
LOS PINOS	149	147	151	148	162	168	165
LICEO FILIDOR GAETE LLICO	149	153	162	166	171	176	181
HUGO CABRERA	2	3	4	4	3	4	4
FERMIN IBARRA	5	6	4	3	5	4	4
MAR DE LOS PINOS	6	10	10	13	8	5	5
QUIDICO	3	4	5	6	4	5	2
VALLE VERDE	53	48	51	48	42	41	43
VALLE DE ARAUCO	88	87	79	76	72	82	82
CERRO COLORADO	4	4	3	3	3	2	2
PEMEREHUE	4	6	2	2	4	5	3
ALTO RAQUI	4	2	3	2	5	2	4
EL PIURE	5	3	2	3	2	4	2
ESCUELA DE LENGUAJE	52	50	44	47	23	45	42
TOTAL	5001	4897	4777	4738	4742	4661	4681

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales han sido fluctuante respecto a resultados académicos tanto a nivel comunal como de establecimientos.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	425	436
2018	461	448
2019	432	420

PTU	Lenguaje	Matemática
-----	----------	------------

	(promedio)	(promedio)
2020	421	428
2021	401	436

SIMCE:

Tal como es de conocimiento público, a nivel país la prueba SIMCE no se realizó producto del estallido social en 2019 para luego, y producto de la pandemia, tampoco se realizó en los años 2020 y 2021. Lo anterior conlleva a la circunstancia que los datos que se presentan son de los últimos años con que se contó con información.

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	-	-	-	-	NO
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	254	258	258	254	271	NO
4° Básico	Matemáticas	243	247	250	256	259	NO
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-	-	NO
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	243	255	-	240	-	NO
6° Básico	Matemáticas	239	241	-	235	-	NO
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	242	-	232	-	232	NO
8° Básico	Matemáticas	243	-	237	-	242	NO
8° Básico	Ciencias Naturales	248	-	236	-	-	NO
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	235	NO
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	236	235	237	242	-	NO
II° Medio	Matemáticas	229	228	230	234	-	NO

Indicadores de Desarrollo Personal y Social (datos año 2019):

- Autoestima académica y motivación escolar: 75%
- Clima de convivencia escolar: 75%
- Participación y vida democrática: 79%
- Hábitos de vida saludable: 71%

**3.4
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Entorno interno:

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 de la comuna.
- Concejo Municipal.
- Administrador Municipal.
- Directores de Establecimientos educacionales y equipos directivos.
- Asociaciones Gremiales.

- Comunidad educativa en general.
- Directores de Departamento de la Municipalidad.

Entorno externo:

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, DEP, CPEIP, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

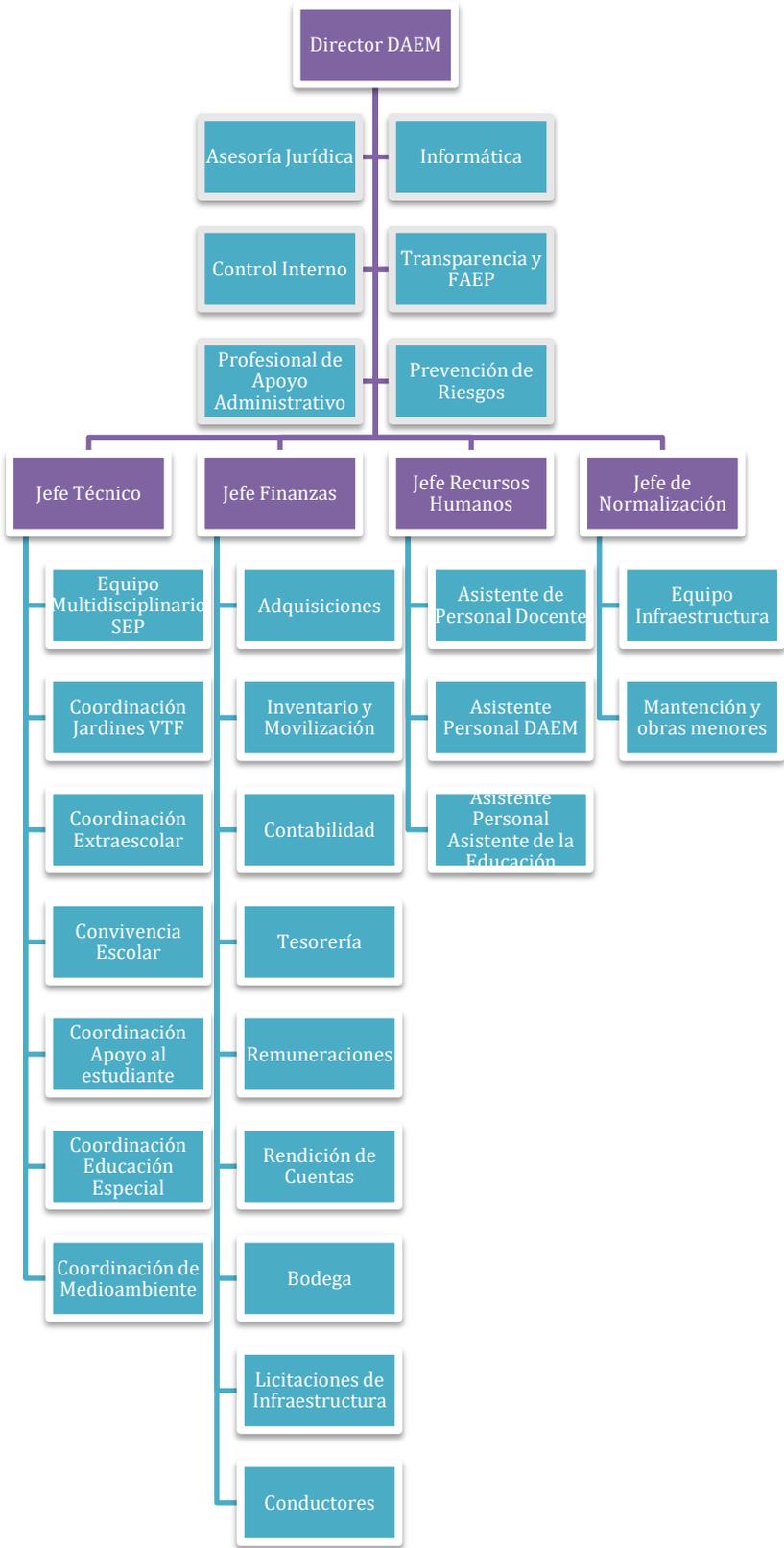
También se relaciona con instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, SENDA, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, entre otros. -

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna de Arauco hay 32 establecimientos educacionales, de los cuales 11 tienen Directores seleccionados a través del procedimiento definido en la Ley 20.501:

- Escuela Vicente Millán I.
- Escuela Mare Nostrum.
- Escuela Básica Carampangue.
- Escuela Los Pinos.
- Escuela San Pedro de Laraquete.
- Escuela Brisas del Mar de Tubul.
- Liceo Filidor Gaete de Llico.
- CEIA Paul Percival Harris.
- Escuela Edelmira Vergara Quiñonez.
- Liceo Politécnico de Carampangue.
- Liceo san Felipe de Arauco.

3.6 ORGANIGRAMA



4. 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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la 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/la 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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.

ANEXO¹

Convenio de Desempeño para Jefes/as de Departamento de Administración de Educación Municipal

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as 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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo N°1	Potenciar la gestión pedagógica en establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad que abarque las distintas realidades de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta/ Ponderador		Supuestos básicos
Diseñar e implementar un Plan de Gestión Pedagógica Comunal.	(N° de actividades ejecutadas del Plan en el año t/N° de actividades planificadas del Plan para el año t)*100	Documento con el contenido del Plan, aprobado por la Autoridad. Informe de cumplimiento semestral ante la Autoridad comunal.	No existe un Plan de Gestión Pedagógica Comunal	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% implementación	15%	
				Año 3: 80% implementación	15%	
				Año 4: 90% implementación	15%	
				Año 5: 100% implementación	15%	
Mejorar los porcentajes de asistencia a clases de los alumnos de los establecimientos de la comuna.	Promedio de asistencia de alumnos y alumnas en el año t/promedio de asistencia en el año anterior)-1) *100 Referencia asistencia año 2019	Asistencia declarada a MINEDUC, sistema información General de Estudiantes (SIGE)	Se tiene un 90 % de promedio anual, respecto a todos los establecimientos o educacionales de la comuna	Año 1: mantener el porcentaje alcanzado	15%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: mantener el porcentaje alcanzado	15%	
				Año 3: Aumentar a 91%	15%	
				Año 4: Aumentar a 92%	15%	
				Año 5: Aumentar a 93%	15%	

Objetivo N°2	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.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo	$((M\$ \text{provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año } t / M\$ \text{provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año } t-1) - 1) * 100$	Informe anual de recursos ingresado por año	No existen fuentes de financiamiento externo	Año 1: Obtención de financiamiento externo 15%	15%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Aumento 1%	15%	
				Año 3: Aumento 2%	15%	
				Año 4: Aumento 3%	15%	
				Año 5: Aumento 5%	15%	
Elaborar un plan comunal para disminución del porcentaje de deserción escolar	Porcentaje deserción escolar Formula: $(N^\circ \text{ alumnos que desertan de los EE comunales en el año } t / N^\circ \text{ alumnos que desertan de los EE comunales en el año } t-1) * 100$	Plan de disminución de porcentaje de deserción escolar Informe anual de cumplimiento	No existe un plan comunal de disminución de deserción escolar	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% implementación	10%	
				Año 3: 80% implementación	10%	
				Año 4: 90% implementación	10%	
				Año 5: 100% implementación	10%	

Objetivo N°3	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación de todos los establecimientos de la comuna.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseñar e implementar talleres de redes técnicas pedagógicas de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos educacionales.	(Número de talleres de redes técnico pedagógicas implementadas para los diferentes estamentos de los EE/número de talleres de técnico pedagógicas planificadas para los diferentes estamentos de los EE)*100	Carta Gantt elaborada para controlar el tiempo e informe de avance de los programas de perfeccionamiento	Los talleres de redes técnico pedagógicas no se han implementado durante la pandemia	Año 1: 100% Diseño del programa	10%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 25% Implementación	10%	
				Año 3: 50% Implementación	10%	
				Año 4: 75% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnico administrativo para el Personal DAEM	(Número de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t / Número de actividades programadas para el año t)*100	Plan de Capacitación para el Personal DAEM aprobado por la Autoridad Comunal Informe de Cumplimiento Anual	No existe un plan de capacitación para el Personal DAEM	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que los Establecimientos Educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% implementación	15%	
				Año 3: 80% implementación	15%	
				Año 4: 90% implementación	15%	
				Año 5: 100% implementación	15%	

Objetivo N°4	Generar estrategias de colaboración a través de acciones de convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad educativa.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Rediseñar y ejecutar un plan comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educativos.	(N° de actividades plan comunal de convivencia escolar realizadas en el año t / total de actividades del plan comunal de convivencia escolar del año t) * 100	Plan comunal de Convivencia escolar aprobado por la autoridad comunal. Informe anual con las actividades realizadas	Existe, se debe adecuar a las nuevas temáticas de desarrollo socioemocional y personal de los estudiantes y funcionarios	Año 1: 100% Diseño	10%	Que los Establecimientos Educativos de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 85% Implementación	10%	
				Año 3: 90% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 95% Implementación	10%	
Desarrollar el espíritu de servicio social en los estudiantes, fortaleciendo su vinculación con la comunidad, a través de iniciativas de igualdad de género, salud, bienestar, medioambiente, reducción de desigualdades y sostenibilidad de recursos.	(N° de actividades ejecutadas por EE que promueven el servicio social en el año t/N° de actividades planificadas por EE que promueven el servicio social en los estudiantes t)*100	Registro de asistencia de alumnos a las actividades realizadas por EE Informe anual con las actividades realizadas por EE	Existen actividades, pero que no satisfacen las actuales demandas de la comunidad	Año 1: 100% Diseño de propuesta	10%	Que los Establecimientos Educativos de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 85% Implementación	10%	
				Año 3: 90% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 95% Implementación	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

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