

JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Educación Municipal - DEM
Municipio:	Municipalidad de Puerto Montt
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Puerto Montt
Fecha Aprobación:	27 de septiembre de 2011
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento 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.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DEM de Puerto Montt, 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 humanos, 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 equipos directos DEM.
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. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

1. ANTECEDENTES GENERALES:

La comuna de Puerto Montt tiene una población estimada de 236.000 habitantes. Actualmente la comuna acoge a un 27% (aproximado) de la población total de la Región de Los Lagos, 11,39% de la cual corresponde a población rural y 88,61% a población urbana.

La economía regional se destaca también entre otras actividades por la miticultura, acuicultura, agricultura, ganadería, cultura, artesanía, construcción y armado naval, inmobiliaria, molinera y comercio.

Según el censo realizado el 2002, en la comuna de Puerto Montt hay 175.938 habitantes, de los cuales 87.825 son hombres y 88.113 son mujeres. Según estimaciones del INE para el año 2010 la

comuna contaría con 236.693 habitantes. Un 4,7% de su población dice pertenecer a una etnia. Para el año 2020 se proyecta una población de 298.617, siendo 151.708 hombres y 146.909 mujeres.

2. DEFINICIONES EDUCATIVAS ESTRATÉGICAS

Políticas educacionales comunales, fijadas por el Alcalde, y que apuntan al mejoramiento de la gestión y de la calidad de la enseñanza. Se pueden desglosar en:

- Contar con una gestión educacional óptima en todos los niveles y modalidades.
- Disponer de una red de infraestructura comunal acorde con las necesidades actuales y las demandas futuras.
- Trabajar por lograr niveles de enseñanza de alta calidad en nuestros establecimientos.
- Favorecer un modelo de gestión educacional participativo y democrático.
- Crear instancias de mejoramiento para personal docente y no docente en establecimientos educacionales.
- Abrir los espacios educativos a la comunidad.

3. SECTOR EN EL QUE SE CONCENTRA LA MATRÍCULA

Sector Municipal : 51 %

Sector Particular Subvencionado : 42%

Sector Particular no subvencionado : 07 %

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

1. Número de matrícula actual

Alumnos Básica y Media	25.500
Salas Cuna	650
Jardines de Transferencia JUNJI	1200
TOTAL	27.350

2. Comportamiento histórico de la matrícula escolar.

Año	N° Matriculados
2007	26.909
2008	26.860
2009	27.059
2010	24.225
2011	25.500
(*)	

(*) No este total no están considerados los niños de salas cunas ni jardines infantiles de transferencia JUNJI.

3. Total de Establecimientos

Establecimientos Ed. Básica	57
Establecimientos Ed. Media	13
Establecimientos Ed. Adultos	3
Establecimientos Ed. Especial	1
Total	74

Total de Jardines de Transferencia JUNJI: 24

4. N° y Porcentaje de Establecimientos Educativos :

Tipo de Establecimiento	N°	%
Urbano	40	54,05 %
Rural	34	45,94 %

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Educación Municipal está integrado por una Unidad de Administración y Finanzas y una Unidad Técnico-Pedagógica.

La Unidad de Administración y Finanzas la integran: El Jefe Administrativo (Periodista); el Jefe Finanzas (Ingeniero Comercial); Jefe Adquisiciones (Ingeniero Comercial); Jefe Personal (; Jefe Remuneraciones (Ingeniero Comercial); Jefe Planificación y Equipamiento (Constructor Civil); Jefe

Auditoría (Contador Auditor) y Jefe Jurídica (Abogado).

La Unidad Técnico Pedagógico está conformada por:

Jefe de Unidad Técnica: Docente encargado de la coordinación de la unidad.

Encargado de Escuela y Liceos: Cuya función es coordinar acciones en la línea de Educación Básica y Media y proyectos y/o planes como el PADEM. A cargo un docente con experiencia en el área.

Encargada del Departamento Psicosocial; Coordinadores de Educación Media, Educación Básica, Educación Especial, Extraescolar y cultura, Educación Parvularia, Subvención Preferencial: Desarrollar y monitorear acciones programadas para cada unidad. A cargo de Docentes del área y con perfeccionamiento pertinente a la función.

En el DEM se desempeñan un total de 160 funcionarios. El equipo profesional lo integran 3 Abogados; 1 Administrador Público; 8 Ingenieros; 3 Arquitectos; 8 Asistentes Sociales; 3 Contadores Auditores; 3 Periodistas; 2 Constructores Civiles; 3 Sicólogos; y 12 Docentes.

Además, hay 25 técnicos, 35 administrativos, 5 Auxiliares de Servicio, 18 Maestros (mantención), 22 choferes de buses escolares y 13 honorarios que son contratados para cumplir funciones específicas por programas anexos a las funciones de la Dirección de Educación.

ENTORNO INTERNO

Los principales actores con los que interactúa el cargo de Jefe/a Departamento de Educación Municipal al interior del municipio son :

Jefes y/o Encargados de Unidades de la DEM: Jefe de Finanzas, Jefe de Personal, Jefe de Equipamiento, Jefe de Adquisiciones, Jefe Unidad de Jurídica, Jefe de Unidad Técnica.

Directores de Establecimientos Educativos.

Concejo Municipal: A través de reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO): Con el Director del Dideco y con encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas sociales, etc) .

Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAC): Con equipo de profesionales del área de diseño de infraestructura y elaboración de proyectos.

La relación con estos estamentos está dada por la entrega de información, establecer coordinaciones y monitoreo, entrega de directrices en las

diferentes áreas de acciones del ámbito educativo comunal.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento de Educación Municipal se relaciona con el Ministerio de Educación (DEPROVEDUC, SECREDUC) organismos regionales como Secretarías Regionales Ministeriales, Universidades, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas locales, Cámara de Comercio, JUNJI, JUNAEB, CONAMA, Higiene Ambiental, asociación Chilena de Municipalidades, otros municipios, Organismos Gremiales tales como: Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Consejo de Directores, Consejos de Jefes de UTP, SENAME, SERNAM, entre otros .

USUARIOS/CLIENTES

La comuna atiende a 8.769 alumnos prioritarios, por lo cual, la DEM percibe la Subvención Preferencial del MINEDUC.

Los índices de deserción Escolar fluctúan entre el 2,07% en Educación Básica y 7,93% en Educación Media.

Los niveles de participación de los Padres y Apoderados están dados a través de los Centros de Padres y Apoderados y su incorporación como integrantes del Consejo Escolar, que en la comuna son un 60 Consejos Escolares Municipales.

En lo referente a la interculturalidad, la comuna cuenta con cinco establecimientos donde se desarrolla un proyecto Intercultural Bilingüe.

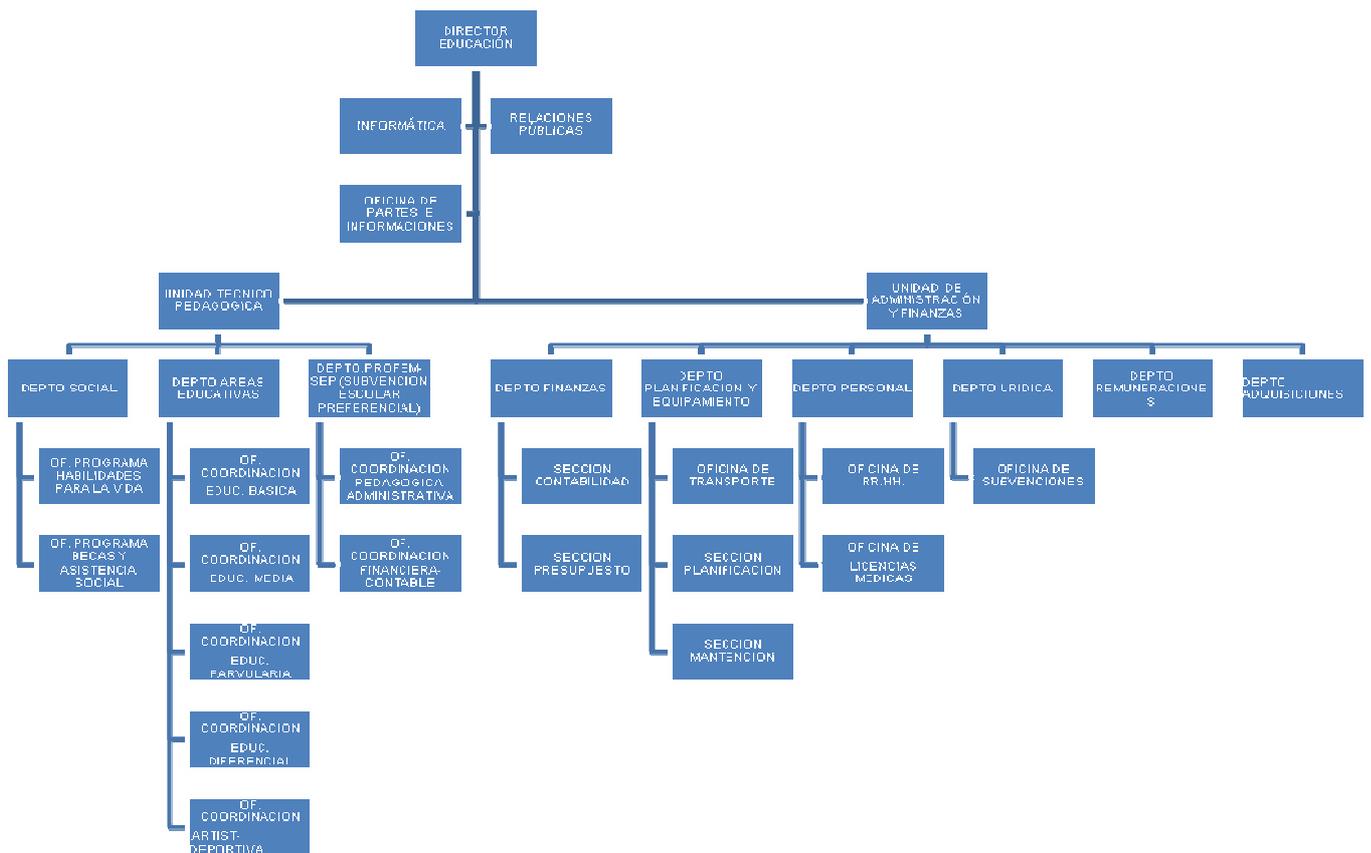
Para la atención de niños y niñas con Necesidades Educativas Especiales, la comuna cuenta con 27 Grupos Diferenciales, 54 Proyectos de Integración Educativa (PIE) y una Escuela Especial.

Respecto de la distribución de la matrícula por Niveles de Enseñanza ésta es la siguiente:

NIVELES	MATRICULA
Enseñanza Básica Urbana	12.229
Enseñanza Básica Rural	3.321
Enseñanza Adulto	638
Enseñanza Educación Especial	1070
Enseñanza Media	6386
Enseñanza Pre-básica (24 jardines JUNJI)	1856
TOTAL	27.944

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	160
	Dotación Total de la municipalidad (solo planta):	1329
	Presupuesto Global de la comuna:	\$ 56.003.747.877
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 25.880.574.000
	% de subvención:	80%
	% aporte municipal:	0,28%
% otros financiamientos:	0%	

4. ORGANIGRAMA ACTUALIZADO



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Propender en las escuelas y liceos bajo su dependencia a elevar los indicadores de las pruebas PSU y SIMCE en relación con los guarismos actuales.
2. Mantener o incrementar la matrícula actual de las escuelas y liceos bajo dependencia DEM.
3. Fortalecer la relación escuela-comunidad, impulsando proyectos de incentiven las escuelas abiertas y mejorando a su vez el espacio público para el fomento del arte y la cultura.
4. Generar y fortalecer las alianzas público-privadas con la finalidad de mejorar progresivamente el Proyecto Educativo Comunal.
5. Diseñar y ejecutar programas de capacitación para los equipos directivos docentes de los establecimientos educacionales y del personal a su cargo para mejorar la gestión de la DEM.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
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.	10%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política publica del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes	20%

educativos comunales y la gestión del DEM según las variables detectadas.

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 recursos humanos, 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

20%

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.

15%

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.

25%

C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.

10%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de \$ **575.956.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del **200%** de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a \$**927.696.-** El total de la remuneración bruta es de \$**1.503.652.-**

Adicionalmente, el/la Jefe del Departamento de Educación Municipal percibirá un incentivo municipal equivalente al **350%** de la remuneración básica mínima nacional que para educación media asciende a \$**1.623.468** siempre y cuando cumpla copulativamente con los requisitos establecidos en el decreto municipal N° 2357 del 25/02/2011, a saber:

1) Haber desempeñado por cuatro o más años cargos relevantes en organismos públicos o privados vinculados con la educación;

2) Contar con horas de perfeccionamientos equivalente en a lo menos un 25% de la asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 47° del Estatuto Docente;

3) Haber participado o estar participando y/o aprobado una instancia de perfeccionamiento o capacitación tales como diplomado, postgrado, etc.

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación (profesor), quien por su experiencia, perfeccionamiento, etc. supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que le corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 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 DEM 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 y será público.
- El Jefe/a DEM 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 DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

**PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT**

Objetivo Estratégico	Factor crítico de éxito	Indicadores	Metas
<p>1.-Velar por el desarrollo y el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Puerto Montt.</p>	<p>1. Lograr elevar los niveles de cobertura curricular de la Educación Municipal.</p> <p>2. Lograr mejorar los resultados actuales de las mediciones SIMCE a nivel comunal.</p>	<p>1.1 Porcentaje de cobertura al quinto año es del 90%.</p> <p>2.1 Al final del año 5º se logrará elevar en 10 puntos los resultados promedios actual del SIMCE en 4º básico, 8º básico y 2º medio.</p>	<p>1.1.1 Situación Actual: En la actualidad el porcentaje de cobertura curricular es de 70% aproximadamente. Los porcentajes para los cinco años son los siguientes:</p> <p>Año 1: Alcanzar un 74%. Año 2: Alcanzar un 78%. Año 3: Alcanzar un 82%. Año 4: Alcanzar un 86%. Año 5: Alcanzar un 90%.</p> <p>2.1.1 Situación Actual: En la actualidad los resultados promedios del SIMCE son los siguientes:</p> <p>4º Básico: 252 Puntos 8º Básico: 242 Puntos 2º Medio: 234 Puntos</p> <p>Los puntos de aumento para cada año en 4º Básico, 8º Básico y 2º Medio son los siguientes:</p> <p>Año 1: 2 Puntos. Año 2: 2 Puntos Año 3: 2 Puntos Año 4: 2 Puntos Año 5: 2 Puntos</p>

	<p>3. Planificar y actualizar los Proyectos Educativos Institucionales.</p>	<p>1.2 100% de actualización de Proyecto Educativo en las escuelas y liceos, en 5 años</p>	<p>1.2 Actualización de proyecto Educativo en las escuelas y liceos Situación Actual: El 50 % de los Proyectos Educativos actualizados. Los porcentajes para los cinco años son los siguientes: Año 1: 60% Año 2: 70% Año 3: 80% Año 4: 90% Año 5: 100%</p>
<p>2.-Aumentar el número de alumnos matriculados en los Jardines Infantiles de Transferencia (JUNJI) administrados por la Municipalidad de Puerto Montt.</p> <p>3.-Implementar y ejecutar un plan de acción tendiente a mantener o aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, el cual deberá contener a lo menos aspectos de infraestructura, transporte escolar, información de matrículas, entre otros.</p>	<p>1. Lograr aumento de matrícula en los Jardines de Transferencia.</p> <p>1. Lograr ejecutar las acciones comprometidas tales como:</p> <p>2. Información a través de los medios de comunicación acerca de la cobertura de matrícula.</p> <p>3. Información escrita a través de la utilización de la imprenta escolar del DEM.</p> <p>4. Mejoramiento del servicio</p>	<p>2.1 Aumentar el 2% anual en cinco años.</p> <p>3.1 Realizar a lo menos el 90% de las acciones comprometidas anualmente durante los cinco 5 años.</p>	<p>2.1 Meta de matrícula de la educación municipal</p> <p>Situación Actual: Alumnos matriculados en Jardines de Transferencia de la comuna a agosto del 2011: Jardines Infantiles: 1.200 Los porcentajes para los cinco años son los siguientes: Año 1: 2% Año 2: 2% Año 3: 2% Año 4: 2% Año 5: 2%</p> <p>3.1En la actualidad se desarrolla difusión radial y escrita acerca de la cobertura de matrícula en los diferentes establecimientos municipales de la comuna. Los porcentajes para los cinco años son los siguientes: Año 1: 90% Año 2: 95% Año 3:95% Año 4:95% Año 5:95%</p> <p>Además, el primer año deberá entregar el diseño del plan de trabajo con las acciones comprometidas.</p>

	educacional. (mejoramiento de infraestructura, transporte escolar).		
4.-Implementar y ejecutar un plan, a nivel comunal, tendiente a promover la participación de la comunidad escolar y los actores sociales.	1. Lograr la ejecución del Plan y de las acciones comprometidas.	4.1.-Ejecutar, a lo menos, el 85% del Plan al final de los cinco años.	<p>4.1.-Situación Actual: En la actualidad se desarrollan algunas acciones mínimas respecto de estas materias.</p> <p>Los porcentajes esperados para el cumplimiento del desarrollo del Plan son los siguientes:</p> <p>Año1: 80% Año 2: 80% Año 3: 85% Año 4: 85% Año 5: 85%</p> <p>Además, el primer año deberá entregarse el diseño del plan de trabajo con las acciones comprometidas para los 5 años, indicando las tareas anuales a cumplir.</p>

<p>5.-Fomentar el liderazgo de los equipos directivos, docentes UTP, docentes, asistentes de la educación, funcionarios administrativos y consejos escolares, dependientes de la Dirección de Educación Municipal a través del desarrollo de un programa de perfeccionamiento y capacitación.</p>	<p>1. Lograr la ejecución del programa de capacitación.</p> <p>2. Desarrollar un plan de formación para Padres y miembros de los Consejos Escolares.</p>	<p>5.1 Lograr ejecutar a lo menos un 85% anual del programa de perfeccionamiento destinado a los funcionarios del DEM.</p> <p>5.2 Ejecutar al final de los 5 años el 100% del Plan de capacitación a los Consejos Escolares.</p>	<p>5.1 Los porcentajes de logros esperados para esta acción son:</p> <p>Año 1: 20%</p> <p>Año 2: 40%</p> <p>Año 3: 60%</p> <p>Año 4: 80%</p> <p>Año 5: 100%</p> <p>Además, el primer año deberá entregarse el diseño del plan de capacitación para los funcionarios DEM.</p> <p>5.2 El plan de capacitación deberá avanzar progresivamente en el periodo con los siguientes porcentajes:</p> <p>Año 1: 20%</p> <p>Año 2: 40%</p> <p>Año 3: 60%</p> <p>Año 4: 80%</p> <p>Año 5: 100%</p> <p>Además, el primer año deberá entregarse el diseño del plan de capacitación para todos los estamentos de los Consejos Escolares.</p>
---	--	--	--