

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE PARRAL**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Parral
Región del Maule

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 éstos 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.

(*) 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-09-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño S.

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

La misión del Ministerio de Educación es 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.

En ese marco, el Ministerio trabaja para i) garantizar que la educación de calidad sea un derecho al cual puedan acceder todos los niños, niñas, jóvenes y adultos de Chile según corresponda; y ii) emprender acciones y velar para que la educación pública se desarrolle y fortalezca en tanto eje fundamental del sistema educativo nacional, dando garantía del cumplimiento de los criterios antes señalados, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

Ámbitos de acción 1 Reforma Educacional en distintos niveles educativos, incluyendo la transición entre la Educación Municipalizada y la Nueva Educación Pública y una nueva Política Nacional Docente que incluye una nueva carrera profesional docente.

2 Agenda de fortalecimiento de la educación pública escolar a lo largo del territorio, incluyendo el apoyo a las comunidades educativas y sus necesidades de desarrollo, así como las de sus miembros.

3 Reformulación y fortalecimiento de la institucionalidad y del marco regulatorio del sistema educacional en el marco de la Reforma, incluyendo a los organismos gubernamentales y agencias públicas referidas a educación.

4 Énfasis en la calidad en todos los niveles del sistema educativo.

5 Inclusión, calidad integral y equidad como ejes centrales del proceso educativo.

6 Ciencia y tecnología como herramientas para el desarrollo inclusivo, sostenible y sustentable.

7 Patrimonio: Conservación y fortalecimiento del acceso al Patrimonio material e inmaterial y aporte al perfeccionamiento y desarrollo de la futura institucionalidad que se haga cargo de ello.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Considerando que la Ilustre Municipalidad de Parral, a través, del Departamento de Administración de Educación Municipal; debe velar por el oportuno y adecuado desarrollo de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo; y en el marco de la Reforma Educacional y de una política de Estado de largo plazo, los Alcaldes y Municipios de Chile, junto al Ministerio de Educación, se encuentran empeñados en elevar la calidad, la cobertura y la equidad de la educación pública de nuestro país; es que este Municipio se ha empeñado en hacerse cargo de las urgencias del ahora; aportando además la construcción de una nueva institucionalidad para el desarrollo y gestión educacional.

Ahora bien, la política educativa municipal de Parral, se define en la entrega de una educación de calidad desde los valores propios de cada comunidad y propendiendo al alcance de los estándares educativos que el Estado de Chile ha definido como los adecuados para cada estudiante. Del mismo modo, se establece que la identidad local y el folklore; el trabajo en conjunto con las familias; y la necesidad de poner siempre en primer lugar a los estudiantes; han de tener un rol significativo en el proceso global del sistema educativo parralino.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Parral posee 23 Establecimientos educacionales municipales con matrícula activa, donde el 39% corresponde a establecimientos urbanos y el 61% a rural; y se dividen en:

- **17** establecimientos sólo de Educación Básica
- **03** establecimientos de Educación Básica y Media
- **02** establecimientos de Educación Adultos
- **01** establecimiento de Educación básica y Especial

Además de los 23 establecimientos antes mencionado, este Departamento administra 5 jardines vía transferencia de fondos (VTF) todos urbanos.

La comuna además comparte la oferta educativa de enseñanza básica y media, con varios establecimientos particulares subvencionados, que llegan a concentrar el 60% de la matrícula urbana comunal.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un significativo repunte durante 2018, llegando a contar 4.000 estudiantes al mes de junio; siendo el Liceo Federico Heise Martí, la Escuela Nider Orrego y la Escuela Luis Armando Gómez, quienes mayor incremento de matrícula han evidenciado.

Matrícula Histórica de la Comuna de Parral				
2013	2014	2015	2016	2017
3.699	3.806	3.780	3.551	3.548

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales a saber PSU y SIMCE indican una realidad fluctuante que requiere un trabajo urgente, y con especial énfasis en lo curricular.

Respecto a los resultados PSU, estos fluctúan dependiendo del año; sin marcar una tendencia clara; sin embargo, el promedio comunal en los últimos cinco años tanto en lenguaje como en matemática no ha superado los 461 puntos.

PSU Admisión	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2013	449	460
2014	427	422
2015	438	435
2016	441	458
2017	433	438
2018	424	461

Nota: La tabla PSU incorpora el promedio obtenido por los todos los establecimientos municipales que ofrecen enseñanza media tanto HC como TP; sólo se excluyó de este cálculo la modalidad TP de educación de adultos CEAI Juanita Zuñiga, por no haber datos para el período 2013 – 2016; y el cuarto medio HC educación de adultos de la escuela Arrau Méndez, ya que el curso se creó en 2017.

En relación a los resultados SIMCE, daremos cuenta de las mediciones permanentes 4° básico y 2° medio; con especial énfasis en la clasificación de desempeño de los estándares de aprendizaje.

En el caso de 4° básico el puntaje promedio SIMCE en el área de Lenguaje muestra una leve mejora subiendo de 258 puntos en 2014; a 263 promedio comunal en 2017. Sin embargo, el grupo porcentual de estudiantes en la categoría insuficiente no ha visto una progresión significativa, ya que en 2014 había un 36,9% mientras que en 2017 sigue habiendo un 34,4%.

En matemática 4° básico, el puntaje SIMCE promedio comunal ha ido cayendo, pasando de 249 puntos en 2014 a 247 puntos en 2017. En cuanto a los estándares de aprendizaje, la situación es similar concentrado una gran cantidad de estudiantes en el nivel insuficiente, a saber 45,2% en la medición 2017; no muy distante de los 46,6% de la medición 2014.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	258	245	252	263
4° Básico	Matemáticas	249	256	242	247

SIMCE Estándares	ÁREA		2014	2015	2016	2017
4° Básico	Lenguaje y Comunicación: lectura	Adecuado	31,6	23,6	26,4	33,5
		Elemental	31,6	30,2	28,9	32,1
		Insuficiente	36,9	46,2	44,7	34,4
4° Básico	Matemática	Adecuado	12,5	16,4	10,7	12,4
		Elemental	40,9	34,9	36,5	42,4
		Insuficiente	46,6	48,7	52,9	45,2

En el caso de 2° medio el puntaje promedio SIMCE en el área de Lenguaje muestra una leve mejora subiendo de 234 puntos en 2014; a 245 promedio comunal en 2017. Por su parte el grupo porcentual de estudiantes en la categoría insuficiente ha visto una leve disminución, ya que en 2014 había un 62,8% mientras que en 2017 se verifica un 54,9%; cifras que por cierto son muy preocupantes.

En matemática 2° medio, el puntaje SIMCE promedio comunal ha sido fluctuante, de 236 puntos en 2014 a 245 puntos en 2017; pero con caídas fuertes como en 2016 con 222 puntos. En cuanto a los estándares de aprendizaje, la situación en el nivel insuficiente es tan alarmante como en el área de lenguaje, con un 57,6% de estudiantes en la medición 2014; y un 58,6% en la medición SIMCE. Como se aprecia, si bien en 2017 se dio un mejor puntaje respecto a 2014; el grupo de estudiantes en el estándar insuficientes fue mayor en 2017.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017
2° medio	Lenguaje y Comunicación	234	232	223	245
2° medio	Matemáticas	236	237	222	245

SIMCE Estándares	ÁREA		2014	2015	2016	2017
2° medio	Lenguaje y Comunicación: lectura	Adecuado	6,4	9,4	6,1	17,6
		Elemental	30,8	22,8	20,6	27,5
		Insuficiente	62,8	67,8	73,3	54,9
2° medio	Matemática	Adecuado	8,5	9,7	3,2	9,7
		Elemental	33,9	29,7	31,0	31,7
		Insuficiente	57,6	60,6	65,8	58,6

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

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

Ministerio de Educación - MINEDUC: Aplica las instrucciones emanadas y difunde la información que entrega dicho nivel. Pone en marcha los Planes de Superación Profesional, postula a proyectos a diversas líneas de financiamiento que pone a disposición el Ministerio, coordina acciones que conlleven mejoramiento cualitativo de la educación comunal municipal.

Secretaría Regional Ministerial de Educación - SEREMI: Asiste a reuniones permanentes con el fin de recibir información actualizada acerca de diversas acciones relacionadas con ámbitos pedagógicos, administrativos y financieros.

Departamento Provincial de Educación - DEPROV: Asiste a reuniones periódicas tendientes a resolver situaciones relacionadas con la aplicación de disposiciones legales, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las Unidades Educativas respectivas.

Superintendencia de Educación Escolar: Asiste a reuniones de capacitación en relación al cumplimiento de la normativa educacional vigente en materia de infraestructura subvenciones, rendición de cuentas, entre otros.

Agencia de Calidad de la Educación: Propicia el cumplimiento de los estándares de aprendizaje de los alumnos(as) y otros indicadores de la calidad educativa.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - CPEIP: Gestiona y recibe propuestas de cursos y talleres de perfeccionamiento para profesores. Al mismo tiempo que se preocupa de entregar oportunamente los datos vinculados a BRP.

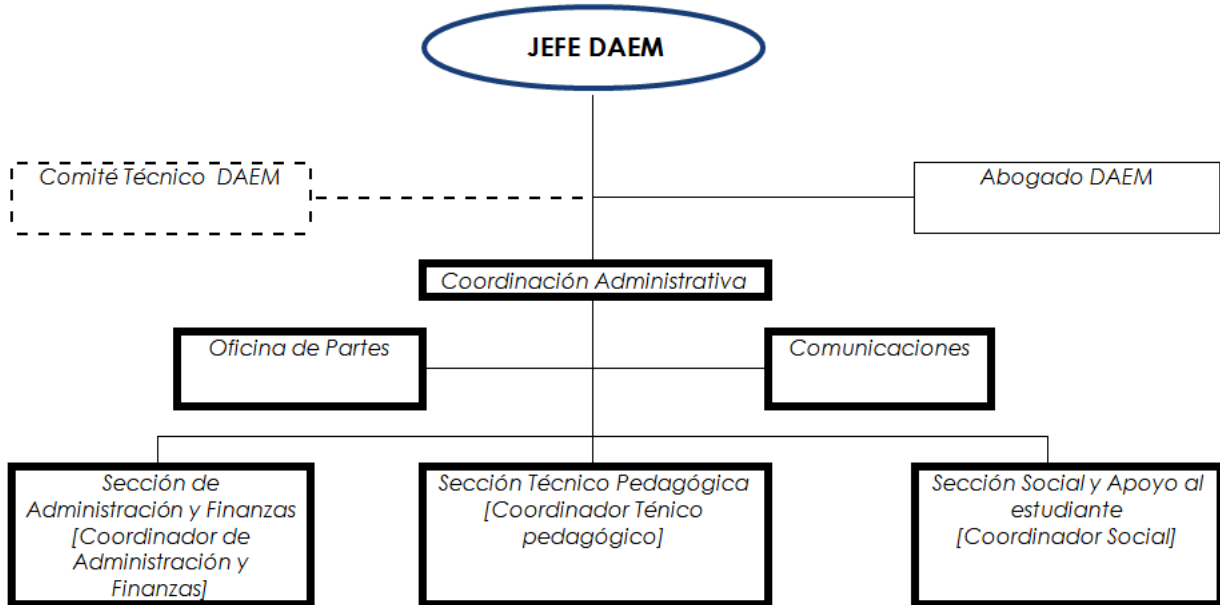
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol - SENDA: Coordina e integra los programas preventivos de esta Institución de acuerdo a las necesidades las unidades educativas municipales.

Junta Nacional de Jardines Infantiles - JUNJI: Coordina acciones tendientes a un mejoramiento cualitativo del servicio que se entrega en la comuna.

Con todos estos organismos se relaciona con el objeto de interactuar para un apoyo permanente que permita hacer efectivo los derechos y deberes de todos los actores educativos, conforme a políticas públicas y programas que favorezcan una educación de calidad, con equidad y participación; generando además un entorno familiar y comunitario que les asegure a los niños y adolescentes avanzar conforme a su desarrollo.

2.5 ORGANIGRAMA

Organigrama DAEM – PARRAL



La estructura básica del Departamento de Educación de Parral, se articula en torno a tres grandes secciones, lideradas por su Jefe DAEM a quien coadyuva en la labor un coordinador administrativo y la asesoría jurídica de un abogado. Existe además la instancia de un comité técnico integrado por los coordinadores de cada sección.

Cabe mencionar, que el Departamento de Educación, respecto al ámbito social y de bienestar de los estudiantes, está en directa relación con DIDECO, SECPLA y el Departamento de Salud Municipal; además se relaciona con otras Instituciones estatales [aparte de las ya mencionadas anteriormente] como JUNAEB y SERNAM; u otras agrupaciones sociales como centros de padres o juntas de vecinos.

Con el Concejo Municipal se relaciona a través de la participación en sesiones regulares de Concejo o en sesiones de la Comisión de Educación; lo que puede ser a petición del mismo órgano colegiado o por propia iniciativa DAEM, para exponer materias como políticas de personal o PADEM.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	63
Dotación Total DAEM	745 (341 asistentes de la educación y 404 docentes)
Dotación Total Municipal	1.395 (Educación – Salud – Municipalidad)

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 10.064.000.000.- (Decreto 2344 del 13 diciembre 2017)	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (81%)	\$8.170.000.000.-
	Aporte Municipal (1%)	\$150.000.000.-
	Otros financiamientos (17%)	\$1.744.000.000.-
	TOTAL	\$10.064.000.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Parral está ubicada en la Región del Maule. Su ubicación geográfica es a 42 kilómetros al sur de Linares, capital Provincial; a 96 kilómetros al sur de Talca capital regional; y a 62 kilómetros al norte de Chillán. Es la segunda ciudad en población de la Provincia.

Limita al norte con las comunas de Longaví, Retiro y Colbún (con la que tiene una breve frontera en común en la zona cordillerana), al oeste, con la comuna de Cauquenes, al sur con las comunas de Ñiquén y San Fabián, y al este, con la comuna de San Fabián. Tiene una superficie de 1.638 kilómetros cuadrados.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	38.686
Porcentaje de Población Rural (%)	30,2
Porcentaje de Población Urbana (%)	69,8
Tasa de Natalidad (TAS)	15,01
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7,10
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

La comuna de Parral, cuenta con 23 establecimientos educacionales, de los cuales 11 han contado con procesos de selección de directores concursados a través de la Ley 20.501; y de éstos los siguientes 8 mantienen vigente sus nombramientos:

SANTIAGO URRUTIA BENAVENTE – Urbano
LUIS ARMANDO GÓMEZ - urbano
JOSÉ MATTA CALLEJÓN - Urbano
LICEO FEDERICO HEISE MARTI – Urbano
JUANITA ZÚÑIGA CEIA – Urbano
ALBERTO MOLINA CASTILLO – Rural
EL LIBERTADOR – Rural
IGNACIO URRUTIA DE LA SOTTA – Rural

Cabe mencionar que de los 23 establecimientos de la comuna; 9 de ellos son escuelas uni, bi o tridocentes.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de la comuna de Parral, 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
<p>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, y que tenga como referencia los niveles superiores de los estándares de aprendizaje.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje, con especial énfasis en las competencias de lectura y matemática.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares, y den prioridad a los procesos de aprendizaje de la lecto-escritura.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento o capacitación al personal docente de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 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 (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal y la respectiva percepción del mismo.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 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; y en ellos la conciencia de avanzar en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.</p>

<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>	<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 Disminuir el gasto en consumos básicos optando por tecnologías más eficientes.</p> <p>4.3 Actualizar 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 PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>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>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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>	<p>25%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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>	<p>20%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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>	<p>10%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>	<p>25%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>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.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	745
Presupuesto que administra	\$ 10.064.000.000.- año 2018 (Decreto 2344 del 13 diciembre 2017)

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El jefe DAEM, cuenta para su gestión con tres coordinadores claves en las oficinas del Departamento de Educación, a saber:

- 1.- Coordinador de la Sección de Administración y Finanzas**
- 2.- Coordinador de la Sección Social y Apoyo al Estudiante**
- 3.- Coordinación de la Sección Técnico Pedagógica comunal.**

Además de estos coordinadores, el jefe DAEM cuenta con un abogado asesor.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Estudiantes liceos, escuelas y jardines (VTF): Mantiene una constante comunicación con ellos, directamente o indirectamente a través de las direcciones de escuelas.

Familias, a través de Centros Generales de Padres y Apoderados: Entrega información permanente y actualizada acerca de características de la educación comunal municipal y definen su colaboración las necesidades pertinentes a las realidades de cada Unidad Educativa en particular.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.253.384**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.880.076.-**

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 **\$626.692.-** 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.

ANEXO²

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

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	

²Ley 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: (dd/mm/aaaa) al(dd/mm/aaaa)

Objetivo 1: Mejorar el desempeño vinculado a posicionamiento de Estándares de Aprendizaje a nivel comunal; concentrando al término de la gestión el 70% de los estudiantes de enseñanza básica y media en los niveles elemental y adecuado para las asignaturas de lenguaje y matemática de 4° básico y de 2° medio.													
Ponderación: 30%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
% total de estudiantes a nivel comunal que se ubican en los niveles elemental y adecuado 4° básico	(% estudiantes en nivel elemental y adecuado en 4° básico/total de estudiantes de 4° básico)*100	50%	10%	55%	10%	60%	10%	65%	10%	70%	10%	Informe anual SIMCE / fuente Agencia de Educación	Se consideran para este cálculo solo aquellos establecimientos con: a) un funcionamiento regular, entendiéndose por regular, haber cumplido con el calendario escolar según lo programado sin interrupciones por paros de profesores o suspensiones de clases sin recuperación superiores a 10 días hábiles; y b) contar con una matrícula superior a 150 estudiantes.

Perfil de Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal de Parral

% total de estudiantes a nivel comunal que se ubican en los niveles elemental y adecuado 2° medio	(% estudiantes en nivel elemental y adecuado en 2° medio/total de estudiantes de 2° medio)*100	50%	10%	55%	10%	60%	10%	65%	10%	70%	10%	Informe anual SIMCE / fuente Agencia de Educación	Se consideran para este cálculo solo aquellos establecimientos con: a) un funcionamiento regular, entendiéndose por regular, haber cumplido con el calendario escolar según lo programado sin interrupciones por paros de profesores o suspensiones de clases sin recuperación superiores a 10 días hábiles; y b) contar con una matrícula superior a 150 estudiantes..
Visitas de acompañamiento a los establecimientos con enseñanza de 1° a 4° medio según cronograma ³	N° de visitas realizadas por establecimiento en el año según cronograma establecido.	2	5%	2	5%	4	5%	4	5%	4	5%	Informe de visitas por curso y asignatura de cada establecimiento + Informe de retroalimentación	
% de estudiantes con lectura fluida al término del año escolar 1° básico.	(N° de estudiantes 1° básico con lectura fluida / matrícula total 1°	55%	5%	60%	5%	70%	5%	80%	5%	90%	5%	Pruebas normadas provistas por el DAEM	No se consideran para este cálculo estudiantes del PIE con un diagnóstico de discapacidad intelectual en

³ Las visitas a los establecimientos son con el fin de fortalecer la cobertura curricular y apoyo técnico en todos los cursos y niveles de 1° a 4° medio en las asignaturas de lenguaje y matemática. Se espera que realice al inicio de cada año un cronograma de visitas, con su respectivo objetivo por establecimiento.

	básico)*100												cualquiera de sus niveles.
--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------

Objetivo 2: Disminuir el déficit financiero del DAEM													
Ponderación: 30%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento de la asistencia promedio establecimientos de la comuna.	(N° de estudiantes que asisten en a los establecimientos / N° de matriculados en los establecimientos en el año) x 100	90%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	96%	10%	Registros oficiales de asistencia [fuente Mineduc / datos]	Se consideran para el cálculo sólo establecimientos con una matrícula igual o superior a 150; excluyéndose los niveles de educación de adultos y VTF

Perfil de Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal de Parral

Aumento matrícula comunal anual	N° de estudiantes matriculados en la comuna por año	4.050	10%	4.070	10%	4.100	10%	4.150	10%	4.180	10%	Registros oficiales de matrícula [fuente Mineduc / datos]	Esta meta se considerará solo en caso que no se verifiquen paros o suspensiones de clases por más de 10 días continuos. Se excluyen los VTF
Porcentaje de establecimientos con iluminación de tecnología LED.	(N° de establecimientos con al menos 90% de dependencias con iluminación LED/ Total de Establecimientos)*100.	40%	10%	50%	10%	60%	10%	80%	10%	100%	10%	Informe de directores y evidencia del recambio a LED mediante contratos o facturas	No se consideran establecimientos que hayan iniciado un receso temporal o cierre definitivo por falta de matrícula.

Objetivo 3: Mejorar las competencias profesionales del personal docente y las competencias laborales del personal asistentes de la educación.

Ponderación: 30%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Meta/ Ponderador año 4	Meta/ Ponderador año 5	Medios de Verificación	Supuestos
----------------------	--------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------	-----------

Perfil de Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal de Parral

Nº de conferencias masivas vinculadas a la actualización desempeño en aula	Nº de conferencias masivas realizadas en el año t	2	15%	3	15%	4	15%	4	15%	4	15%	Planificación anual de conferencias Lista de asistencia	Las conferencias deben estar dirigidas al personal docente y convocar al menos al 80% de ellos.
Nº de conferencias masivas vinculadas a las competencias laborales del personal asistente de la educación paradocente.	Nº de conferencias masivas realizadas en el año t	2	15%	3	15%	4	15%	4	15%	4	15%	Planificación anual de conferencias Lista de asistencia	Las conferencias deben estar dirigidas al personal asistente de la educación paradocente y convocar al menos al 80% de ellos. No se consideran para el cálculo auxiliares de servicios menores o profesionales

Objetivo 4: Mejorar la percepción de las familias respecto a la educación pública e involucrarles en el proceso educativo.

Ponderación: 10%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Meta/ Ponderador año 4	Meta/ Ponderador año 5	Medios de Verificación	Supuestos					
Diseño y aplicación de encuestas de satisfacción del servicio educativo en todos los establecimientos de la comuna a los estudiantes y a sus apoderados.	Nº de encuestas por año	1	5%	2	5%	2	5%	4	5%	4	5%	Encuesta, consolidado de encuesta de satisfacción	El primer año la encuesta se aplicará sólo a los estudiantes. A partir del segundo año, las encuestas se aplicarán a los estudiantes y a los apoderados.

Perfil de Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal de Parral

													No se considera para este cálculo los niveles de educación de adultos.
Puntaje promedio comunal de 4° básico y 2° medio en el indicador de desempeño "Autoestima académica y motivación escolar"	Cifra puntaje promedio comunal del indicador de desarrollo personal y social.	75	5%	77	5%	79	5%	80	5%	83	5%	Informe Agencia de Educación Indicadores de desarrollo personal y social	Se consideran para este indicador sólo las mediciones permanente de 4° básico y 2° medio.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

El porcentaje mínimo de cumplimiento de metas será de un 60% anual; en caso de no cumplirse este supuesto mínimo, el Sostenedor podrá proceder a requerir renuncia anticipada (art. 34 F ley 20501).