

## **JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE GALVARINO**

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño Sotelo

### **1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal – DAEM
Municipio:	Municipalidad de Galvarino
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Galvarino, Región de la Araucanía
Fecha Aprobación:	4 de marzo de 2015
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

### **2. PROPÓSITO DEL CARGO**

#### **2.1 MISIÓN**

Diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna de acuerdo a los énfasis locales (enfoque de derechos, interculturalidad, educación inclusiva) mediante una gestión administrativa participativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna en pos de un buen vivir local.

## **2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al Jefe/a del DAEM de LA Municipalidad de Galvarino, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

## **3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO**

### **3.1 CONTEXTO DEL CARGO**

#### **1.- ANTECEDENTES GENERALES:**

Con una población de 19.920 personas (CENSO 2012) la comuna de Galvarino se encuentra en la vertiente oriental de la Cordillera de Nahuelbuta y de la Depresión Intermedia distante a 56 km. de la capital regional Temuco. La superficie comunal representa el 1,78 % de la región constituyendo una de las más pequeñas en superficie y población. Comparativamente la población, respecto del CENSO 2002, aumentó en un 2,3%, cifra menor al de otras comunas cercanas a la capital regional que logran un crecimiento cercano al 30 %. De esta población, según la CASEN 2011 el 5,2% es pobre indigente, 16,5% pobre no indigente y un 78% no pobre. En cuanto a la población mapuche de la comuna esta corresponde al 70% de la población.

La población es eminentemente rural lo que de acuerdo a las características geográficas del territorio determinan el predominio de actividades silvoagropecuarias.

Con el correr de los años, la población ha disminuido y también la tasa de natalidad lo que en parte explicaría la baja de la matrícula de establecimientos educacionales.

El sistema público educativo de la comuna cuenta con 21 establecimientos educacionales municipales. De acuerdo a antecedentes del año 2011, 16 establecimientos son de dependencia particular subvencionada. Sin embargo en términos de matrícula, el número de alumnos del sistema municipal es mayoritario con un porcentaje de 75% a nivel comunal.

Las escuelas que acogen a estos alumnos tienen un alto índice de vulnerabilidad, promediando un 98,81% que incide en la posibilidad de allegar recursos vía subvención escolar preferencial de acuerdo a la ley 20.248.

### 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	21
Número establecimientos Educ. Básica	18
Número establecimientos Educ. Media	1
Número establecimientos Educ. Adultos	1
Número establecimientos Educ. Especial	1
% urbano	14%
% rural	86%

#### EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por las siguientes unidades

Unidad Técnica pedagógica comunal: Unidad de la que dependen programas de Integración, Infancia, Educación intercultural, Medio ambiente, Tics y extraescolar. Presidida por la Jefa de unidad que coordina la unidad y asesora a los establecimientos en el curriculum y programas que aportan al aprendizaje de los alumnos (as).

Unidad de Finanzas: Presidida por eje Jefe de Finanzas. Su rol se orienta a proponer y ejecutar políticas de administración financiera del departamento

de educación y establecimientos En esta unidad se encuentra Adquisiciones, remuneraciones y Administración Jardines JUNJI.

Administración y recursos humanos: Compuesta por profesionales, técnicos y asistentes que desarrollan labores de apoyo a los requerimientos administrativos y de las personas. En esta, se contempla estadísticas y transporte escolar.

Además, el DAEM cuenta con programas de Apoyo como la Subvención escolar preferencial y el Programa de Integración. Ambos con coordinadores y personal administrativo a disposición.

Finalmente, en términos cuantitativos en el Departamento de educación trabajan actualmente: 30 personas

**ENTORNO INTERNO**

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con: el Secretario Comunal de Planificación – SECPLAC, Director de Desarrollo Comunitario - DIDECO, Administrador Municipal, Consejo Municipal y Directores de Establecimientos.

**ENTORNO EXTERNO**

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de calidad, Contraloría, 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, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - CONACE, Juntas de Vecinos.

**USUARIOS/CLIENTES**

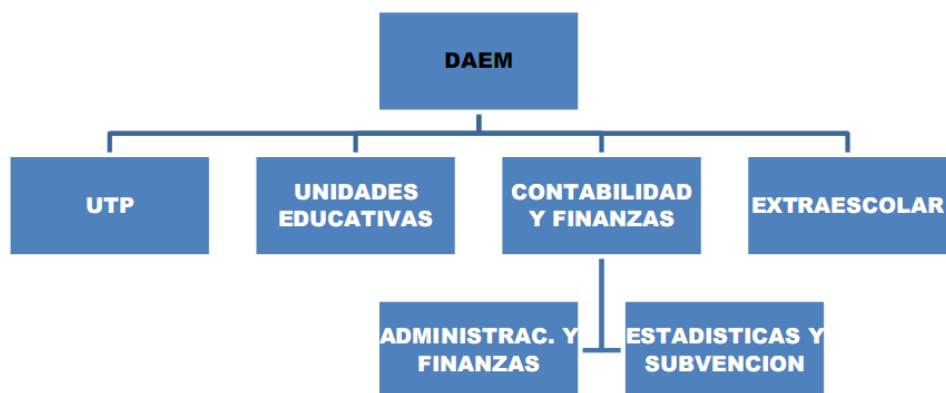
Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:

<b>ALUMNOS</b>	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	1985 alumnos(as) Fuente: matricula 2014
RANGO DE EDAD	4-18 años preescolar-básica-media
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	70% alumnos(as) mapuche (aprox)
NECESIDADES ESPECIALES	435 alumnos (año 2014)

Promedio VULNERABILIDAD año 2014	94%
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	7,4%
<b>FAMILIA:</b>	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	Sin información
NIVEL ESCOLARIDAD	Sin información
JEFE/A DE HOGAR	Sin información
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Sin información
PARTICIPACIÓN	Sin información

<b>DIMENSIONES DEL CARGO</b>	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo del departamento de educación):	<b>26</b>
	Dotación Total de la municipalidad:	<b>46</b>
	Presupuesto Global de la comuna:	<b>M\$2.300.270</b>
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %	<b>M\$4.600.000</b>
	% de subvención: Mineduc	<b>88%</b>
	% aporte municipal:	<b>4,5%</b>
	% otros financiamientos: Junji, otros aportes, recuperación licencias medicas	<b>7,5%</b>

**4. ORGANIGRAMA:** (El presente organigrama será modificado en el transcurso del año 2015)



**5. DESAFIOS DEL CARGO**

1. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Galvarino, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.
2. Mejorar la gestión administrativa y técnica del departamento de educación a fin de conducir de manera eficiente y eficaz los recursos materiales, humanos y financieros en coherencia con la política educativa local y nacional.
3. Elaborar e implementar iniciativas y proyectos con recursos públicos y/o privados en el ámbito de infraestructura de los establecimientos educacionales.
4. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
5. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Galvarino.
6. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.
7. Generar plan de trabajo de traspaso de la administración municipal en el marco de la Nueva educación pública de la reforma educacional.

## **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
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN</b>                      Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos y alumnas de la comuna resguardando los principios de calidad, equidad, interculturalidad e inclusión educativa y propender al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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; enfatizando la revitalización lingüística del Mapuzungún, KumeMognen y la asociatividad de la comunidades educativas.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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><b>20 %</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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; asimismo que tenga la capacidad para desarrollar vínculos culturales con las comunidades mapuche.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b>                      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><b>20 %</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>                      Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p><b>15%</b></p>



## 7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$569.140** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.138.280.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$ 1.707.420.-**

## 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.



		<p>1.3 Promedio SIMCE 8°</p> <p>Situación actual: Leng. 255 puntos Mat. 242 puntos</p> <p>Año 1: mantener</p> <p>Año 2: Leng. 257 – Mat. 242</p> <p>Año 3: Leng. 260 – Mat. 247</p> <p>Año 4: Leng. 265 – Mat. 252</p> <p>Año 5: Leng. Sobre 266 – Mat. Sobre 253</p>		
		<p>1.4 Promedio SIMCE II°</p> <p>Situación actual: Leng. 220 puntos Mat. 217 puntos</p> <p>Año 1: mantener</p> <p>Año 2: Leng. 222 – Mat. 219</p> <p>Año 3: Leng. 225– Mat. 222</p> <p>Año 4: Leng. 230 – Mat. 227</p> <p>Año 5: Leng. Sobre 231 – Mat. Sobre 228</p>		
	<p>Mejorar los indicadores de eficiencia interna en el 100% de los EE.</p>	<p>100% de los EE mejoran tasa deserción escolar</p>	<p>% de deserción de las escuelas.</p> <p>Situación Actual : 7,4%</p> <p>Año 1: mantiene</p>	<p>Mantener constante movilización en los sectores de la comuna para el traslado diario de los alumnos</p>

			<p>Año 2: mantiene</p> <p>Año 3: disminuye 2 puntos (en relación al año 1)</p> <p>Año 4: mantiene</p> <p>Año 5: disminuye 2 puntos (en relación al año1)</p>	
	<p>Mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje a fin de que alumnos y alumnas puedan aprender de acuerdo a sus estilos de aprendizaje y condición de alteridad</p>	<p>Adecuaciones curriculares/ planes y programas propios en 50% de los EE.</p> <p>100% de los docentes son acompañados en clases al menos 2 veces al año.</p> <p>Capacitación al 100% de los docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>Cantidad de asignaturas adecuadas*20/100</p> <p>Situación actual: 0 programas propios</p> <p>Meta: plan y programas propios al 5 año de gestión.</p> <p>Situación actual: 30% docentes son acompañados</p> <p>Año 1: mantiene Año 2:aumento 10% Año 3:aumento 10% Año 4:aumento 20% Año 5:Aumento 30%</p>	<p>Mantener capacitación de docentes, a través de convenios con instituciones regionales</p>
<p>Mejorar la gestión financiera del DAEM a fin de conducir de manera eficiente y eficaz la gestión de personas, y los recursos materiales de los establecimientos</p>	<p>3.Lograr equilibrio financieros</p>	<p>3.1 Meta de matrícula de la educación municipal.</p>	<p>3.1 1 Meta de matrícula de la educación municipal</p> <p>Situación Actual: 1985 (año 2014)</p> <p>Año 1:aumento en un 5%</p>	

<p>educacionales en coherencia con la política educativa nacional y local</p>		<p>3.2 Ejecución presupuestaria.</p> <p>3.3 Meta financiera de fondos externos (SEP, FNDR, privados, otros).</p>	<p>Año 2: aumento en un 5% en relación al año 1</p> <p>Año 3: mantiene</p> <p>Año 4: aumento en un 5% respecto al año 2</p> <p>Año 5: mantiene</p> <p>3.2 Ejecución presupuestaria Situación presupuestaria: 90%</p> <p>Año 1: 92 % Año 2: 94 % Año 3: 96 % Año 4: 98 % Año 5: 100 %</p> <p>3.3 Meta financiera de fondos externos:</p> <p>Año 1: Aumento del 1% del presupuesto inicial</p> <p>Año 2: mantiene</p> <p>Año 3: mantiene</p> <p>Año 4: aumento del 1%</p> <p>Año 5: aumento del 1 %</p>	
<p>Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad</p>	<p>4. Convocar a dirigentes y actores de la comunidad escolar a actividades relevantes del</p>	<p>4.2 Familias que participan de actividades de los establecimientos.</p>	<p>% de familias participan de actividades desarrolladas en el año.</p>	

<p>del servicio educativo comunal.</p>	<p>quehacer educativo</p>	<p>4.3 1 Porcentaje de representantes comunidades en consejo escolar.</p>	<p>Situación Actual: 45% de las familias participan en actividades durante el año</p> <p>Año 1: aumento 10%</p> <p>Año 2: Aumento 10%</p> <p>Año 3: mantiene</p> <p>Año 4: Aumento 10%</p> <p>Año 5: mantiene</p> <p>Meta al 5 año: 100% de los consejos escolares de la comuna.</p>	
<p>Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.</p>	<p>7.1 Apoyar y fomentar el liderazgo de los equipos en las escuelas directivos y docentes</p>	<p>7.2 % de acciones de apoyo y fomento al liderazgo de los equipos.</p>	<p>Situación Actual: 20% de los equipos capacitados</p> <p>Año 1: mantiene</p> <p>Año 2: 50% Equipos capacitados</p> <p>Año 3: mantiene</p> <p>Año 4: 80% equipos capacitados</p> <p>Año 5: 100% equipos capacitados</p>	<p>Capacitaciones en el ámbito administrativo de la educación pública.</p>