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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera M.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal DAEM
Municipio:	Municipalidad de Osorno
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Osorno, Región de Los Lagos
Fecha Aprobación:	5 de Noviembre de 2013
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de Osorno 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 DAEM de Osorno, 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. Evaluar el funcionamiento organizacional del DAEM y los establecimientos, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables de cada una de estas unidades.

5. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales.

6. 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.

7. 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.

8. 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

ANTECEDENTES GENERALES:

3.1.1 Indicadores demográficos

Nuestro país se encuentra en un proceso de transición demográfica avanzada, esta transición tiene su origen en la disminución de los niveles de mortalidad y natalidad acontecidos en la segunda mitad del siglo XX. A raíz de esto se presentan situaciones como el envejecimiento de la población y la disminución en la proporción de población económicamente activa. El INE ha proyectado para el año 2050 que la población de 60 años y más se aproximará al 30% del total.

Las cifras entregadas por el censo permiten caracterizar a la población en distintos aspectos en un momento determinado y en distintos niveles territoriales ya sean nacionales, regionales o comunales. Se establecen por ejemplo cifras de población total del país, su composición por edades y sexo, además de una serie de otras características más específicas como a qué religión o etnias pertenecen. Del análisis de estas características de la población se pueden determinar además índices como el de masculinidad y el de dependencia demográfica.

Por otra parte las proyecciones de población proporcionan información que permite establecer escenarios futuros probables respecto de la evolución de la población del país, de esta forma se proporcionan datos que son útiles para la toma de decisiones ante estas situaciones futuras.

3.1.1.1 Población total 2002 y proyectada 2012 INE

Territorio	Año 2002	Año 2012	Variación (%)
Comuna de Osorno	145.475	165.486	13,80

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

3.1.1.2 Población por sexo e índice de masculinidad INE

Territorio	Año 2002		Año 2012		Indice Masculinidad	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2002	2012
Comuna de Osorno	70.743	74.732	81.280	84.206	94,66	96,53

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

3.1.1.3 Población por grupos de edad 2002 y proyectada 2012 INE

Edad	2002	2012	% según Territorio 2012
			Comuna
0 a 14	36.801	35.627	21,53
15 a 29	36.656	40.662	24,57
30 a 44	35.912	35.691	21,57
45 a 64	24.046	37.564	22,70
65 y más	12.060	15.942	9,63
Total	145.475	165.486	100

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

3.1.1.4 Población según religión declarada 2002 INE

Religión	Total	% según Territorio
		Osorno
Católica	75.590	69,56
Evangélica	17.435	16,04
Ninguna, Ateo, Agnóstico	8.477	7,80
Otra	7.172	6,60
Total	108.674	100

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002, Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

3.1.2 Indicadores socio - económicos

Las tasas de desocupación a nivel nacional son uno de los indicadores más relevantes a la hora de establecer comparaciones regionales o comunales. Ellas, reflejan en gran medida la situación económica de la Comuna en relación a la Región y al conjunto del país. Como dato de referencia, cabe mencionar que la tasa de desempleo nacional ha ido reduciéndose desde 2009, y en la actualidad se sitúa en torno al 6-7%.

Relacionado con el empleo y la actividad económica, y con la finalidad de comprender las características propias de cada Comuna y poner en concordancia las políticas de promoción de la actividad empresarial con la realidad comunal, es necesario conocer y ponderar la importancia relativa de la pequeña, mediana y microempresa y la cantidad de empleos que generan cada una.

Los principales rubros a tener en cuenta, y donde las comparaciones con el total nacional y regional tienen más relevancia, son comercio al por mayor y menor, transportes, construcción y actividades inmobiliarias, y las actividades relativas a los servicios las cuales, en general, están presentes a lo largo de todo el país. Sin embargo, también se debe tener presente los datos de las actividades que son más importantes para cada Comuna en particular, más allá de las comparaciones nacionales.

3.1.2.1 Población ocupada, desocupada e inactiva CASEN 2003-2006-2009

Territorio	Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Osorno	57.305	60.866	66.807	6.833	6.422	7.004	48.528	52.736	53.893

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

3.1.2.2 Tasas de ocupación, desocupación y participación 2003-2006- 2009

Territorio	Tasa de Ocupación			Tasa de Desocupación			Tasa de Participación		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Osorno	50,86	50,71	52,31	10,65	9,54	9,49	56,93	56,06	57,80

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

3.1.2.3 Número de empresas según tamaño 2006-2008-2010

Tamaño Empresa	Comuna		
	2006	2008	2010
Grande	73	83	80
Mediana	137	171	169
Micro	6.369	6.564	6.901
Pequeña	1.366	1.522	1.528
Total	7.945	8.340	8.678

Fuente: Servicio de Impuestos Internos (SII)

3.1.2.4 Número de trabajadores según tamaño de la empresa 2006-2008- 2010

Tamaño Empresa	Comuna		
	2006	2008	2010
Grande	17.503	33.221	29.099
Mediana	10.310	12.926	11.978
Micro	7.594	5.571	5.653
Pequeña	16.350	17.502	16.814
Total	51.757	69.220	63.544

Fuente: Censo Agropecuario 2007

3.1.2.5 Empleos permanentes en sector silvoagropecuario 2007

Empleo Permanente	Comuna
Hombres	1.580
Mujeres	115
Total	1.695

Fuente: Censo Agropecuario 2007

Descripción global de las características del sector educativo de la comuna:

3.1.3 Indicadores educacionales

Se expone un conjunto de datos educacionales para obtener una primera visión del mapa de establecimientos que imparten educación escolar en las comunas del país. Los datos sirven para comparar la comuna con la región y el país, cómo se distribuyen los establecimientos por dependencia -municipal, particular subvencionado, particular pagado- y si han existido variaciones en los últimos cinco años en términos de aumentos o disminuciones.

Asimismo, se aportan los resultados promedio de las pruebas de medición calidad (Simce) durante la trayectoria escolar y los resultados al egreso del sistema escolar, según la Pruebas de Selección Universitaria (PSU), en orden a observar elementos de desempeño.

Finalmente, se incluyen los años de escolaridad promedio de la población que permiten observar el nivel educacional de la población y cómo ha evolucionado en los últimos seis años. Como una cifra relevante, que da cuenta del crecimiento dramático de la cobertura de educación superior en Chile, en nivel de educación, la superior completa, más que se duplica entre los años 2003 y 2009.

3.1.3.1 Establecimientos educacionales por dependencia 2012

Establecimientos	Comuna
	2012
Corporación Municipal	0
Municipal	52
Particular Subvencionado	77
Particular Pagado	7
Corporación Privada	0
Total	136

Fuente: Elaboración propia en base a Matrículas, Ministerio de Educación (MINEDUC).

3.1.3.2 Matrícula por dependencia 2012

Matrícula según Dependencia	Comuna
	2012
Corporación Municipal	0
Municipal DAEM	13575
Particular Subvencionado	18342
Particular Pagado	3293
Corporación Privada	0
Total	35210

3.1.3.3 Matrícula por nivel de educación 2012

Matrícula según Nivel	Comuna
	2012
Ed. Parvularia	1076
Ed. Básica Niños	7333
Ed. Básica Adultos	0
Escuelas Cárceles	100
Ed. Especial	111
Ens. Media Niños	4848
Ens. Media Adultos	213
Total	13951

Fuente: Elaboración propia en base a Matrículas, Ministerio de Educación (MINEDUC).

3.1.3.4 Resultados SIMCE Cuarto Básico 2012

4to Básico	Comuna
	2012
Lenguaje	271
Matemática	260

Fuente: Resultados SIMCE por comuna, Ministerio de Educación (MINEDUC).

3.1.3.5 Resultados SIMCE Octavo Básico 2011

8vo Básico	Comuna
	2011
Lenguaje	254
Matemática	253

Fuente: Resultados SIMCE por comuna, Ministerio de Educación (MINEDUC).

3.1.3.6 Resultados SIMCE Segundo Medio 2012

2do Medio	Comuna
	2012
Lenguaje	252
Matemática	240

Fuente: Resultados SIMCE por comuna, Ministerio de Educación (MINEDUC).

3.1.3.7 Resultados promedio PSU por dependencia 2010-2012

Psu Promedio por Dependencia	Comuna	
	2010	2012
Municipal	489,12	489,92
Particular Subvencionado	502,48	470,10
Particular Pagado	636,64	625,80

3.1.3.8 Porcentaje de alumnos con PSU sobre 450, 2008-2010

	Municipales			Particular Pagado			Particular Subvencionado		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Comuna de Osorno	67	70,80	61,40	98,70	100	96,60	70,60	63,90	65,90

Fuente: Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

3.1.3.9 Años de escolaridad promedio de la población 2003-2009

Territorio	2003	2006	2009
Comuna de Osorno	10,14	10,06	10,06

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

3.1.3.10 Nivel educacional de la población 2003-2009

Nivel Educacional	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)
				Comuna
Sin Educación	3.665	4.465	5.628	3,80
Básica Incompleta	17.274	17.758	23.490	15,87
Básica Completa	13.505	14.163	20.171	13,63
Media Incompleta	28.268	26.976	29.586	19,99
Media Completa	25.542	33.554	38.130	25,77
Superior Incompleta	10.417	13.397	15.735	10,63
Superior Completa	13.841	9.560	15.230	10,29
Total	112.512	119.873	147.970	99,98

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Descripción de los bienes que administra directamente el cargo y de los servicios que provee a la comunidad educativa.

Número total establecimientos	41
Número establecimientos Educ. Básica	33
Número establecimientos Educ. Media	6
Número establecimientos Educ. Adulto	1
Número establecimientos Educ.Espec.	1
% urbano	63,42
% rural	36,58

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

Subdirector/a Administrativo/a: Planificar, supervisar, coordinar, controlar y optimizar el desarrollo de todos los proyectos, programas y actividades desarrolladas con la administración de recursos humanos, financieros, contables, legales, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el DAEM.

Jefe/a Finanzas: Tiene como responsabilidad administrativa, el manejo eficiente y eficaz de todos los recursos económicos que dispone el Departamento, asegurar el funcionamiento del área a través de presupuestos y flujos de cajas, asiendo que el sistema funcione coordinadamente y sin problemas con los entes internos y externos del sistema y del Municipio y que guarden relación con la función financiera y presupuestaria.

Jefe/a RRHH: Su objetivo general es cumplir funciones relativas a la buena administración del personal dependiente del sistema. Responsable de la administración de los contratos del personal docentes y asistentes de la educación. Cautelar el fiel cumplimiento de las tares y/o labores desarrolladas por los funcionarios dentro del DAEM y de las comunidades educativas de la comuna, entre otras.

Encargado/a de Adquisiciones: Adquirir los bienes materiales, útiles o elementos necesarios para el funcionamiento del Departamento y de aquellos que se requieren para la implementación de actividades, programas y proyectos educacionales desarrollados por el DAEM hacia la comunidad educativa a través de sistemas y procedimientos expeditos de adquisiciones, que permitan la optimización de los recursos.

Jefe/a Técnico Pedagógico Comunal: Coordinar, proponer, supervisar y evaluar todas aquellas acciones técnico-pedagógicas que tienen por objetivo mejorar la calidad de la educación en los establecimientos municipales. Dirigir la Unidad Técnico Pedagógica Comunal, Personal de apoyo y Docentes coordinadores de: Educación Diferencial, Educación Parvulario y Educación Extraescolar.

Coordinador/a Educación Extraescolar: Propender al adecuado uso del tiempo libre en actividades dirigidas, que satisfagan necesidades e intereses de niños y jóvenes, para prevenir el consumo de drogas y alcohol, contribuyendo a la vez el auto cuidado, promoviendo una cultura de la seguridad escolar. Desarrollar en las escuelas y liceos de la Comuna contenidos curriculares, recursos pedagógicos y metodologías que permitan promover en los alumnos(as) y a las comunidades educativas, razonamientos, aprendizajes, habilidades y actitudes para su desarrollo integral y valoricé, tendiente a formar ciudadanos democráticos, autónomos, tolerantes y solidarios.

Coordinador/a Proyecto Integración: Coordinar la elaboración, ejecución y evaluación de las distintas etapas y actividades comprometidas en el PIE, conocer la Normativa Vigente; conformar los equipos y establecer las funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes del PIE.

Asistente Social: Orientar a la comunidad educativa en general, mediante una atención profesional otorgada por una Asistente Social quien es la encargada de gestionar diversos beneficios e inclusión a Programas sociales. Todo con objeto generar condiciones que faciliten el Desarrollo Integral de los educandos, considerando sus problemáticas de índole socio económicas.

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con:

- Alcalde
- Concejo Municipal
- Administradora Municipal
- Directores de Establecimientos
- Dirección jurídica
- Secretario Comunal de Planificación – SECPLAC

- Director de Desarrollo Comunitario – DIDECO
- Director Administración y finanzas Municipalidad
- Dirección de medio Ambiente
- Dirección de Salud
- Dirección de Obras
- Centro de Padres y Centro de alumnos
- Consejo Escolar
- Gremios Docentes y Asociaciones Asistentes de la educación.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE, Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, , Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol SENDA, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas JUNAEB, Universidades, Empresas locales, Juntas de Vecinos, entre otros.

USUARIOS/CLIENTES

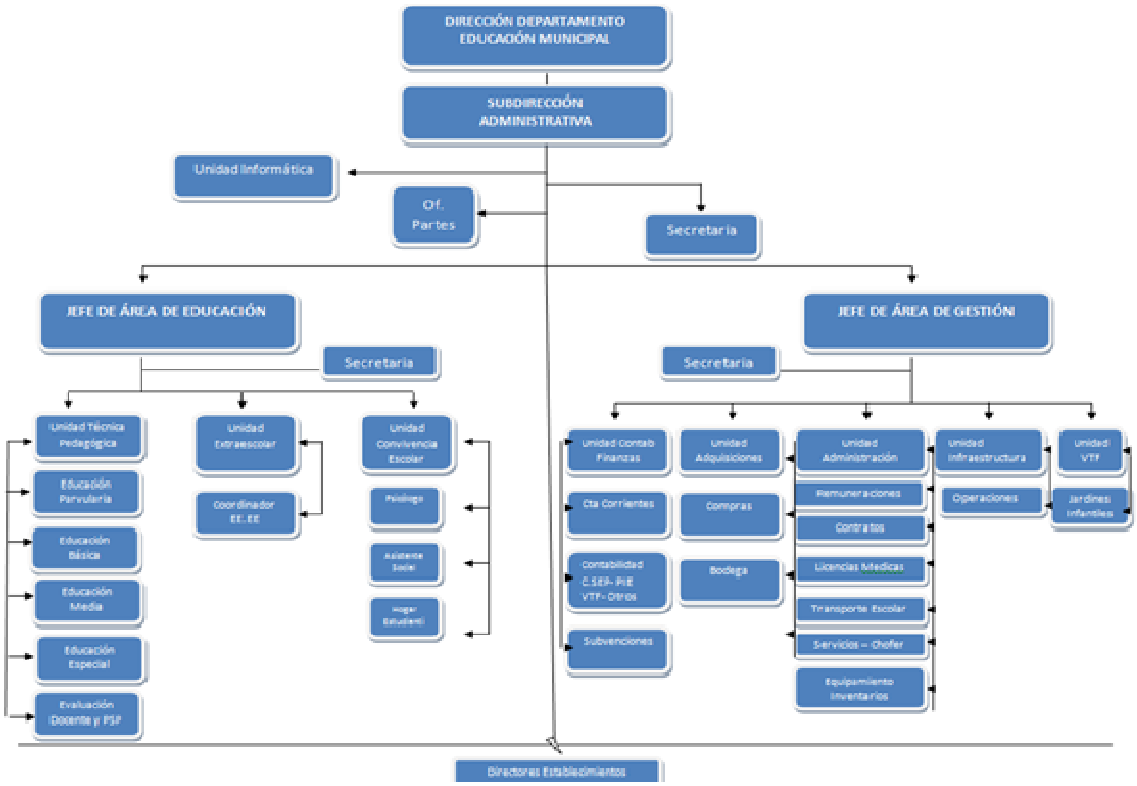
Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:
Los Alumnos: número total de alumnos que atiende la comuna 14.007
Las Familias de los alumnos: Descripción general del número total de familias, su nivel de escolaridad, Jefe/a de hogar, nivel socio económico, participación.

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	14007
RANGO DE EDAD	4 a 18 años
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	8,3%
NECESIDADES ESPECIALES	1322
VULNERABILIDAD año 2012	82%
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	5%
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	7538
NIVEL ESCOLARIDAD	11
JEFE/A DE HOGAR	22,44%
NIVEL SOCIO ECONOMICO	MEDIO BAJO
PARTICIPACIÓN	50%

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	**41 Directores Establecimientos 8 Jefes Nivel central DAEM**
Dotación Total de la municipalidad:	**1.491**
Presupuesto Global de la comuna:	**44.226.240.000**
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 % % de subvención: 66,97 %	**18.053.398.727 12.089.711.078**
% aporte municipal: 1,66%	**300.000.000**
% otros financiamientos: 31,37 %	**5.663.687.649**

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Diseñar Plan Estratégico de la Educación Pública Comunal con pertinencia sociocultural, integradora y que responda a los lineamientos de una Educación Pública de calidad.

2. Liderar el desarrollo de dicho Plan en cada uno de los objetivos definidos.

3. Diseñar el Consejo para la Educación Pública de Osorno, donde estén representados los actores del sistema educativo comunal, coordinar su funcionamiento y el logro de su objetivo que es dar seguimiento a la implementación del Plan Estratégico de la Educación Pública Comunal.

4. Promover en los directores de establecimientos un estilo de liderazgo y prácticas de gestión consistentes con el Plan Estratégico de la Educación Pública Comunal.

5. Mejorar la gestión pedagógica de los establecimientos educacionales municipalizados de la Comuna desde un enfoque comunal, creando, apoyando, fortaleciendo, coordinando y supervisando la capacidad instalada en los establecimientos para estimular el desarrollo profesional y laboral de los equipos de trabajo. Fortalecer las políticas de aumento de capacidades y de perfeccionamiento para docentes directivos, docentes técnicos, docentes de aula y asistentes de la educación, basado en el diagnóstico comunal, las evaluaciones externas e internas y la opinión colegiada de los maestros y asistentes de la educación y sus organizaciones gremiales.

6. Mejorar la integración en torno a las unidades educativas, fortaleciendo la identidad de cada establecimiento y mejorando la convivencia al interior de las comunidades escolares.

7. Proponer, formular y evaluar, en conjunto con otras unidades municipales, una adecuada cartera de proyectos de inversión (proyectos, estudios y programas) para mejorar la calidad de la infraestructura para el desarrollo de la educación y el equipamiento tecnológico de los establecimientos educacionales.

8. Implementar políticas de inclusión y participación, generar espacios permanentes de participación de la comunidad escolar, fortaleciendo los consejos escolares y desarrollando prácticas democráticas para la integración social, la inclusión escolar y la interculturalidad.

9. Lograr el desarrollo en todos los establecimientos de la comuna de un programa de educación ciudadana que prepare a los estudiantes para el ejercicio de sus derechos y deberes en la vida democrática y de un programa de educación sexual que promueva una sexualidad responsable, sana y plena.

10. Potenciar la educación extraescolar, especialmente en el acceso a la cultura y el deporte.

11. Fortalecer la **Educación Parvularia,** proponiendo iniciativas que permitan la formación integral de niños y niñas de los niveles NT1 y NT2 con el propósito de generar las condiciones para que desarrollen al máximo, todo su potencial.

12. Fortalecer la **Educación Diferencial** proponiendo iniciativas que permitan la formación integral de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad.

13. Formular políticas comunales tendientes a fortalecer el desarrollo de la **Educación Técnico Profesional** en los liceos de la comuna, respondiendo a los requerimientos del mundo laboral actual.

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 PROBIDAD

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 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.	15%
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.	20%
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.	20%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **$ 1.409.120**.-, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **$1.022.736.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **$ 2.431.856.-**

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 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 y será público.
- 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.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE OSORNO

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	FACTOR CRITICO DE ÉXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES CON LAS QUE SE COMPROMETE EL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
1.-Fortalecer la educación pública de Osorno revirtiendo la perdida de matrícula y evitando el cierre de nuevos establecimientos.	1.1.- Recuperación de la matrícula en establecimientos que la han disminuido o la tienen por debajo de su capacidad y mantención en aquellos que la tienen completa.	1.1.2.- Propuesta de Plan de aumento de matrícula de los establecimientos y propuesta de plan de retención de estudiantes en el sistema escolar.	Situación Actual Matricula: 14007 Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: Aumentar 1% Año 4: Aumentar 2% Año 5: Aumentar 2%	Elaboración y distribución de Material Publicitario. Establecimientos con Equipo Multidisciplinario.
2.- Diseñar y ejecutar un modelo de gestión educacional, centrado en la eficiencia, la eficacia, y en la transparencia de los procesos de los procedimientos que facilite la mejora continua del servicio educativo comunal.	2.1- Planificación, organización y ejecución, de un proceso de gestión educacional.	2.1.2.- Un plan y un levantamiento de los Procesos y Procedimientos del Área Técnico - Pedagógico.	Situación actual: Se utiliza el modelo de gestión que exige el MINEDUC. Se requiere dar identidad propia al modelo. Año 1: 1° Semestre: Diseñar los procesos y procedimientos del área Técnica Pedagógica. 2° Semestre: Procesos y Procedimientos diseñados, aprobados e implementados. Año 2: 1° Semestre: Elaboración de un Manual con Políticas de gestión educacional dentro del equipo gestión y los establecimientos. 2° Semestre: Diseñar y aplicar un instrumento de evaluación anual para el 100% de las escuelas y/o liceos.	Articulación entre la parte Administrativa y Técnico-Pedagógico del departamento de educación y Establecimientos Educacionales. Dar cuenta de los procesos y agilización de estos, para una oportuna toma de decisiones.

			Año 3: 1° Semestre: Aplicar un modelo de gestión educacional para el 100% de las escuelas y/o liceos. 2° Semestre: Evaluar el modelo de gestión educacional de las escuelas y/o liceos. Año 4: 2° Semestre: Aplicar instrumentos de evaluación anual a los directores de los establecimientos y al equipo de gestión. Año 5: 1° Semestre: Mantener estándar de funcionamiento de los Procesos y Procedimientos del área técnico – pedagógico y de los establecimientos. Evaluar el modelo de gestión educacional de las escuelas y/o liceos.	
3.- Liderar la construcción participativa de un modelo curricular, de acuerdo a las características de la realidad social, cultural, económica y política, promoviendo la formación de comunidades de aprendizajes, a través de metodologías pedagógicas innovadoras, en las escuelas y liceos de la comuna de Osorno.	3.1- Planificación y organización de un proceso de construcción de una propuesta curricular comunal en línea con los compromisos de mejora de la SEP.	3.1.2.- Un Proyecto Curricular centrado en los aprendizajes de los estudiantes.	Situación actual: No existe modelo, se carece de identidad propia, se requiere un modelo adecuado a la realidad comunal. Año 1: Levantar un diagnóstico curricular y de prácticas pedagógicas con información, estudios y análisis de resultados de los rendimientos escolares en las mediciones nacionales y comunales. Año 2: Aplicación de un piloto en 2 escuelas y en 2 liceos (uno CH y uno TP), con Orientaciones Curriculares Comunales Generales por Ciclos de Enseñanza, con sus respectivos perfiles de egresos. Ejecutar Piloto en 2 escuelas y 2 liceos (uno CH y uno TP).	Si fuese necesario, potenciar el equipo Técnico – Pedagógico con el que se cuenta.

			Año 3: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de la Educación Parvularia y de la Educación General Básica. Implementación de los ajustes Curriculares en Educación Parvularia. Implementación de los ajustes Curriculares en Educación Básica. Año 4: Implementación de los ajustes curriculares comunales en el 100% de la Enseñanza Media Humanista y Técnico Profesional en los liceos de la comuna. Año 5: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de educación especial diferenciada.	
4.- Diseñar una política de capacitación y de perfeccionamiento docente considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación, y que este plan este en línea con el modelo curricular y proyecto educativo comunal.	4.1- Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación.	4.1.2.- Un Programa Comunal de Perfeccionamiento y Capacitación de docentes, técnicos y profesionales no docentes y asistentes de la educación.	Situación actual: No existe un programa de Capacitaciones para los Docentes Año 1: 1° Semestre: Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento del 100% de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación. 2° Semestre: Ejecución de un curso de capacitación de pedagogía básica y convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación Año 2: Ejecución de un plan de perfeccionamiento en Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar centrado en las competencias conductuales de los profesionales de la educación con la participación del 100% de los directivos docentes y el 100% de los docentes aula.	En base a las necesidades que se detecten, implementar Planes y Programas de Capacitación y perfeccionamiento para los Docentes y Docentes Directivos. Trabajo articulado con jefes de UTP de los establecimientos Educacionales.

			Año 3: 1° Semestre: Ejecución de un plan de perfeccionamiento y/o capacitación por sector de aprendizaje para el 100% de los docentes del aula del segundo ciclo de Enseñanza Básica, y el 100% de los Docentes de Enseñanza Media. 2° Semestre: Ejecución de un curso convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación. Año 4: Ejecución de un plan de actualización pedagógica general para el 100% de los docentes del primer ciclo de enseñanza general básica y el 100% de las educadoras diferencial y enseñanza Media. Año 5: Continuar con las evaluaciones, capacitaciones y perfeccionamiento con los nuevos Docentes que se integren al sistema.	
5.- Incentivar la instalación de una cultura organizacional que favorezca la innovación pedagógica, privilegiando la adopción de metodologías y herramientas basadas en las tecnologías de información y comunicación (TICS):	5.1- Planificación y organización de una estrategia de innovación pedagógica que incorpore a los docentes de la comuna.	5.1.2.- Programa piloto de prácticas pedagógicas basadas en el uso de las herramientas de la tecnología y de las comunicaciones.	Situación actual: No se cuenta con los conocimientos actualizados en TICS, tampoco hay una estrategia o un programa establecido. Año 1: Diseñar estrategia y un plan piloto para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de herramientas de la tecnología y las comunicaciones en 3 escuelas y 1 liceo Año 2: Plan para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de las herramientas de la tecnología y de las comunicaciones en 3 escuelas y 1 liceo operando	En base a las necesidades que se detecten, mejorar salas de enlaces de los establecimientos. Capacitaciones especificas en TICS.

			Año 3: Realización de una jornada comunal de innovación Pedagógica con el 100% de participación de los establecimientos en el uso interactivo de las herramientas de las TICS Año 4: Postular un Proyecto de Innovación Pedagógica con uso de las herramientas de la tecnología computacional y de las comunicaciones u otras instituciones académicas ministeriales, empresariales, de carácter públicas o privadas, para los cuarenta y un establecimientos de la comuna. Año 5: Evaluación de los Proyectos.	
6.- Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores y directivos docentes; incluyendo alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas, ecológicas, deportivas y comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de educación municipal de la comuna.	6.1.- Levantamiento de criterios y fundamentos para la elaboración participativa de una política comunal de asociatividad con redes organizacionales e institucionales académicas, y empresariales.	6.1.2.- Una política de asociatividad educativa comunal.	Situación actual: Existen convenios con Universidades y Empresas Año 1:Elaborar un manual de experiencias y de estrategias de asociatividad, para la mejora continua de la gestión educativa municipal. Año 2: Ejecutar jornadas de trabajos de padres y apoderados, estudiantes, profesores(as) y directivos docentes, para elaborar la propuesta de valor servicio educativo comunal con foco en la asociatividad. Año 3: Ejecutar un Seminario de la Asociatividad para la mejora continua de la educación municipal, con la participación de personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas, autoridades políticas, académicas y empresariales.	Abrir los establecimientos a la comunidad. Una política comunal para la comunidad educativa. Alianzas con empresas de la comuna.

			Año 4: Diseñar y aplicar una estructura formal de la Asociatividad como metodología para la mejora continua de la Educación Pública Municipal, a través de la creación de una mesa técnica de trabajo interdisciplinaria. Año 5: Diseño y aplicación de un plan de evaluación institucional al impacto de la política de asociatividad a través de tres criterios: Funcionalidad, Sustentabilidad y Efectividad.	
7.- Velar por el logro de los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios del marco curricular vigente en los alumnos y alumnas de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Osorno.	7.1.- Aumentar los resultados actuales de las mediciones SIMCE y PSU a nivel Comunal.	7.1.2.- Puntajes promedios SIMCE 4°, 8° y 2° Medio.	Situación Actual **Promedio PSU 465,5** Año 1: mantener Año 2: aumentar 1% Año 3: aumentar 1% Año 4: aumentar 1% Año 5: aumentar 1% Situación Actual : **SIMCE 4° básico promedio 268** Año 1: mantener Año 2: aumentar 2% Año 3: aumentar 2% Año 4: aumentar 2% Año 5: aumentar 2% Situación Actual : **SIMCE 8° básico promedio 256** Año 1: mantener Año 2: aumentar 2% Año 3: aumentar 2% Año 4: aumentar 2% Año 5: aumentar 2%	Aplicación comunal de pruebas estandarizadas semestralmente.

			Situación Actual : **SIMCE 2° medio promedio 245** Año 1: mantener Año 2: aumentar 2% Año 3: aumentar 2% Año 4: aumentar 2% Año 5: aumentar 2%	
8.- Mejorar la calidad de la enseñanza del idioma Inglés en todas las escuelas del sistema municipal aplicando pruebas estandarizadas.	8.1.- Lograr acuerdos respecto a las exigencias profesionales de los docentes a cargo de impartir la enseñanza de idioma Ingles en los establecimientos educacionales del sistema municipal. Formar redes de apoyo solidas a nivel local, territorial y nacional de manera permanente para impulsar y fortalecer el trabajo pedagógico de este subsector de aprendizaje. Impulsar acciones para la implementación de los espacios educativos propicios para la enseñanza del idioma inglés.	8.1.2.-Aplicación de pruebas semestrales	Conforme a la mediciones nacionales mantener promedio por sobre la media nacional. Situación Actual : Indicadores comunales Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: Aumentar 1% Año 4: Aumentar 2% Año 5: Aumentar 2%	Perfeccionamiento docente. Implementación didáctica. Pruebas Estandarizadas Establecer redes de apoyo con Universidades.