

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna, Coronel, Región del
Bio Bio

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Jefe/a de Educación Municipal de la Comuna de Coronel, le corresponde diseñar, implementar y liderar el Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de direccionar la gestión técnico pedagógico, administrativa y financiera de las unidades educativas y salas cunas que administra la Municipalidad, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación en la comuna

Al/A la Jefe/a del DAEM de Coronel, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y al 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. Evaluar el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	120
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2020
Presupuesto que administra	\$ 32.613.366.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Establecer un modelo de gestión estratégico con foco en lo pedagógico.	1.1 Elaborar un conjunto de indicadores que reflejen y midan las dimensiones estratégicas del proyecto educativo comunal. 1.2 Sistematizar el modelo de gestión en una plataforma informática que permita el seguimiento y toma de decisiones efectiva. 1.3 Socializar el modelo de gestión con los distintos actores de la comunidad educativa comunal.
2. Promover una educación pública de calidad que asegure la trayectoria y el desarrollo de los estudiantes, promoviendo el desarrollo personal, social, físico, emocional con sentido de pertenencia patrimonial y cultural.	2.1 Promover el desarrollo de las distintas habilidades socioemocionales y físicas en los estudiantes durante toda su trayectoria escolar, a través de la aplicación de talleres socio emocionales, adecuación curricular y de la promoción de las actividades extraescolares. 2.2 Resguardar e incorporar aspectos propios de la identidad patrimonial y cultural de la Comuna en los diferentes proyectos y procesos vinculados a los respectivos proyectos educativos de cada establecimiento y al propio proyecto educativo comunal. 2.3 Contribuir a la mejora significativa de los resultados de los aprendizajes implementando herramientas de diagnóstico, seguimiento y control en estrecha colaboración con directores de establecimientos educacionales.

<p>3. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>3.1 Fortalecer la gestión de las unidades educativas a través del diseño e implementación de un programa de capacitación y acompañamiento de los equipos directivos.</p> <p>3.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan transversalizar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p>
<p>4. Promover las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de articular los distintos agentes educativos dando valor de pedagógico y formativo a la dirección.</p>	<p>4.1 Garantizar la aplicación efectiva de la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, estudiantado y apoderados.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar acciones que permita mejorar la percepción de apoderados, estudiantes y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>4.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>
<p>5. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>5.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula e ingresos a nivel comunal.</p> <p>5.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>5.3 Mejorar procesos claves del área de finanzas tales como: proceso de compra, proceso de pago, diseño de licitaciones efectivas y competitivas, contratos de suministro.</p> <p>5.4 Diseñar un sistema de gestión de personal para responder de manera eficaz y eficiente las necesidades de recurso humano de los EE.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.590.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.734.-**

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 **\$726.590.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**.

Este análisis se profundizará en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica, experiencia en gestión financiera y presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias:

- Planificación estratégica a nivel institucional considerando la diversidad de los establecimientos dependientes de la DEM.
- Control de Gestión
- Gestión de vinculación territorial

Es altamente deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias educacionales.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación de los atributos.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN 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>	15%
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	20%
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar 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>	20%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Dotación Total DAEM	2.140
Dotación Total Municipal	2.900

Presupuesto Global de la comuna	\$ 58.027.720.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (93%)	\$29.702.866.000
	Aporte Municipal (2%)	\$800.000.000
	Otros financiamientos (5%)	\$2.110.500.000
	TOTAL	\$32.613.366.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Coronel se sitúa en el litoral costero de la Región del Biobío, Provincia de Concepción. Posee una superficie de 279 km², limitando al norte con la comuna de San Pedro de la Paz, al sur con las comunas de Lota y Santa Juana, al oriente con el río Biobío y al poniente con el océano pacífico. El territorio se emplaza en el declive de la cordillera de la costa, fenómeno que forma un conjunto de cerros islas que posibilitan el asentamiento urbano. La comuna presenta una proyección costera donde se encuentra la Isla Santa María, ubicada a 33 kilómetros de las costas de la comuna.

Gran parte de la zona urbana se encuentra en el sector norte de la comuna, la población de la zona sur (coronel centro) se ha movilizadopor el crecimiento de la actividad portuaria e industrial.

Antecedentes demográficos	%
Población Comunal (fuente INE) (N°)	116.262
Porcentaje de Población Rural (%)	2.7
Porcentaje de Población Urbana (%)	97.3
Tasa de Natalidad (TAS)	14.41
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6.90
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48.0
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52.0

Respecto de los antecedentes socioeconómicos de la comuna, tenemos según la CASEN entre los años 2013 al 2017 el porcentaje de personas que se encuentran en situación de pobreza disminuyó de un 17,1% a 14,5%, pasando de 19.017 a 16.520 personas. Lo anterior, se ha visto aparejado con las tasas de ocupación y desocupación que alcanza el 6,8% Y 8,3% respectivamente.

Finalmente, la comuna ha visto un crecimiento sostenido del uso del borde costero para las actividades industriales para el almacenamiento y tratamiento de carga para servicios portuarios, además de industrias de diversos rubros en el sector norte de la comuna.

3.3
3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM

Misión DEM:

Proporcionar una educación de calidad y constantemente creativa, bajo los principios de responsabilidad e igualdad, mediante procesos pedagógicos y de gestión integral basados en el respeto y saberes formativos, asegurando la trayectoria escolar exitosa de todos y todas las estudiantes en el escenario educativo actual.

Los objetivos estratégicos definidos y vigentes para el año 2022 son:

a. Procesos pedagógicos: El liderazgo del sostenedor y como este logra transmitir una visión compartida, buscando el logro de los objetivos definidos por la DEM y cada uno de los liceos, colegios, jardines infantiles y salas cuna que componen el sistema educativo municipal, buscando desarrollar una cultura de mejora continua enfocada en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

b. Liderazgo del sostenedor: La DEM debe cumplir el rol de facilitador para los distintos actores del sistema educativo, en los ámbitos pedagógicos, de personal, financieros, planificación e infraestructura, buscando generar las condiciones mínimas para el logro de aprendizajes de los estudiantes y desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación. Promoviendo el trabajo efectivo, colaborativo y con el foco en lo pedagógico.

c. Gasto presupuestario eficiente: Desarrollar e implementar prácticas que velen por la ejecución eficiente de los recursos financieros, diseñando un presupuesto y plan de compras que permita cumplir con las metas trazadas por los establecimientos educacionales de la comuna.

d. Gestión de personas: Se deben proveer los profesionales idóneos y en los tiempos pertinentes, para cubrir las demandas de los establecimientos educacionales, considerando elementos de calidad y competencias pertinentes, buscando contar con el personal suficiente y competente. Además, esta dimensión debe velar por la promoción de ambientes organizacionales ordenados e identificar las necesidades de capacitación necesarios para todos los funcionarios y funcionarias que laboran en la DEM.

e. Infraestructura: Contar con espacios de trabajo adecuados, que permitan un trabajo colaborativo, que cumplan con los requerimientos normativos y que estos posean reconocimiento oficial.

f. Fomentar la sana convivencia y participación en las comunidades educativas: Garantizar un ambiente organizado, inclusivo, de respeto promoviendo los valores y que todos elementos permitan desarrollar un ambiente que posibilite el proceso de enseñanza – aprendizaje y su desarrollo integral. Considerando elementos de la participación y vida democrática, vinculación con las familias y entorno, fomentando el sentido de pertenencia e identitarios con su establecimiento educacional y comunidad.

La Municipalidad de Coronel, por intermedio de su Dirección de Educación Municipal (DAEM) administra 27 establecimientos educacionales y 12 Salas cuna y jardines infantiles vía transferencia a terceros (VTF), donde un 8% corresponde a establecimientos rurales y 92% a establecimientos urbanos.

- 20 establecimientos de Educación Básica
- 05 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

El sistema educacional de la comuna de Coronel se ha caracterizado en los últimos años por un crecimiento sostenido de la matrícula. Esta, ha sumado 2.173 estudiantes al sistema en los últimos seis años, equivalente a una tasa compuesta anual de crecimiento de 1,45%. En el último año, la comuna suma 412 estudiantes, esto es 1,2% más que el año anterior, y totalizando 26.179 alumnos bajo un esquema que se reparte entre establecimientos particulares subvencionados, que concentran un 58,7% de la matrícula; municipales con un 40% y particulares con solo un 1,1%. Destaca la velocidad de crecimiento comunal respecto de lo que sucede a nivel nacional, regional y provincial.

Los desafíos que tendrá el/la Jefe/a de Educación Municipal de la Comuna de Coronel se enmarcan en tres áreas principales: técnico-pedagógica, que tiene su objetivo de asegurar una trayectoria escolar adecuada en todos los niveles de enseñanza; dar sustentabilidad y cobertura en la matrícula del sistema; y finalmente, asegurar los recursos financieros para el funcionamiento del servicio en su conjunto.

Una de las áreas clave, es la matrícula del sistema, que en el último año tuvo un retroceso respecto de la tendencia entre los años 2017 y 2021, lo cual implica un desafío prioritario dentro de la gestión. Una de las causas diagnosticadas han sido los efectos de la pandemia y el estallido social, lo cual implicó en ambos casos cerrar SCJI, escuelas y liceos, perdiendo la fidelización de las familias.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
10141	10204	10324	10390	10369	10171

Los resultados en las distintas mediciones ministeriales, PSU y SIMCE indican una realidad con tendencias fluctuantes, las cuales requieren continuar desarrollando un trabajo con un sentido de urgencia y enfocada en las diversas variables que afectan estos procesos.

En el caso de la Prueba de Transición Universitaria (Ex PSU), es un instrumento que evalúa el proceso y los aprendizajes logrados durante los 12 años de escolaridad obligatorios. Estos resultados, en los periodos comprendidos entre los años 2012 y 2017, han presentado una tendencia a la baja, con algunos periodos con leves mejorías, sin embargo, en ningún periodo los resultados se encuentran por sobre los 500 puntos.

Periodo	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	
PSU	2015	459	457
	2016	437	446
	2017	442	449
	2018	463	454
	2019	422	434
PDT	2020	442	451

Respecto de los resultados del SIMCE expuestos a continuación, estos dan cuenta de las mediciones correspondientes a los niveles: 4° básico, 8° básico y 2° medio en las áreas de Lenguajes y Comunicación y Matemáticas. Se observa que los puntajes obtenidos en esta medición presentan una tendencia a la baja y con una mayor variación. En el caso del SIMCE 4° básico es en ambas áreas.

SIMCE	Área	2015	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Lectura	265	254	236	250	-
	Matemáticas	258	248	232	240	-
8° Básico	Lectura	236	-	212	-	221
	Matemáticas	254	-	232	-	231
II° Medio	Lectura	231	240	240	241	-
	Matemáticas	241	245	205	243	-

Los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (en adelante IDPS) el MINEDUC (2013), estos elementos además de ampliar el concepto de calidad educativa, el incluir elementos que van más allá del dominio de conocimientos académicos permite evaluar de forma integral los factores que inciden en el desarrollo de los estudiantes. A su vez corresponden a unos de los elementos evaluados para los resultados de las categorías de desempeño de los establecimientos educacionales.

Los IDPS pueden ser utilizados para identificar aquellos establecimientos que requieren apoyo y orientación, además de un índice en el proceso de diseño y evaluación de políticas educativas a nivel local.

A nivel local, los resultados de 4° año básico demuestran que en las dimensiones de hábitos de vida saludable y clima de convivencia escolar se evidencian resultados por debajo del promedio nacional, tanto en las dimensiones de autoestima académica y motivación escolar, participación y formación ciudadana los indicadores se han mantenido estable y en torno al promedio nacional. En cuanto a los resultados en 2° medio en todas las dimensiones los resultados se encuentran en torno o por sobre el promedio nacional.

Nivel	Indicador	2016	2017	2018	Promedio Nacional 2018
4° Básico	Autoestima académica y motivación escolar	74	74	73	74
	Clima de Convivencia escolar	73	73	73	76
	Hábitos de vida saludable	69	66	68	71
	Participación y formación ciudadana	79	79	78	79
II Medio	Autoestima académica y motivación escolar	74	77	75	75
	Clima de Convivencia escolar	76	76	75	76
	Hábitos de vida saludable	70	72	71	71
	Participación y formación ciudadana	80	81	79	77

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a de Educación Municipal de la Comuna de Coronel son: Alcaldesa, Administrador Municipal, Secretaria de Planificación Comunal, Dirección de Desarrollo Comunitario, Secretaria Municipal, Dirección de Obras, Dirección de Administración Finanzas, Dirección de Aseo y Ornato, Dirección de Tránsito, Dirección de Control, Dirección de Salud, Concejo Comunal Directores/as de Unidades Educativas, Unión Comunal de Centro de madres, padres y apoderadas(os).

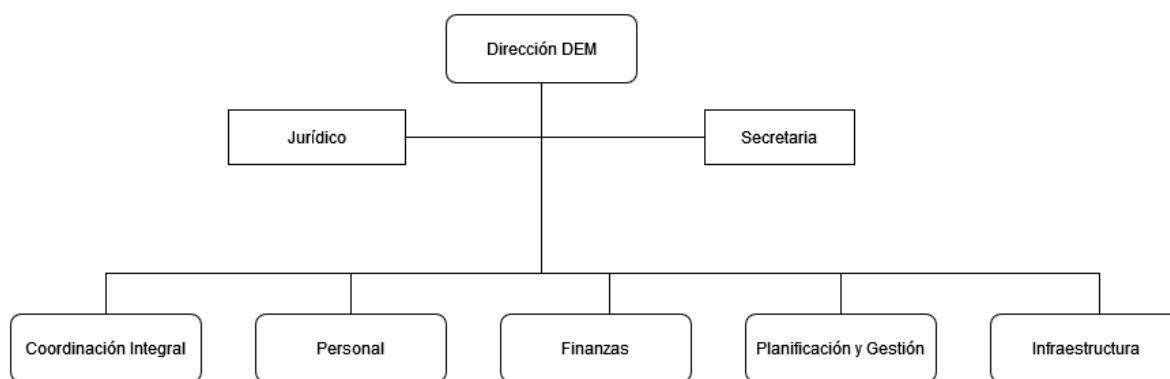
Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a de Educación Municipal de la Comuna de Coronel: Seremi de Educación, Departamento Provincial de Educación, Superintendencia de educación, Agencia de Calidad de la Educación, Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), Junta de Auxilio Escolar y Becas, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Seremi de Salud, Seremi del Deporte, Colegio de Profesores Comunal y Regional, Asociación de Funcionarios de la Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Universidades, Juntas de vecinos y clubes deportivos.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 27 establecimientos educacionales, de los cuales 24 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Bicentenario
- Liceo De Coronel Antonio Salamanca Morales
- Liceo Yobilo
- Liceo Andrés Bello López
- Rosita Renard
- Playas Negras
- Rosa Medel Aguilera
- Javiera Carrera
- Rafael Sotomayor Baeza
- Víctor Domingo Silva
- Ambrosio O´Higgins
- Republica De Francia
- Remigio Castro Aburto
- Adelaida Migueles Soto
- Octavio Salinas Cariaga
- María Ester Breve González
- Vista Hermosa
- Jorge Rojas Miranda
- Juan José Latorre
- Rosa Yáñez Rodríguez
- Maule
- Ramon Freire Serrano
- Francisco Coloane
- Arturo Hughes Cerna
- Escuadrón
- Patagual
- Centro Integrado De Adulto

3.4 ORGANIGRAMA



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

1. **Coordinador/a Integral** Profesional que tiene la responsabilidad de planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades del proceso técnico-pedagógico de las unidades educativas. Establece la coordinación con todos los niveles técnicos pedagógicos del MINEDUC e Instituciones afines monitoreando los planes, proyectos, programas o sistemas que se instalan y desarrollan a nivel comunal y de unidad educativa consolidando las redes de apoyo existente y propiciando la creación de otras. También del proceso de evaluación. Su foco de atención es la gestión curricular de todos los establecimientos educacionales.
2. **Jefe de Planificación y Recursos:** Profesional que tiene la responsabilidad de planificar, diseñar, implementar, evaluar y resguardar el cumplimiento financiero de la DEM. Su foco está en la gestión eficiente de los recursos que ingresan y dar cumplimiento a la normativa vigente.
3. **Jefe de Personal:** Profesional que tiene a su cargo los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y control del personal tanto asistentes como docentes y otros profesionales. Su foco de acción está en proveer el recurso humano en todos los niveles y asesorar en temas legales y administrativos relacionados con la gestión del recurso humano que el sistema requiere.
4. **Jefe de Finanzas:** Profesional que tiene a su cargo la gestión financiera de la DAEM, incluyendo la contabilidad y el presupuesto. Su foco está en resguardar que los procesos contables se cumplan de acuerdo con la ley y es el responsable del manejo de los recursos financieros.
5. **Jefe de Infraestructura:** Profesional que tiene a su cargo la planificación y desarrollo del mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de las Unidades Educativas. Su foco es la reparación oportuna de las deficiencias o deterioros que se producen en los locales y la formulación y presentación de proyectos que tiene que ver con su área de trabajo.
6. **Asesoría Jurídica:** Responsable de la asesoría legal permanente, en materias propias de la competencia DAEM, así como su representación judicial y extrajudicial, en los procesos, fiscalizaciones, en que intervenga.

4. 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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la 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/la 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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.

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Director/a DEM
Municipalidad	Coronel
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as 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: (XX/XX/202X) AL (XX/XX/202X)

Objetivo N°1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 Diseño e implementación de un Plan de Mejoramiento Integral para todos los niveles, incorporando la educación rural.	(N° de actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas en el Plan en el año t)*100	Plan de mejoramiento aprobado por la autoridad. Informe anual de logro. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.	No existe un Plan de mejoramiento integral	Año 1: 100% Diseño Plan de mejoramiento y 20% implementación	10%	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor ²
				Año 2: 50% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 3: 70% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 4: 90% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 5: 100% implementación del plan de mejoramiento	10%	
Indicador 2 Diseño e implementación de un plan para desarrollar curricularmente las temáticas de derechos humanos,	(N° de acciones implementadas del plan en el año t/ N° de acciones planificadas del plan en el año t)*100	Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro.	No existe un Plan de mejoramiento integral	Año 1: 100% Diseño de las acciones y 40% implementación	10%	
				Año 2: 70% implementación de las acciones	10%	

² Estos supuestos aplican también para los indicadores 2 y 3 del objetivo 1

<p>medio ambiente y patrimonio</p>		<p>Diagrama de Gantt con acciones implementadas</p>		<p>Año 3: 80% implementación de las acciones</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 90% implementación de las acciones</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 100% implementación de las acciones</p>	<p>10%</p>	
<p>Indicador 3 Diseñar una estrategia de seguimiento y acompañamiento al plan de mejoramiento educativo para fortalecer la función técnico pedagógica en los establecimientos educacionales.</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan el año t /N° de actividades programadas en el Plan en el año t)*100</p>	<p>Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.</p>	<p>No existe un plan de acompañamiento al PME</p>	<p>Año 1: 100% Diseño Plan de mejoramiento y 40 %implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 2: 70% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 80% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 90% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 100% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	

Objetivo N°2	Optimizar las competencias de gestión y liderazgo de directivos de la DEM y de los establecimientos educacionales, en áreas de una gestión de calidad					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 Porcentaje de participación y aprobación de los equipos directivos de las unidades educativas y de la DEM.	Elaboración del programa/ (% aprobación del programa % de participación del programa/ N° directivos t)*100	Plan anual de capacitación aprobado por la primera autoridad Registro síntesis de la asistencia a las capacitaciones	No existe programa	Año 1: 100 % Elaboración del programa	10%	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada ³
				Año 2: 80% aprobación	10%	
				Año 3: 85% aprobación	10%	
				Año 4: 90% aprobación	10%	
				Año 5: 100% aprobación	10%	
Indicador 2 Implementar 4 mesas de trabajos al año con equipos directivos para intercambiar buenas prácticas de liderazgo docentes de aula	(N° de mesas de trabajo implementadas/4) *100	Carta Gantt con mesas de trabajo realizadas en el año Registro de mesas de trabajo realizadas con su respectiva listas de asistencia	No existe programa	Año 1: implementar tres mesas de trabajo	10%	
				Año 2: implementar cuatro mesas de trabajo	10%	
				Año 3: implementar cuatro mesas de trabajo	10%	
				Año 4: implementar cuatro mesas de trabajo	10%	

³ Estos supuestos aplican también para los indicadores 2 y 3 de este objetivo.

				Año 5: Implementar cuatro mesas de trabajo	10%	
<p>Indicador 3</p> <p>Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento a los docentes y asistentes de la educación para dar apoyo socioemocional a los estudiantes post pandemia</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan en el año t/ N° de actividades programadas en el Plan en el año (t-1)*100</p>	<p>Plan anual de capacitación aprobado por la primera autoridad</p>	<p>No existe programa</p>	Año 1: 100% Diseño plan de capacitaciones y 60 %implementación	10%	
				Año 2: 80% implementación del plan de capacitaciones	10%	
				Año 3: 90% implementación del plan de capacitaciones	10%	
				Año 4: 100% implementación del plan de capacitaciones	10%	
				Año 5: 100% implementación del plan de capacitaciones	10%	

Objetivo N° 3	Generar participación en el sistema educativo de la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1	(% de satisfacción de	Carta Gantt con	No existen jornadas de participación de actores	Año 1: diseñar jornadas de participación.	10%	
						Que los establecimientos

<p>Porcentaje de jornadas de participación de todos los actores de las comunidades educativas.</p>	<p>jornadas implementadas en el año t/ N° de jornadas programadas en el Plan en el año (t-1)*100</p>	<p>jornadas de participación realizadas en el año</p> <p>Registro de jornada de participación realizadas con su respectiva lista de asistencia</p>	<p>de las comunidades educativas</p>	<p>Año 2: implementar jornadas de participación.</p>	10%	<p>os educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada</p> <p>Monitoreo Equipo técnico de Educación Comunal</p>
				<p>Año 3: 60 % satisfacción de los participantes</p>	10%	
				<p>Año 4: 70% satisfacción de los participantes</p>	10%	
				<p>Año 5: 80% satisfacción de los participantes</p>	10%	
<p>Indicador 2</p> <p>Gestionar convenios con Instituciones de educación superior y empresas para mejorar la oferta educativa comunal.</p>	<p>Número de convenios vigentes en el año t</p>	<p>Actos administrativos dictados que respalden los convenios realizados</p>	<p>No hay convenios vigentes</p>	<p>Año 1: 1 convenio vigente</p>	10%	<p>Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada</p> <p>Monitoreo Equipo técnico de Educación Comunal</p>
				<p>Año 2: 2 convenios vigentes</p>	10%	
				<p>Año 3: 3 convenios vigentes</p>	10%	
				<p>Año 4: 3 convenios vigentes</p>	10%	
				<p>Año 5: 4 convenios vigentes</p>	10%	

Objetivo N°4	Fortalecer la gestión financiera de la educación pública municipal de Coronel mejorando la matrícula desde el nivel sala cuna hasta la enseñanza media y la ejecución presupuestaria anual.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 Desarrollo de un plan, que implemente una estrategia para aumentar el porcentaje de asistencia comunal	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ alumnos asistentes en el año } t / 0 \text{ alumnos matriculados en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ alumnos matriculados en el año } t} \right) * 100$	Registros MINEDUC Registro mensual de cada establecimiento educacional	% asistencia media 2019: 88%	Año 1: mantener	Asist. media: mantiene	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: aumentar 2%	Asist. media: Aumenta 1 %	
				Año 3: mantener	Asist. media: Aumenta 1 %	
				Año 4: aumentar 3%	Asist. media: Aumenta 1,5 %	
				Año 5: aumentar 2%	Asist. media: Aumenta 1,5 %	
Indicador 2 Aumentar el porcentaje de ejecución presupuestaria	$\left(\frac{\text{Monto de ejecución presupuestaria en el año } t / \text{Monto de presupuesto o asignado para el año } t}{\text{Monto de presupuesto o asignado para el año } t} \right) * 100$	Informes SECREDUC	Ejecución presupuesta actual = 80%	Año 1: 80% de ejecución	10%	
				Año 2: 85% de ejecución	10%	
				Año 3: 1 87% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de éste por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

1.- Si el cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, es inferior al 80%, el sostenedor podría solicitar el término de la relación laboral.

2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, que promedie bajo los porcentajes establecidos en cada meta, el sostenedor podrá readecuarlas.

3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 80% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.