

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos,
Ciudad de Valdivia

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

1.2 REQUISITOS LEGALES

- 1.2.1. A éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:
- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (*)
 - b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (**)
- 1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.
- 1.2.3. También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, Director de Establecimiento Educacional Municipal, o funcionarios directivos de exclusiva confianza de estos, incluyendo los cargos Técnicos 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

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

MISIÓN: Colaborar en la labor educativa de los establecimientos educacionales de la comuna, tanto en su gestión pedagógica como administrativa, procurando la entrega de los elementos necesarios que permitan el desarrollo eficaz de ambos componentes.

DESAFIOS DEL CARGO:

1. Fortalecer la gestión educacional de la comuna, a través de una planificación estratégica que ofrezca una educación de calidad y equidad para todos (as) sus beneficiarios (as).
2. Coordinar la aplicación de las Políticas Educativas, el Cumplimiento de las Normas técnico – pedagógicas y la ejecución de los diversos Programas y Proyectos que emanen de MINEDUC
3. Potenciar las actividades curriculares y extracurriculares, a través de actividades que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de los objetivos fundamentales transversales.
- 4.- Contar con sistema inclusivo, que genere oportunidades educativas y satisfaga las necesidades e intereses de todos los estudiantes sin distinción.
5. Velar por la correcta utilización de los recursos traspasados al Sistema
6. Promover el desarrollo Profesional Docente a través del Plan de Desarrollo Profesional Docente, orientado a mejorar la calidad de los aprendizajes de las y

los estudiantes.

7. Contribuir al desarrollo Profesional Docente, dotando de horas para el trabajo Técnico Pedagógico y de auto capacitación en los Establecimientos Educativos.

8. Promocionar y ejecutar programas de continuidad de estudiantes para la población adulto joven en el Marco de la Educación permanente.

9. Difundir y potenciar el rol de la familia en el aspecto educativo y valórico, desarrollando la Educación Cívica y Convivencia Escolar.

10. Establecer y coordinar una política de contrataciones, desarrollando perfiles de cargo y funciones de Personal docente y Asistentes de la Educación requerido por los Establecimientos Educativos, para promover vacantes y reemplazos según necesidades y proyectos.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Valdivia posee 42 Establecimientos educativos municipales, donde el 69% corresponde a establecimientos urbanos y el 31% a rural, más 17 Salas Cuna y Jardines Infantiles:

- 14 establecimientos de Educación Básica Urbana
- 11 establecimientos de Educación Media Urbano
- 13 establecimientos de Educación Básica Rural
- 02 establecimientos de Educación Adultos
- 02 establecimientos de Educación Especial
- 17 Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF

La oferta educativa comunal se distribuye de la siguiente manera:

52,68% Colegios Particulares-Subvencionados, 8,93% Colegios Particulares-Pagados y el 38,39% de colegios de dependencia Municipal.

La evolución de la matrícula a nivel comunal, en los establecimientos de dependencia del DAEM de Valdivia, en los últimos 3 años muestra una pérdida gradual de alumnos que migran a la educación particular-subvencionada, algunos de los motivos es la interrupción de los procesos educativos por los paros nacionales, la difusión permanente para atraer alumnos por parte de la educación particular-subvencionada, entre otros.

Matrícula Histórica				
2015	2016	2017	2018	2019
13.263	12.905	13.357	13.251	12.809

Así mismo, al analizar los resultados en las distintas mediciones ministeriales, podemos ver que en PSU, los estudiantes han tenido promedios fluctuantes entre generación y generación de egreso, siendo la tendencia sobrepasada en una sola oportunidad sobre los 500 puntos, son los años 2014 y 2016, los de menor promedio PSU. En cuanto a los resultados SIMCE se muestra según nivel de enseñanza, una tendencia al aumento en cifras promedio, lo que para los estudiantes de octavo básico ha sido más errático.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	469	472
2013	470	456
2014	405	414
2015	516	493
2016	448	445

Nota: A partir del año 2017 la entrega de resultados es con consentimiento de los alumnos, por este motivo no tenemos datos más actualizados.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	264	254	262	265	275
4° Básico	Matemáticas	247	241	251	254	258
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	239	-	-	-	242
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	234	237	242	247	247
6° Básico	Matemáticas	236	232	236	241	241
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	234	-	235	-
8° Básico	Matemáticas	-	240	-	239	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	264	-	247	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	241	240	238	242	241
II° Medio	Matemáticas	231	238	240	240	241

Nota: La comuna no cuenta con información suficiente de resultados del SIMCE año 2019, por la no rendición de dicha prueba en el contexto de la crisis social.

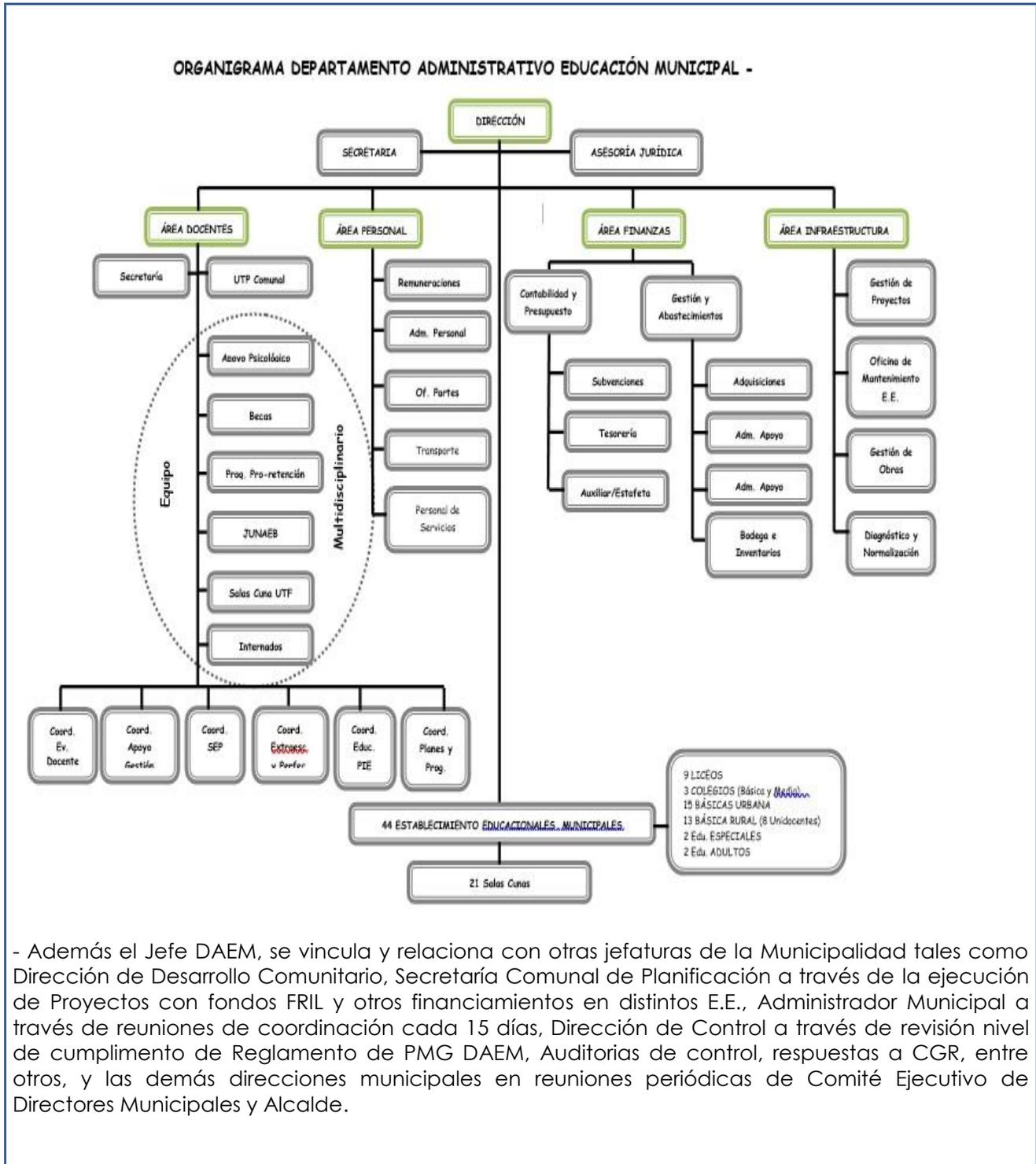
2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El/la Jefe/a del DAEM se vinculará con las instituciones que influyen en las políticas y/o prioridades en materia de educación pública, tales como; Ministerio de Educación, Subsecretaría de Educación, Subsecretaría de Educación Parvularia, la Secretaría Ejecutiva, de Formación Técnico Profesional, Secretaría Regional Ministerial de Educación Región de Los Ríos, Dirección Provincial de Educación Valdivia, Superintendencia de Educación Región de Los Ríos, Agencia de Calidad de Educación, Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Instituto Nacional del Deporte, generando redes que permitan mejorar la gestión y el funcionamiento del Departamento de Educación, así como también la participación en mesas de trabajo.

Además de otras instituciones públicas y privadas, tales como:

- Fundación Arauco
- Empresas
- Universidad Austral de Chile
- Universidad San Sebastián
- Universidad Santo Tomás
- INACAP
- Servicios Públicos
- Carabineros de Chile
- Policía de Investigaciones

2.5 ORGANIGRAMA¹



¹ Este es organigrama corresponde al organigrama aprobado y difiere de la organización expuesta previamente. En estos momentos nuestro Departamento de Educación esta en proceso de regularizar su actualización y el perfil de cargos, el que debe ser sometido a aprobación del concejo municipal, por lo que se debe seguir trabajando con este.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	93
Dotación Total DAEM	2.131
Dotación Total Municipal²	2.622

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 96.283.844.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (61,53%)	\$23.845.577.000.-
	Aporte Municipal (1,03%)	\$ 400.000.000.-
	Otros financiamientos (37,44%)	\$14.509.907.000.-
	TOTAL	\$38.755.484.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La ciudad de Valdivia, es la capital de la Región de los Ríos, cuya superficie es de 1.015.6 Km/2, limitando con las comunas de Mariquina, Máfil, Los Lagos, Paillaco y Corral. De acuerdo al último Censo de 2017, Valdivia concentra una población total de 166.080 personas, cuya densidad asciende a 171.5 habitantes por Km/2.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	166.080
Porcentaje de Población Rural (%)	6,8
Porcentaje de Población Urbana (%)	93,2
Tasa de Natalidad (TAS)	12,8
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,40
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,38
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,62

Desde una mirada socioeconómica, la comuna de Valdivia contempla su desarrollo principalmente en áreas relacionadas con la industria forestal, turismo, comercio y universidades. Lo anterior, ha permitido contar con un capital cultural en constante desarrollo potenciado por la investigación científica y la pluriculturalidad de la zona. De acuerdo a los datos del Censo 2017, el nivel de empleabilidad es del 56 % y la Edad Promedio 41,7 años.

² Dotación DAEM más Municipalidad, no está considerado en el total los funcionarios del Departamento de Salud y los Cementerios Generales 1 y 2.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 42 establecimientos educacionales, de los cuales 18 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, ellos son:

- Liceo Armado Robles
- Liceo Santa María La Blanca
- Liceo Industrial
- Liceo Bicentenario
- Liceo Técnico
- Instituto Comercial
- Instituto Italia
- Colegio Juan Sebastián Bach
- Centro de Educación Integral de Adultos (CEIA Luis Moll Briones)
- Escuela Chile
- Escuela España
- Escuela México
- Escuela Francia
- Escuela El Bosque
- Escuela Fedor Dostoievski
- Escuela Las Ánimas
- Escuela Angachilla
- Escuela Diferencial Walter Schmidt

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Valdivia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

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

<p>entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.</p> <p>7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.</p> <p>8. Generar redes de alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno que propicie el logro de objetivos estratégicos y metas del PADEM.</p>

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

<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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Valdivia.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p>

	3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.
4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA³

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.

³ 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>20 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>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>15 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	93 personas dependen directamente.
Presupuesto que administra	Presupuesto total \$38.755.484.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM son los siguientes:

1. Jefe/a de Personal. Profesional que le corresponde atender las necesidades del personal docente y asistente de la educación. Llevar al día y en orden la carpeta correspondiente y conocer y resolver sobre las necesidades de personal que tienen los establecimientos educacionales de la comuna. Además del pago de remuneraciones.

1.1 Encargada de remuneraciones. Encargada de las remuneraciones de todo el personal.

2. Jefe Área Docente. Profesional que le corresponde planificar, asesorar y proveer de las instancias necesarias para que los Establecimientos Educacionales del Municipio orienten su gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad en la educación y la modernización del sistema pedagógico.

2.1 Coordinador Extraescolar. Profesional que contribuye al desarrollo integral del proceso educativo mediante la asesoría y acompañamiento de los equipos educativos en materias de educación extraescolar, ya sea a través del diseño y ejecución de programas, proyectos y/o la incorporación de este ámbito en la formación de los alumnos.

2.2 Coordinador Programa de Integración Escolar. Profesional que tiene a su cargo el desarrollo del Programa de Integración Escolar a nivel municipal y en el área comunal. Su ejecución en los niveles de educación pre básica, básica, media y adultos con alumnos y alumnas de educación Especial y/o Diferencial. Velar por el adecuado funcionamiento del Programa PIE, en lo cualitativo y cuantitativo, apoyar en la conformación de las Dotaciones Docentes y profesionales específicos de esta modalidad de enseñanza (PIE), en cada establecimiento Educacional Municipalizado y Equipo Multiprofesional.

2.3 Coordinador Convivencia Escolar. Profesional que contribuye a la instalación de estrategias de intervención sobre el comportamiento humano en las comunidades escolares, a través del desarrollo de las capacidades personales y colectivas, que propendan a un adecuado

clima escolar.

2.4 Coordinadora de Salas Cunas y Jardines VTF. Profesional que tiene a su cargo el desarrollo de los Planes y Programas propios del nivel de Educación Parvularia, velar por el adecuado funcionamiento, en lo cualitativo y cuantitativo, de las Dotaciones Docentes de su nivel de cada establecimiento educacional municipalizado.

3. Asesoría Jurídica. Responsable del asesoramiento jurídico al DAEM y a los establecimientos educacionales que administra, de manera de garantizar la objetividad de las actuaciones jurídicas que le competen.

4. Jefe de Finanzas. Profesional que lleva las finanzas y contabilidad del Departamento de Educación Municipal y mantiene informados a los organismos superiores, según las normas establecidas.

4.1 Encargada Financiera de Proyectos. Le corresponde llevar al día el uso de los recursos FAE, y los proyectos de infraestructura que se generan en las diferentes instancias y vías de financiamiento de estos.

4.2 Unidad de adquisiciones. Funcionario encargado de proveer a las escuelas y liceos municipales, de los elementos esenciales que se requieren para el buen desarrollo de las tareas pedagógicas, sean éstos: recursos SEP, PIE, Subvención normal y otras ya sea por licitación, convenio marco o compra directa.

5. Jefe de Infraestructura. Encargada de la mantención y reparación de los establecimientos educacionales. Al mismo tiempo, presentar proyectos para la construcción y reposición de otros inmuebles.

6. Jefe/a Planificación y Control. Le corresponde dirigir y administrar los procesos y sistemas de control del Departamento Administrativo de Educación Municipal (DAEM), asegurando su calidad para apoyar la toma de decisiones de la autoridad, en conformidad a los lineamientos municipales y a las normas legales vigentes. Supervisa y coordina el nivel de cumplimiento y procedimientos de todas las áreas.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Entorno Interno:

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son:

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o Coordinadores y Encargados de las distintas áreas del DAEM.
- Directores, Docentes, Asistentes de la Educación, Padres y Apoderados, estudiantes de los Establecimientos Educacionales.
- Administrador Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAN).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas

Sociales, Casos específicos, Deporte, etc.)

- Concejo Municipal.
- Dirección Jurídica para la elaboración de Informes y entrega de información que dicho funcionario solicite para efectuar visaciones correspondientes sobre decretos de pago, contrataciones públicas y otros.
- Dirección de Salud, a fin de coordinar programas con los Usuarios de Educación y Clínica Dental Móvil, etc.
- Dirección de Finanzas y Control Municipal.
- Otros.

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 base promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-**

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 **\$666.820.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO⁴

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Valdivia
Fecha nombramiento	Diciembre 2020
Dependencia directa del cargo	Director de Servicio Incorporados
Período de desempeño del cargo	5 años

Fecha evaluación 1er año de gestión	Diciembre 2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	Diciembre 2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	Diciembre 2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	Diciembre 2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	Octubre 2025
Fecha evaluación final	Diciembre 2025

⁴Ley 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

El presente cuadro se podrá replicar el número de veces que se estime necesario, en correspondencia al número de objetivos formulados para cada período:

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo:	1) Mejorar los resultados educativos en las unidades educativas, a fin de garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes de la comuna												
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 1
Formular e implementar el PADEM, mediante la participación activa de los distintos estamentos del sistema educativo municipal.	(Número de actividades de participación ejecutadas del PADEM en el año t/ Número de actividades de participación planificadas del PADEM para el año t)*100	100% diseño o PADEM 50% implementación	10 %	100% diseño o PADEM 80% implementación	10 %	100% diseño o PADEM 80% implementación	10 %	100% diseño PADEM 80% implementación	10 %	100% diseño PADEM 80% implementación	10 %	Convocatoria Jornadas de sociabilización y participación Consejos Escolares Diseño de instrumento de participación Listado de firma de los Asistentes	
Tasa de variación anual del promedio Simce en 4° y 6° Años Básicos como	(Puntaje promedio obtenido por los EE en SIMCE de 4°, 6° y II° medio	2%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	4%	10%	Resultados oficiales prueba Simce entregadas por la Agencia de	

en II de Enseñanza Media.	en el año t/ puntaje promedio obtenido por los EE en SIMCE de 4°, 6° y II° medio en el año t-1)-1 * 100											Calidad e la Educación.	
Elaboración de Plan Estratégico Comunal que permitan subir de categorización de los EE, con énfasis en los EE categorizados como insuficientes y o medio bajo.	(Número de actividades ejecutadas del Plan Estratégico en el año t/ Número de actividades planificadas en el Plan Estratégico para el año t)*100	100% diseño	10%	80% de imple menta ción del Plan estrat égico	10%	85% de imple ment ación del Plan estrat égico	10%	90% de imple menta ción del Plan estrat égico	10%	100% de imple menta ción del Plan estraté gico	10%	Resultados oficiales prueba Simce entregadas por la Agencia de Calidad e la Educación.	

1- Supuestos para todos los indicadores del objetivo: Paralizaciones de estudiantes / docentes por más de 30 días consecutivos. Sobre el 50% de docentes con carga horaria de 20 a 44 hrs. que presenten Licencia Médica por más de dos meses. Crisis sanitaria o social, desastres naturales que impidan el normal funcionamiento por más de 60 días

Objetivo:	2) Fomentar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad de servicio educativo comunal.
Ponderación:	25%

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 (2)
Rediseño y ejecución de la política de convivencia escolar de los EE y del DAEM, basada en actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los EE municipales de la comuna.	(Número de actividades de política del Plan de convivencia escolar con participación de la comunidad educativa ejecutadas en el año t/ Número de actividades con participación de la comunidad educativa programadas en la política de convivencia escolar en el año t) * 100	2/2	15%	3/3	15%	4/4	15%	5/5	15%	5/5	15%	Planificación anual que informe de las actividades comprometidas para el año t.	
Convenios de colaboración con actores públicos/privados para mejorar la calidad del servicio	(Número de convenios suscritos en el año t/Número de convenios programados para	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Convenios suscritos aprobados por la autoridad. Informe de	

educativo comunal.	suscribir en el año t) * 100. Total 10 convenios.												avance anual presentado a la autoridad.	

2- Supuesto para todos los indicadores del objetivo: Paralizaciones de estudiantes / docentes por más de 60 días consecutivos. Imposibilidad de hacer reuniones por efecto de crisis sanitarias, desastres naturales, crisis social, otros.

Objetivo:	3) Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los EE.
Ponderación:	25%

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
Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.	(Presupuesto ejecutado en el año t/ Presupuesto aprobado para el año t) * 100	90%	15%	90%	15%	90%	15%	90%	15%	90%	15%	Balance de ejecución presupuestaria presentada a la autoridad.	Reducción del presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para el cumplimiento de este compromiso. Paralizaciones de estudiantes / docentes por

Objetivo:	4) Desarrollar y potenciar el equipo DAEM, Directivos y Docentes, actualizando las necesidades de la comuna en base a los diagnósticos de perfiles de cargo, que permitan el desarrollo profesional de las mismas.
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				
Desarrollar un programa de ordenamiento de funciones en base a diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo	(Número de actividades del programa de ordenamiento de funciones realizadas en el año t/Número de actividades del programa de ordenamiento de funciones planificadas para el año t) * 100	100%	Diagnóstico de necesidades	10%	100%	Desarrollar un programa de ordenamiento de funciones	10%	100%	Implementar el programa de ordenamiento de funciones	10%	100%	Evaluación de los perfiles de cargo	10%	Informe con resultados de diagnóstico de necesidades y perfiles de cargo presentados y visados por la autoridad. Variaciones en los perfiles existentes en el DAEM durante el desarrollo o implementación del programa Cambio de ley y/o normativas vigentes.			
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de necesidades de los equipos directivos, de los docentes, Asistentes de la	(Número de actividades del programa de perfeccionamiento realizados en el año t/Número de actividades del programa de perfeccionamiento	100%	Diseño del programa	10%	70%	Implementación	10%	80%	Implementación	10%	90%	Implementación	10%	100%	Implementación	10%	Programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y docentes de los EE y personal del DAEM aprobado por la autoridad. Informe de avance Contar con los recursos financieros necesarios para dicho evento. Paralización

educación de los EE y del Personal del Dpto. de Educación.	planificadas año t) * 100												anual presentado a la autoridad.	prolongada de actividades académicas por más de 30 días consecutivos
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un cumplimiento de metas de un 70% para el año 1 y de un 80% para los años restantes. Dicho porcentaje deberá exigir al menos el cumplimiento del 50% de cada objetivo.

El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo. Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60 y 69% el primer año y entre el 70 y 79% los años restantes, podrá la máxima autoridad municipal mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.