

JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE AYSÉN

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Aysén del
General Carlos Ibáñez
del Campo, Aysén

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de 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 estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. (**)

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

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

MISION

Implementar acciones que garanticen una formación integral desde la educación Parvularia hasta la media, para ello es necesario optimizar y gestionar eficientemente los recursos económicos y humanos con el fin de lograr los objetivos académicos, valóricos y artísticos que esperamos renueven los espíritus de nuestros alumnos y sus familias. Lo anterior contribuirá a la creación de un ambiente armónico de sana convivencia que progresivamente permitirá alcanzar excelencia en el proceso académico, cultural y personal en el desarrollo continuo de nuestros alumnos.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

La Dirección de Educación Municipal, para el año 2019, tiene como objetivo mejorar los procesos de aprendizaje de todos los estudiantes del sector municipal, fomentando los estilos de vida saludable, la música y el idioma.

DESAFIOS DEL CARGO:

- Potenciar las habilidades del Equipo Directivo para fortalecer y promover una gestión integral en todos los Establecimientos.
- Realizar retroalimentación entre las Unidades de la Dirección de Educación Municipal y los Establecimientos educativos, para mejorar los procesos de gestión administrativa y pedagógica.

- Monitorear el cumplimiento de metas del convenio de desempeño profesional a los Directores cuyo nombramiento esta por concurso público, sin dejar de verificar igualmente el cumplimiento de metas de los Directores designados.
- Revisar continuamente las acciones plasmadas por los Establecimientos tanto en su Programa Institucional como en su PME, de acuerdo a los resultados pedagógicos y sociales de sus estudiantes.
- Aplicar lineamientos pedagógicos, políticas y procedimientos comunes para todos los establecimientos, con el fin de coordinar, planificar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, asegurando con ello altos estándares que permitan mantener la cobertura curricular y la efectividad de la labor educativa.
- Fortalecer las áreas pedagógicas, afectivas y sociales de todos los estudiantes, trabajando y respetando sus diversos estilos y ritmos de aprendizaje considerando sus habilidades e intereses.
- Gestionar la actualización y revisión constante de los Reglamentos Internos y sus respectivos protocolos, en materia de Convivencia Escolar.
- Realizar acompañamiento periódico a los Encargados de Convivencia Escolar de todos los Establecimientos.
- Desarrollar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, garantizando un mejor ambiente laboral.
- Generar espacios para el desarrollo de prácticas que promuevan la participación de la comunidad escolar en actividades que incentiven hábitos de vida saludable y prevengan conducta de riesgo escolar.
- Promover mecanismos en mejoramiento de políticas, procedimientos, prácticas y gestión de recursos humanos, financieros y materiales que promuevan una adecuada implementación de los procesos educativos.
- Crear acciones necesarias para fortalecer el equipo de trabajo, afianzando su competencia y compromiso con el servicio, ofreciendo como contrapartida a su vez el Sostenedor una mejora continua en las condiciones laborales, asegurando la correcta administración y optimización de los recursos económicos.
- Proveer una variada oferta de actividades extracurriculares, es decir, artísticas, culturales y deportivas, que permitan incentivar a estudiantes, padres y apoderados, fomentando la asistencia a clases, previniendo la deserción escolar, asegurando la permanencia en el sistema Municipal.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La Comuna de Aysén posee 14 Establecimientos Educativos municipalizados, donde el 71,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 28,5% a establecimientos rurales, estos se dividen en:

- 7 Establecimientos de Educación Básica, con atención de Pre básica hasta 8º año básico, existiendo 4 de ellas en el área Urbana de Aysén, estos son las Escuelas Aysén, Ribera Sur, Gabriela Mistral y Litoral Austral; 1 en la zona de Puerto Chacabuco, Escuela Almirante Simpson; 1 en la Localidad de Puerto Aguirre y la restante en Caleta Andrade, ubicadas estas últimas en Islas Huichas. Establecimientos de educación básica que en su totalidad alcanzan una matrícula de 1612 alumnos.

- 3 Establecimientos de Educación Media: El Liceo Politécnico, con educación técnico profesional, con 571 alumnos, distribuidos en 19 cursos diurnos desde 7º año básico hasta 2º medio de Educación Científico Humanista, 3ª y 4º año medio de Educación técnico profesional, en sus especialidades de Técnico en enfermería, acuicultura, turismo y mecánica industrial; además de educación vespertina para adultos con la especialidad de asistente en párvulos distribuidos en 2 cursos; atención a alumnos que se encuentran internos en Gendarmería de Chile en plan regular; y alumnos conscriptos soldados del Ejército Nº 8 Chiloé de la comuna de Aysén en educación básica y media científico humanista. El Liceo Raúl Broussain, con educación Científico Humanista, con una matrícula de 308 alumnos, distribuidos en 10 cursos que van desde 7º básico hasta 4º medio de educación científica humanista. Y un Establecimiento Escuela/Liceo Rural, denominado Liceo Mañihuales, con atención de Pre básica hasta 2º medio de enseñanza científico humanista, y un 3º medio de enseñanza técnico profesional, con especialidad de explotación minera. Con una matrícula de 400 alumnos.

- 1 Establecimiento de Educación Diferencial: Escuela Despertar, que atiende a 43 alumnos con discapacidad intelectual, motriz, visual, en un rango de edad desde los 7 a 26 años, en sus niveles básico 5, básico 7, básico 10, laboral 1 de retos múltiples, que incluye alumnos con parálisis cerebral, y laboral 3 de habilidades transversales para la reinserción laboral, a través de sus oficinas de cocina y lavandería.-

- 3 Establecimientos Jardines Infantiles VTF: Sala Cuna y Jardín Infantil Aysén Chiquito, que atiende a 100 niños, en sus niveles heterogéneos, medio menor y nivel medio mayor. Sala Cuna y Jardín Infantil Ayelen Ruka, ubicado en el Sector de Puerto Chacabuco con una matrícula de 46 niños, en sus niveles sala cuna y nivel medio. Y la Sala Cuna y Jardín Infantil Arboliris, ubicado en el Sector rural de Mañihuales con una matrícula de 32 niños, en sus niveles Sala Cuna mixta y heterogéneo.

En la comuna existen 5 establecimientos particulares subvencionados, aun así la educación es impartida en su mayoría por los Establecimientos Educativos Municipalizados. En este contexto, el sistema educacional administra financiera

y técnicamente la educación municipal de la comuna, contando con proyectos de integración insertos en las escuelas y liceo con matrícula de alumnos NEE, atendidos por profesoras especialistas y por un equipo multidisciplinario de profesionales (Psicólogos, Trabajadores Sociales, Fonoaudiólogos, Kinesiólogo, y terapeuta ocupacional). Regidos por el Decreto N° 170/2009.

El sistema educacional municipal busca satisfacer la demanda educativa de las familias más vulnerables de la comuna. Los índices de vulnerabilidad escolar de la comuna de Aysén, se encuentran en el promedio regional, alcanzando el año 2017 un índice del 72, 8%, observándose un aumento en relación al año anterior que fue de un 70, 1%. El alto número de alumnos prioritarios que posee la Comuna ha hecho necesario crear apoyos especiales como: beca de transporte municipal, postular a becas y beneficios JUNAEB y renovar todos los convenios de la Ley SEP.

En cuanto a la población escolar total atendida en el presente año, esta alcanza los 2.958 alumnos, con un rango de edad entre los 4 y 18 años, además de alumnos adultos en modalidades especiales. La evolución de la matrícula incide directamente en el aporte de recursos por concepto de subvención al sistema escolar municipal, los que van en directo beneficio al desarrollo de los estudiantes y al proceso de enseñanza-aprendizaje de los establecimientos, tendientes a mejorar sus propuestas y recursos educativos.

Durante los últimos 4 años ha habido un aumento en las cifras de matrículas. Por tal razón, los esfuerzos municipales deben continuar centrándose en una oferta educativa cuyo foco sea la mejora sistemática en la calidad de los aprendizajes, el fomento de los estilos de vida saludable y un modelo de enseñanza inclusivo. De esta manera lograremos que la comunidad escolar se sienta identificada con la transformación, a través de incentivos pedagógicos, sociales, culturales y deportivos, que fomenten la permanencia y el ingreso de nuevos estudiantes al sistema educacional municipal de Aysén.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	2.826	2.741	2.750	2.813	2.902	2.934	2.958

En cuanto a los resultados obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria, estos constituyen un desafío hacia la mejora. El sistema educacional municipal administra tres liceos; el primero de ellos, el Liceo Raúl Broussain Campino, unidad educativa de carácter científico-humanista, cuyo objetivo es entregar a sus estudiantes un modelo educativo que los prepare para el ingreso a la educación superior. El Liceo Politécnico A-1 por su parte, posee una malla curricular orientada a la formación técnica-profesional de sus alumnos, privilegiando el conocimiento técnico y práctico para la vida laboral.

En la siguiente tabla se reflejan los resultados PSU de ambos establecimientos educacionales:

Evolución de resultados PSU Liceo Raúl Broussain Campino 2016-2017

Año	Lenguaje	Matemáticas	Promedio L y M	H. y CS	Ciencias
2016	484	465	474,5	505	484
2017	496,5	506	501,4	505,6	481,2

Evolución de resultados PSU Liceo Politécnico 2016-2017

Año	Lenguaje	Matemáticas	Promedio L y M	H. y CS	Ciencias
2016	420,5	419,3	419,9	364,5	408,6
2017	383,6	409,6	396,6	420,1	443

En relación a los resultados obtenidos en el SIMCE entre el año 2017 y 2018 los 4º años básicos se mantienen con un alza de 4 puntos, en tanto en matemáticas se registra una baja de 2 puntos. Los 6º años básicos demuestran una baja considerable de 9 puntos en Lenguaje y 3 puntos en matemáticas. Lo que dice relación con enseñanza media, los 2º años medios obtuvieron un alza de 2 puntos en Lenguaje, mantuvieron un alza de 1 punto en matemáticas y de 4 puntos en Ciencias Naturales.

La siguiente tabla resume los resultados de los años 2017 - 2018 en la prueba SIMCE de los establecimientos de la comuna:

ESTABLECIMIENTO	4º BÁSICO			6º BÁSICO	
	2017	2018	2017	2018	
BASICOS	PUNTAJE PROMEDIO	PROMEDIO LENG/ MAT	PROMEDIO LENG/ MAT	PROMEDIO LENG/ MAT	PROMEDIO LENG/ MAT
	250	255/249	259/247	-	229/231

ESTABLECIMIENTO	2º MEDIO		
	2017		2018
	PUNTAJE PROMEDIO	PROMEDIO LENG/ MAT / NAT	PROMEDIO LENG/ MAT / NAT
MEDIA	250	233/229/-	235/230/224

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

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

- **Ministerio de Educación:** A través de la aplicación de las instrucciones emanadas y difusión de la información que entrega dicho nivel. Rendir cuenta de los diversos fondos especiales entregados del nivel central, en fechas definidas por él, por ejemplo: subvención especial de integración de apoyo a los PIE, fondos para fines educativos, fondos FAEP, fondos SEP, etc.

- **Superintendencia de Educación:** Dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.

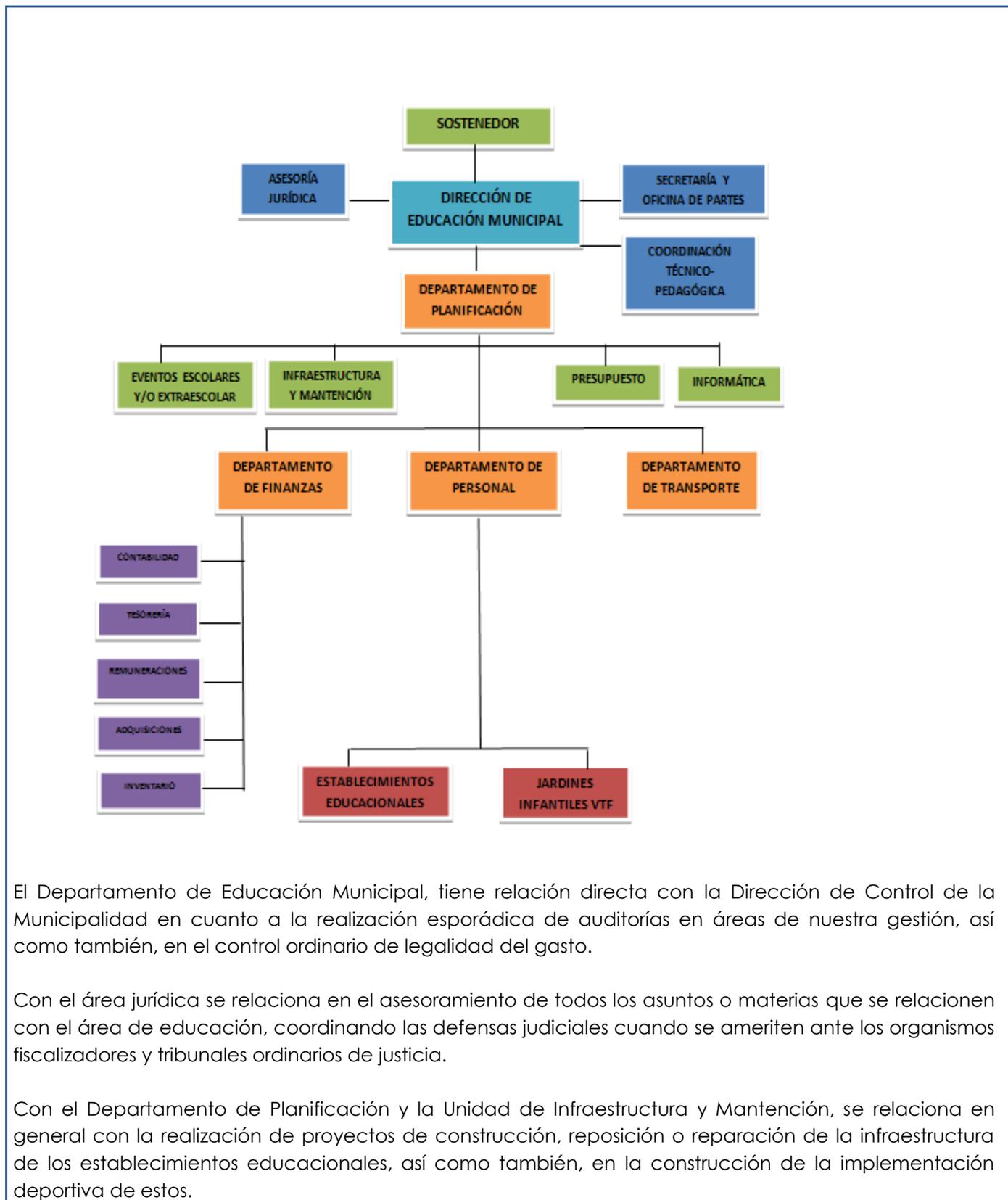
- **Agencia de Calidad de la Educación:** En temas relacionados con el rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

- **Secretaría Regional de Educación:** Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir instrucciones, orientaciones y la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

- **Dirección Provincial de Educación:** Realizar reuniones periódicas para resolver situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las unidades educativas dependientes.

- También se relaciona con Instituciones 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.

2.5 ORGANIGRAMA



El Departamento de Educación Municipal, tiene relación directa con la Dirección de Control de la Municipalidad en cuanto a la realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.

Con el área jurídica se relaciona en el asesoramiento de todos los asuntos o materias que se relacionen con el área de educación, coordinando las defensas judiciales cuando se ameriten ante los organismos fiscalizadores y tribunales ordinarios de justicia.

Con el Departamento de Planificación y la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento, se relaciona en general con la realización de proyectos de construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educativos, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.

El Departamento de transporte tiene relación con los establecimientos educacionales y jardines infantiles a través de la movilización que se realiza a los estudiantes y el funcionamiento adecuado de los vehículos de la Dirección de Educación Municipal, otorgando puntualidad y permanencia en el servicio de recorrido.

Con el Departamento de Administración y Finanzas existe una relación directa referente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por este departamento.

La Unidad de Coordinación Técnico Pedagógica se relaciona con los programas educativos, y es el área encargada de apoyar a los establecimientos educacionales en el tema curricular pedagógico.

El Departamento de Personal se relaciona con toda el área de contratación, administrando los recursos humanos de los distintos establecimientos educacionales, jardines infantiles VTF y dependencias de la DEM necesarios para la adecuada gestión, teniendo presente las normas estatutarias pertinentes y los principios de administración de personal.

2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente de la DEM	55
Dotación Total DEM	677
Dotación Total Municipal	952

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 19.697.269.069.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$ 11.664.868.068
	Aporte Municipal (2%)	\$ 290.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$ 529.715.001
	TOTAL	\$ 12.484.583.069

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Aysén, es la comuna capital de la provincia del mismo nombre. Ubicada en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, es la segunda más poblada de la región y la de mayor superficie con 29.970 Km², abarcando el 28% del territorio regional.

La población se concentra mayoritariamente en las zonas urbanas y se encuentra asentada en la ciudad de Puerto Aysén y en los pueblos de

Villa Mañihuales y Puerto Chacabuco. También destaca la población establecida en las localidades rurales como Puerto Aguirre, Caleta Andrade, Estero Copa, El Balseo y Los Torreones.

La tabla siguiente da cuenta de la relación entre 'Población y viviendas por entidades pobladas urbanas y rurales mayores de 100 habitantes, año 2017'.

Entidad Poblada	Categoría CENSO 2002	Población censada	Viviendas (N°)
		2017	2017
Puerto Aysén	Ciudad (urbano)	18.424	7.265
Villa Mañihuales	Pueblo (urbano)	1.855	1.032
Puerto Chacabuco	Pueblo (urbano)	1.608	577
Caleta Andrade	Caserío (urbano)	125	229
Puerto Aguirre	Aldea (urbano)	539	279
El Balseo	Caserío (urbano)	42	27
Estero Copa	Caserío (urbano)	70	35
TOTAL		22.663	9.444

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Por su extenso litoral y su vocación marítima, la principal actividad económica se relaciona con las actividades pesquera y acuícola. También destacan las actividades relativas al comercio, construcción, servicios públicos y educación.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 Establecimientos Educativos, de los cuales 5 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Carlos Condell
- Escuela Poetisa Gabriela Mistral
- Escuela Despertar
- Liceo Mañihuales
- Escuela Litoral Austral

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DEM de Aysén, 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. Liderar la gestión educacional de la comuna a través del eficiente uso de recursos, administrando el presupuesto anual disponible, generando acciones que permitan solventar todo el mantenimiento del servicio, además de tener la iniciativa constante en proyectos de infraestructura, deportivos y culturales.
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.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógico 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 aprendizaje en todos los Establecimientos Educacionales de la comuna en los diferentes niveles. 1.2 Impulsar el desarrollo del arte, la música, el idioma (ingles) y los estilos de vida saludable. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías inclusivas que generen aprendizajes significativos.</p>
<p>2. Fomentar el vínculo constante entre el Departamento de Educación y los Establecimientos Municipalizados, con la finalidad de monitorear los procesos y resultados educativos de los estudiantes pertenecientes al sistema municipal.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo entre los equipos directivos de los establecimientos educacionales y el DEM. 2.2 Desarrollar e implementar una política comunal inclusiva en conjunto con el DEM, que responda a las necesidades del personal docente, alumnado y apoderados en cada establecimiento municipal. 2.3 Desarrollar e implementar estrategias para el mejoramiento de resultados Simce, considerando las experiencias de logro de otros establecimientos.</p>
<p>3. Fortalecer el desarrollo psicosocial de los estudiantes municipalizados de la comuna de Aysén, con el propósito de favorecer su desarrollo integral.</p>	<p>3.1 Elaborar un plan de trabajo de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales. 3.2 Generar instancias de comunicación entre los padres, alumnos y establecimiento, a través de una política comunal de convivencia escolar 3.3 Diseñar e implementar talleres que favorezcan el desarrollo psicosocial a los alumnos y padres durante todo el proceso escolar, en aquellos establecimientos con mayor índice de vulnerabilidad.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera y administrativa con el fin de conducir en forma eficiente y efectiva la gestión del Departamento de Educación Municipal.</p>	<p>4.1 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos, para propiciar el mejoramiento de la infraestructura escolar.</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>20%</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>25%</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>15%</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>20%</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	677
Presupuesto que administra	\$ 12.484.583.069

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que se relacionan directamente con el Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

Secretaría y Oficina de Partes: Responsable de efectuar labores de secretaría administrativa de la Dirección de Educación Municipal. Recepcionar toda la documentación y correspondencia ingresada por Oficina de Partes, dejando constancia a través del registro habilitado para el efecto y realizando la distribución correspondiente.

Asesoría Jurídica: Responsable de asesorar jurídicamente en todos los asuntos o materias que se relacionen con el área de educación, coordinar las defensas judiciales cuando se ameriten ante los organismos fiscalizadores y tribunales ordinarios de justicia.

Departamento de Planificación Educacional: Depende directamente del Director de la Dirección de Educación Municipal y tendrá a su cargo las siguientes Unidades: Presupuesto, Coordinación Técnico Pedagógica, Informática, Eventos escolares y/o extraescolares, Infraestructura y Mantención

Departamento de Administración y Finanzas: El Departamento de Administración y Finanzas depende del Director de la Dirección de Educación Municipal. Su misión es proveer y administrar los recursos financieros y materiales necesarios para la adecuada gestión de la Dirección de Educación Municipal, colaborar y coordinar con el Departamento de Planificación Educacional en la elaboración del presupuesto de la Dirección de Educación Municipal, y optimizar el uso de los recursos financieros, mediante la administración eficiente de la gestión financiera, contable y presupuestaria. Tiene a su cargo las Unidades de Contabilidad, de Remuneraciones, de Tesorería, Unidad de Adquisiciones y de Inventario.

Departamento de Personal: Depende directamente del Director de Educación Municipal. Su objetivo es administrar los recursos humanos de los distintos establecimientos educacionales, jardines infantiles VTF y dependencias de la DEM necesarios para la adecuada gestión, teniendo presente las normas estatutarias pertinentes y los principios de administración de personal. Además de la supervisión de las labores del personal de servicios menores, velando por la mantención del aseo en las

dependencias de la DEM.

Departamento de Transporte: Depende del Director de la Dirección de Educación Municipal. Su misión es la coordinación de los recorridos del transporte de los y las estudiantes, velando por la puntualidad y permanencia en el servicio. Además de velar por el adecuado funcionamiento de los vehículos de la Dirección de Educación Municipal, por el uso racional de combustibles, lubricantes y repuestos, y su custodia.

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 Educación Municipal al interior del Municipio son: Alcalde, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del Municipio, Directores Establecimientos Educativos Municipales y de Jardines Infantiles, docentes, asistentes de la educación y con los encargados de programas sociales.

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.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$2.533.323.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.297.296.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$3.830.619.-**

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 **\$2.533.323.-** 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 DEM

- El Jefe/a DEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- 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 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 DEM

- El Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DEM, 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.

ANEXOS²

CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA JEFES DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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: (01/11/2019) al (31/11/2025)

Objetivo 1:	Desarrollar un plan con metodologías inclusivas que consideren, el arte la música, el idioma (ingles) y estilos de vida saludables para el aprendizaje significativo de todos los estudiantes de establecimientos municipalizado de la comuna de Aysén.												
Ponderación:	20%												
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
Porcentaje de establecimientos que cuentan con estrategias inclusivas en el año t.	((Cantidad de establecimientos con estrategias inclusivas en el año t/ cantidad de establecimientos totales en el año t) *100))	0%	10%	10%	10%	20%	10%	40%	10%	60%	10%	Plan o documento que muestre estrategias inclusivas en cada establecimiento	Falta de apoyo por parte de los docentes en la elaboración del plan/documento que indique estrategias inclusivas.

Objetivo 2:	Monitorear y acompañar los procesos educativos y resultados simce de los estudiantes del sistema educativo municipal.												
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
Porcentaje de capacitaciones en habilidades técnicas pedagógicas a los equipos directivos realizadas entre el director DEM y los Directores de Establecimientos Municipalizados en el año t.	$\left[\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas entre el director DEM y los directores de establecimientos municipalizados en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas entre el director DEM y los directores de establecimientos Municipalizados en el año t}} \right] * 100$	10%	15%	30%	15%	50%	15%	75%	15%	100%	15%	Actas de Reuniones. Registro de Asistencia	Licencias Médicas Situaciones imprevistas; paros de Docentes, accidente grave que requiera asistencia permanente den algún estudiante dentro del establecimiento

<p>Reuniones trimestrales de UTP y DEM de todos los Establecimientos Municipalizados de la comuna de Aysén.</p>	<p>[(N° de reuniones realizadas entre la Unidad Técnico-Pedagógica del DEM y los Establecimientos Municipalizados en el año t/ N° de reuniones realizadas entre la Unidad Técnico-Pedagógica del DEM y los Establecimientos Municipalizados en el año t-1)-1]*100</p>	<p>10%</p>	<p>15%</p>	<p>25%</p>	<p>15%</p>	<p>40%</p>	<p>15%</p>	<p>60%</p>	<p>15%</p>	<p>80%</p>	<p>15%</p>	<p>Registro de Asistencia. Actas de Reuniones.</p>	<p>Licencias Médicas Situaciones imprevistas; paros de Docentes, accidente grave que requiera asistencia permanente de algún estudiante dentro del establecimiento lo que afecte la asistencia a reunión</p>
---	---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	---	---

Objetivo 3:	Fortalecer el desarrollo psicosocial de los estudiantes de establecimientos municipalizados en conjunto con sus familias.												
Ponderación:	20%												
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
Porcentaje de satisfacción de los estudiantes que asisten a los talleres de autocuidado y desarrollo personal de la dupla psicosocial.	[(N° de estudiantes que calificaron de útil o muy útil los talleres realizados en el año t/ total de estudiantes que asisten a los talleres]*100	Diseño y puesta en marcha de talleres	20%	10%	20%	25%	20%	35%	20%	50%	20%	Encuesta realizada anualmente Registro de asistencia Plan de Trabajo Fotografías	Inasistencia de alumnos. - Disponibilidad de horario.

Objetivo 4:	Mejorar la gestión financiera y administrativa con el objetivo de conducir en forma eficiente y efectiva la gestión del departamento de educación municipal													
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	
Tasa de aumento de Ingresos Municipales Educativos provenientes de fuentes externas en el año t	$[(M\$ \text{ municipales provenientes de SEP, PIE, Subvención Regular, entre otros, en el año } t / M\$ \text{ municipales provenientes de SEP, PIE, Subvención Regular entre otros, en el año } t-1) - 1] * 100$	0%	15%	2%	15%	3%	15%	5%	15%	5%	15%	Informe de estados financieros con detalle de fuente de financiamiento enviado a Alcalde.	No generación de recursos a nivel central. Disminución de matrícula.	
Porcentaje de ejecución del plan de mantenimiento o y mejoramiento de infraestructura escolar.	$((N^\circ \text{ de establecimientos en los que se realizaron mantenimientos y/o mejoras en el año } t / N^\circ \text{ de establecimientos en los que se planificó realizar mantenimientos y/o mejoras en el año } t) * 100)$	Diseño del plan de mantenimiento e infraestructura.		15%	10%	15%	30%	15%	50%	15%	75%	15%	Proyectos de infraestructura	Deterioro progresivo de la infraestructura y del inmueble

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, inferior al 70% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 70% e inferior al 90% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 90% será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 70%.