

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío,  
Comuna de Ñiquén

### 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.

## II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

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

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

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

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

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

### 2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Lograr conjugar calidad, equidad e inclusión, en todos los establecimientos educacionales de la comuna, haciendo del proceso de enseñanza una herramienta efectiva y generadora de oportunidades, reconociendo en forma preponderante la realidad sociocultural de cada uno de los 40 sectores rurales, y 3 zonas urbanas que dan vida a la comuna de Ñiquén.

A su vez, el DAEM tiene la misión de desarrollar una gestión educativa integral, que le permita enfrentar los cambios sociales, siempre desde la óptica de la realidad comunal local y con un sentido orientado al cumplimiento de los objetivos. Así las cosas, se entiende por educación integral, no sólo la obtención y mejoramiento de los índices o medidores de calidad educativa, sino que principalmente lograr un desarrollo integral de los estudiantes y de esta forma alcanzar una educación de calidad, permitiendo enfrentar de mejor manera los desafíos del mundo actual, siempre con pleno respeto al entorno, la cultura y tradiciones. A su vez es el responsable de promover la cooperación y articulación entre los distintos estamentos que integran el quehacer educativo de la comuna (Padres y apoderados, establecimientos, DAEM, etc.), fortaleciendo la participación y el compromiso de estos con los establecimientos educacionales.

En virtud a estos desafíos, es que se han propuesto a nivel comunal los objetivos que se detallan a continuación:

- 1.- Procurar que los estudiantes del sistema escolar municipalizado logren el aprendizaje efectivo facilitando así el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para su adecuada inserción social.
- 2.- Apoyar la formación integral del ser humano en las dimensiones moral, intelectual, artística, espiritual y física mediante la trasmisión y cultivo de valores, intereses, actitudes, conocimientos y destrezas.
- 3.- Reconocer las diferencias de cada uno de los estudiantes que ingresan al sistema con el objetivo de brindarles el apoyo pedagógico y social a quienes lo requieren.
- 4.- Reconocer la realidad geográfica y social de los diversos sectores donde están emplazados las escuelas y liceos, con la finalidad de diseñar estrategias de gestión global- territorial de modo diferenciado.
- 5.- Incorporar a la comunidad local en el desarrollo de la gestión educativa, promoviendo la participación y compromiso efectivo.
- 6.- Generar condiciones que permitan mejorar el funcionamiento del sistema escolar municipalizado, propiciando desarrollo de las personas, optimizando el uso de los recursos financieros y físicos; asegurando así su proyección en base al mejoramiento cualitativo de la educación.
- 7.- Promover nuevas metodologías de aprendizaje a través del uso de la tecnología, desarrollo de la ciencia, utilización de conceptos innovadores en materia ambiental, toma de conciencia del cambio climático, desarrollo sustentable y utilización de energías limpias, todo esto con la finalidad de entregar educación integral que se ajuste a la constante modernización y automatización de los sistemas de enseñanza.
- 8.- Normalizar la infraestructura de los establecimientos educacionales, de acuerdo a la normativa vigente, garantizando los estándares de higiene, seguridad y capacidad para así entregar una atención digna a nuestros estudiantes.

### **2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL**

La comuna de Ñiquén posee 17 Establecimientos educacionales municipales, donde el 35% corresponde a establecimientos urbanos y el 65% a rural y se dividen en:

- 10 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Media
- 05 salas cunas y jardines infantiles

Al tratarse de una comuna eminentemente rural, la oferta educativa se centra en establecimientos municipalizados, existiendo sólo una escuela de lenguaje particular subvencionada en la capital comunal. Además es relevante señalar que en la vecina comuna de San Carlos, existen unidades educativas particulares subvencionadas y municipalizadas con diversidad en sus proyectos educativos.

Como se puede apreciar en la tabla que se encuentra a continuación, en términos generales la matrícula comunal se ha mantenido durante los últimos

años. Los padres y apoderados han priorizado la educación en la comuna, principalmente por la cercanía y la calidad educativa que se entrega en cada establecimiento educacional.

Matrícula Histórica				
2013	2014	2015	2016	2017
1.690	1.642	1.674	1.683	1.679

Por otro lado, en cuanto a los resultados en las distintas mediciones ministeriales, se pueden evidenciar resultados fluctuantes en los puntajes obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria, desde el 2012 a 2016. Por lo mismo, se espera que el Jefe(a) DAEM, pueda estabilizar dichos puntajes y al mismo tiempo, incrementarlos durante la vigencia de su gestión, así como en las demás mediciones, poniendo énfasis en la realidad sociocultural de la comuna de Ñiquén.

### Liceo Polivalente San Gregorio

AÑO	NEM	LENGUAJE	MATEMÁTICA	HISTORIA	CIENCIAS
2012	502	402	417	434	391
2013	535	446	436	440	415
2014	548	421	426	425	427
2015	568	443	455	406	426
2016	-	430	432	447	440

### Liceo Tianguilemu

AÑO	NEM	LENGUAJE	MATEMÁTICA	HISTORIA	CIENCIAS
2012	577	448	384	406	319
2013	531	396	401	385	375
2014	601	417	434	473	351
2015	585	429	441	422	430
2016	-	427	428	413	228

\*Los datos de las tablas fueron obtenidos en Departamento de Evaluación, Medición y Registro Nacional (DEMRE).

La prueba SIMCE, es un instrumento de medición de los estándares de aprendizaje, en los distintos niveles educativos, entregando una visión objetiva de la gestión educativa de los establecimientos y la comuna en general. Sin perjuicio de lo anterior, la referida medición es sólo un elemento a la hora de determinar la categorización establecida por la Agencia de la Calidad, de los establecimientos educacionales, por lo cual, resulta igualmente importante, poner énfasis en los Otros Indicadores de la Calidad, los cuales buscan una formación integral de los estudiantes.

La tabla adjunta, evidencia los resultados educativos en las distintas asignaturas desde el año 2014 a 2016.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	250	251	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	260	271	274
4° Básico	Matemáticas	247	256	258
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-

6° Básico	Lenguaje y Comunicación	238	241	254
6° Básico	Matemáticas	238	237	236
6° Básico	Historia, geografía y Cs. Sociales	231	241	245
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	233	237	-
8° Básico	Matemáticas	244	249	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	250	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	208	213	229
II° Medio	Matemáticas	200	224	228
II° Medio	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	236	-

La comuna de Ñiquén, presenta 8 establecimientos categorizados, de los cuales 5 se encuentran en nivel de desempeño alto, y 3 en nivel de desempeño medio. Se espera que el Director del DAEM, pueda mantener estos niveles y trabajar por aumentar aquellos evaluados en nivel medio. Los establecimientos que no se mencionan en esta medición, es producto de su baja matrícula.

ESTABLECIMIENTO	NIVEL DE DESEMPEÑO
<b>ESCUELA SAN JORGE DE ÑIQUÉN</b>	ALTO
<b>ESCUELA CHACAY</b>	ALTO
<b>ESCUELA ÑIQUÉN</b>	ALTO
<b>ESCUELA ZEMITA</b>	ALTO
<b>ESCUELA BULI CASERÍO</b>	ALTO
<b>ESCUELA PUERTAS DE VIRGÜIN</b>	MEDIO
<b>LICEO SAN GREGORIO</b>	MEDIO
<b>LICEO TIUQUILEMU</b>	MEDIO

## 2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal de la comuna de Ñiquén, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial.

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

Sobre este punto, dable es entender que los servicios públicos de la comuna de Ñiquén trabajan en forma coadyuvante en cada uno de los procesos del quehacer local, por lo que el Director del DAEM deberá conocer, reconocer y aprehender esta realidad. Ello denota un profundo conocimiento en la orgánica interna de las municipalidades y sus servicios traspasados y demás organizaciones funcionales y territoriales existentes, como Centros de Padres, Bomberos de Chile, Juntas de Vecinos, Agrupaciones de Adultos Mayores, Colectiveros, Iglesias, Agrupaciones Deportivas, Clubes de Huasos, etc, de tal suerte que la gestión directiva debe verse impregnada de estos elementos.

## 2.5 ORGANIGRAMA

Es necesario indicar que el organigrama que se presenta a continuación, es la expresión de la organización interna del Departamento de Administración de Educación Comuna de Ñiquén, pero se debe tomar en consideración que la referida repartición, se encuentra inserta en el contexto municipal, como servicio traspasado. Por lo tanto, es deseable que el Jefe (a) de DAEM, conozca ampliamente el funcionamiento de un departamento de educación, inserto dentro del contexto municipal, particularmente en comunas rurales.



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>43</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>393</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>562</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	M\$ 9.433.941	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (89,1%)	M\$4.342.000
	Aporte Municipal (6.5%)	M\$284.000.
	Otros financiamientos (4.4%)	M\$415.000
	<b>TOTAL</b>	<b>M\$5.041.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de Ñiquén se encuentra ubicada en la región del Biobío y posee una superficie de 528 km<sup>2</sup>, siendo una de las cinco comunas con menor superficie en la provincia de Ñuble. Geográficamente, está delimitada por los ríos Perquilauquén por el norte y el Ñiquén que se encuentra por el sur. Limita al norte con la comuna de Parral, al oeste con la comuna de Cauquenes (ambas en la Región del Maule), al sur con la comuna de San Carlos y al este con la comuna de San Fabián de Alico.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE 2002)	11.421
Porcentaje de Población Rural (%)	89%
Porcentaje de Población Urbana (%)	11%
Tasa de Natalidad (TAS)	10,73%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,67%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

Su actividad principal es la agricultura, mediante la producción de cultivos tradicionales, entre los que destacan el cultivo de arroz y berries. Dentro de la actividad ganadera se encuentran criaderos de ovinos y la recolección de camarones de tierra, en invierno.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 12 establecimientos educacionales, de los cuales 06 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Liceo San Gregorio.
- 2.- Liceo Tiuquilemu.
- 3.- Escuela Puertas de Virguin.
- 4.- Escuela Chacay.
- 5.- Escuela Ñiquén.
- 6.- Escuela Buli Caserío.

### **III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Ñiquén, 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.
8. Hacer partícipe a la comunidad, logrando un acercamiento efectivo del proceso educativo a las familias de la comuna de Ñiquén.

**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.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Ñiquén. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</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 de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 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.</p>	<p>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 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</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. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

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

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

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

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

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

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

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

---

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

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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>	10 %
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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>	20%
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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>	15 %
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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>	20 %
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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>	10 %
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Deseable 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>Deseable poseer experiencia en cargos directivos en área rural, así como poseer conocimientos en la gestión de proyectos educativos.</p>	25 %
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	393
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$5.041.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que dependen del Director del DAEM, son los siguientes:

1. Jefe(a) Administrativo, quien es el responsable de establecer y coordinar acciones para el buen funcionamiento administrativo de todas las dependencias del DAEM y lo que su jefe directo o superior le designe de acuerdo a su competencia y área.

2. Jefe(a) de Finanzas, este profesional tiene como función primordial administrar el correcto uso de los recursos materiales y financieros del DAEM. Mantendrá registros y respaldos de todo movimiento de estos recursos y lo que su jefe directo le designe, dentro de su competencia y área.

3. Jefe(a) Unidad Técnico Pedagógica, es quien tiene por responsabilidad coordinar y asesorar al personal docente de las unidades educativas, tanto directivos y docentes de aula en la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares y lo que su jefe directo o superior le designe, dentro de su competencia y área.

4. Jefe(a) de Personal, es quien debe velar por el recurso humano necesario para el óptimo funcionamiento de los establecimientos a cargo del DAEM. Mantendrá información actualizada pertinente a su área, gestionará los trámites necesarios para el buen funcionamiento de la misma y realizará todo lo que su jefe directo o superior le designe, de acuerdo a su competencia y área.

5. Coordinador(a) Programa de Integración Escolar (PIE), es quien liderará el proyecto de integración comunal en todas sus áreas de intervención, liderando técnicamente el trabajo con los profesionales del equipo y docentes especialistas que forman par del PIE.

6. Encargado(a) de Proyectos y Mantenición, es aquella profesional que debe velar por el adecuado funcionamiento de la infraestructura tanto existente como proyectada del Departamento de Educación y de cada uno de los establecimientos que dependen de él. Del mismo modo debe realizar y mantener al día las postulaciones a proyectos de infraestructura a nivel gubernamental y realizar las rendiciones correspondientes.

7. Directores y Encargados de Escuela, son aquellos profesionales de la educación que se encuentran a cargo de Liceos y Escuelas pertenecientes a la comuna de Ñiquén. Es quien debe dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Del mismo modo son aquellos que

gestionan administrativa y financieramente el establecimiento respecto del cual se encuentra a cargo, dando cumplimiento a las demás funciones, atribuciones y responsabilidades que les encomiende la ley.

8. Coordinador Educación Extraescolar, es aquel profesional cuya función es coordinar, promover, difundir y ejecutar las actividades curriculares no lectivas, realizadas por los alumnos, tales como actividades deportivas, artísticas, culturales, medio ambiente, científico tecnológico, cívicas, de capacitación para el personal docente y no docente.

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

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son: Alcalde, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del Municipio, Directores de Establecimientos Educacionales Municipales y de Jardines Infantiles VTF, docentes, asistentes de la educación, Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Seguridades y Oportunidades, Becas Sociales, Casos específicos, etc.).

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

Igualmente es necesario que el Jefe o Jefa de DAEM, tenga contacto continuo con cada uno de los actores sociales, principalmente Centros de Padres y Apoderados, Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos, Clubes de Rayueleros, Clubes de Huasos, Colectiveros, Bomberos de Chile y Organizaciones de Adultos Mayores, todos los cuales, forman parte preponderante de la comunidad escolar.

#### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$611.424.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.222.848.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.834.272.-**

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 **\$611.424.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

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

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

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

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

**ANEXO<sup>2</sup>**  
Convenio de Desempeño para Jefes de Departamento de Administración de Educación  
Municipal

---

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

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

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	
Cargo	Director comunal de educación municipal
Municipalidad	Ñiquén
Fecha nombramiento	01/10/2017
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	5 años

Fecha evaluación 1er año de gestión	31 de septiembre del 2018
Fecha evaluación 2do año de gestión	31 de septiembre del 2019
Fecha evaluación 3er año de gestión	31 de septiembre del 2020
Fecha evaluación 4to año de gestión	31 de septiembre del 2021
Fecha evaluación 5to año de gestión	31 de septiembre del 2022
Fecha evaluación final	31 de septiembre del 2022

<b>Objetivo 01:</b>	<b>Potenciar la Gestión Técnico Pedagógica y de Liderazgo de los establecimientos educacionales con el fin de incrementar los resultados en las distintas mediciones y evaluaciones estandarizadas.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Tasa de variación anual del promedio en mediciones Simce	((puntaje promedio del año actual obtenido por los EE en SIMCE de la comuna/ puntaje promedio del año anterior obtenido por los EE en SIMCE de la comuna)- 1)*100	0%	10%	1%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultado Simce en página del Ministerio de Educación.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados.

<p>Tasa de variación anual del promedio en mediciones PSU</p>	<p>((puntaje promedio del año actual obtenido por los EE en PSU de la comuna/ puntaje promedio del año anterior obtenido por los EE en PSU de la comuna)- 1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>Resultados PSU oficiales, DEMRE. (Se debe tomar en cuenta la publicidad de los puntajes, los cuales deberán ser obtenidos en páginas oficiales).</p>	<p>Debe tratarse de un año académico normal de 40 semanas, sin paralizaciones de más de 15 días corridos o 30 días alternados.</p>
<p>Tasa de variación anual de categoría de desempeño de la Agencia de la Calidad.</p>	<p>((Puntaje otorgado por la Agencia de la Calidad en el año actual/ Puntaje otorgado por la Agencia de la Calidad del año anterior)-1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>12.5%</p>	<p>10%</p>	<p>12.5%</p>	<p>10%</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>Resultados oficiales emitidos por la Agencia de la Calidad. Lo anterior, se debe evaluar desde el momento en que la Agencia de la Calidad emite sus resultados oficiales.</p>	<p>Debe tratarse de un año académico normal de 40 semanas, sin paralizaciones de más de 15 días corridos o 30 días alternados.</p>

<b>Objetivo 02:</b>	<b>Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y asistentes de la educación para mejor desarrollo de las actividades en los establecimientos educacionales.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>10%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento dirigido a Directivos, Docentes y asistentes de la Educación de todos los EE.	$\left(\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año } t}{\text{dotación total comunal año } t}\right) * 100$	10%	10%	20%	10%	40%	10%	40%	10%	50%	10%	Lista de asistencia de funcionarios capacitados. Informe Unidad técnica pedagógica	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos ó 30 días alternados.

<b>Objetivo 3:</b>	<b>Fortalecer la participación de las comunidades educativas con sus establecimientos educacionales.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e implementar un programa de participación, dirigido a los padres, apoderados y comunidades en general.	(N° de actividades de participación planificadas año t / N° de actividades de participación programadas) *100	20%	10%	30%	10%	40%	10%	50%	10%	60%	10%	Política Comunal de convivencia escolar aprobada por la autoridad. Informe anual de avance entregado por EE de actividades de convivencia escolar.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados.

<p>Diseño e implementación de un programa de actividades extraprogramáticas, para los alumnos de los distintos EE.</p>	<p>(N° de actividades extraprogramáticas ejecutadas año t / N° de actividades extraprogramáticas planificadas año t) *100</p>	<p>20%</p>	<p>10%</p>	<p>40%</p>	<p>10%</p>	<p>50%</p>	<p>10%</p>	<p>60%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>Programa de actividades extra programáticas aprobado por la autoridad. Informe anual que dé cuenta de las actividades implementadas.</p>	<p>Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados.</p>
--	---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	---	--

<b>Objetivo 04:</b>	<b>Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos físicos de los establecimientos educacionales.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Nº de EE Normalizados de acuerdo a normativa actual.	Nº de EE Normalizados en año t	0	10%	1	10%	3 establecimientos en total.	10%	5 establecimientos en total	10%	7 establecimientos en total	10%	Certificado que fija capacidad emitido por el ministerio de Educación.	1.- Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados. 2.- Como segundo supuesto, la aplicación queda supeditada al aporte de recursos para este fin por parte del Ministerio de Educación. 3.- Calamidad pública, catástrofes, emergencias

													naturales, estados de excepción, etc.
Aumento de ingresos provenientes de fuentes externas distintas a Subvenciones generales, Sep, Pie, Pro-retención, mantenimiento, aporte municipal y Faep.%	$\left( \frac{\text{Fondos provenientes de fuentes externas ejecutados en el año t}}{\text{Fondos recibidos de fuentes externas en el año t-1}} - 1 \right) * 100$	0%	10%	1%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	Monto aprobado por proyectos, certificado por Departamento de Finanzas DAEM.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos ó 30 días alternados.

<b>Objetivo 05:</b>	<b>Mejorar los índices de eficiencia interna de los Establecimientos de la comuna de Ñiquén.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Aumento de la matrícula de los establecimientos educacionales DAEM.	((Cantidad de alumnos año actual/cantidad de alumnos matriculados año anterior)-1)*100	Mantener	10%	1%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	Según cifras oficiales que mantenga el DAEM Ñiquén y se presente anualmente en PADEM y/o SIGE, según informe que entregará la Unidad Técnica Pedagógica DAEM.	1.- Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados. 2.- Como segundo supuesto, suspensión del transporte escolar.
Aumentar índice de titulación de los estudiantes pertenecientes a las especialidades	((Número de alumnos titulados en las carreras TP de los liceos de San Gregorio y Tiuquilemu actual/ el	0%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Según informe oficial enviados por los directores de ambos liceos al Director del DAEM.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto

técnicas en liceos San Gregorio y Tiuquilemu.	número de alumnos titulados en las carreras TP de los liceos de San Gregorio y Tiuquilemu año anterior)-1)*100													a una paralización prolongada de más de 15 días corridos o 30 días alternados.
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 60% de cumplimiento del mismo por año de gestión. En virtud de lo señalado precedentemente, aquel que obtuviere un porcentaje inferior al 60% de cumplimiento por año de gestión, será causal para poner término a su relación laboral con éste Municipio, por cuanto, se trata de un porcentaje mínimo de aplicación y satisfacción.

Sin perjuicio de lo anterior, la evaluación del cumplimiento de cada una de las metas y sus ponderaciones, deberá realizarse en forma semestral, con el objeto de poder revisar o readecuar el convenio cuando resulte pertinente, según la realidad presupuestaria vigente.

Es importante considerar que el presente convenio es una guía para el cumplimiento de los objetivos esperados para el Jefe (a) de DAEM, por lo cual su cumplimiento o incumplimiento idealmente debe constatarse periódicamente, para así mejorar cualquier falta en el cumplimiento del mismo.