

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE LOS VILOS

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, Los Vilos

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 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. (**) Ley 20.903

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 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

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Planificar, articular y generar condiciones que aseguren un funcionamiento organizado, sinérgico y eficaz de los establecimientos educacionales de territorio.

Fortalecer las prácticas pedagógicas en los Establecimientos Educativos del territorio sistematizando procesos de planificación, diversificación, adecuación, implementación y evaluación del proceso educativo en el interés de asegurar el desarrollo de aprendizajes profundos de todos los y las estudiantes de acuerdo a sus intereses y necesidades.

Gestionar espacios y ambientes educativos adecuados para el desarrollo personal, social, ético, físico y afectivo de los y las estudiantes.

Disponer de redes externas, de equipos técnicos y profesionales y los recursos financieros y materiales para una adecuada implementación de los procesos educativos.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Los Vilos posee 13 Establecimientos educacionales municipales, donde el 46.2% corresponde a establecimientos urbanos y el 53.8% a rurales. Estos se dividen en:

- 1 Establecimiento de Educación Media
- 5 Establecimientos de Educación Básica
- 7 Establecimientos multigrados
- 6 Jardines Infantiles V.T.F.
- 1 Internado Municipal

En la comuna de Los Vilos existe una oferta educativa complementaria a la municipal consistente en 2 establecimientos Particulares Subvencionados con educación parvularia , enseñanza general uno de ellos y el otro con trayectoria completa (párvulos, básica y media), 2 Escuelas de Educación Especial, 2 Escuelas de Lenguaje y 1 Centro de Formación Técnica.

La oferta educativa es suficiente para atender la demanda de la población vileña por lo que se hace necesario desarrollar y fortalecer los proyectos educativos institucionales de los establecimientos educacionales municipalizados y potenciar las redes de colaboración entre los establecimientos urbanos y rurales del sistema municipal.

Variación Matrícula sector Municipal

Matrícula Histórica				
2015	2016	2017	2018	2019
1924	2052	2037	1988	2088

La matrícula municipal ha tenido un comportamiento relativamente estable, recuperándose la baja de 133 alumnos del año 2015 y estabilizándose el promedio del periodo indicado en 2017 estudiantes.

Prueba de Selección Universitaria PSU

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2013	409	438
2014	422	436
2015	436	436
2016	464	467
2017	437	444
2018	413	435

Los resultados PSU de nuestros estudiantes del Liceo NFLV se encuentran 30 punto por debajo del promedio regional por lo que esta brecha deberá ser atendida por medio del fortalecimiento de la trayectoria de los alumnos, la articulación de la enseñanza media con los niveles 7° y 8° básico y la implementación de espacios que permitan fortalecer habilidades transversales y competencias cognitivas de los jóvenes.

Resultados SIMCE

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	232	260		-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	246	250	243	250	242	266
4° Básico	Matemáticas	234	242	238	234	226	242
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-	-	224
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	218	232	228	-	228	241
6° Básico	Matemáticas	230	226	229	-	229	241
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	210	211	-	231	-	-
8° Básico	Matemáticas	238	233	-	240	-	-
2° Medio	Lenguaje y Comunicación	217	217	235	245	234	
2° Medio	Matemáticas	206	221	223	229	224	

Los resultados de las evaluaciones Simce del año 2018 informados el 2019, dan cuenta de una recuperación importante de los aprendizajes por lo que los énfasis deberán estar orientados a consolidar las prácticas y a ampliar los apoyos a los establecimientos que están por debajo de los promedios comunales.-

En lenguaje, al comparar los resultados con establecimientos educacionales con NSE similares, se aprecia en 4to Básico al territorio 8 puntos por sobre el promedio regional, en 6to básico 5 puntos por sobre el promedio regional y en segundo medio, 9 puntos por debajo el promedio regional.

En matemática, el territorio en 4to y 6to básicos se encuentra 1 punto por debajo y 9 puntos por sobre el promedio regional respectivamente.-

En segundo medio el puntaje cae 19 puntos por debajo el promedio Regional.

Resultados de indicadores personal y social (IPS) 4° Básico

INDICADOR	2014	2015	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	73	75	73	73	71
Clima de convivencia escolar	71	74	71	70	71
Participación y formación ciudadana	73	77	77	77	75
Hábitos de vida saludable	69	70	69	69	67

Resultados de indicadores personal y social (IPS) 6° Básico

INDICADOR	2014	2015	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	75	76	77	-	75
Clima de convivencia escolar	71	71	75	-	74
Participación y formación ciudadana	78	78	82	-	80
Hábitos de vida saludable	70	70	73	-	72

Resultados de indicadores personal y social (IPS) II Medio

INDICADOR	2014	2015	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	74	70	73	74	73
Clima de convivencia escolar	63	65	67	72	71
Participación y formación ciudadana	74	74	73	78	76
Hábitos de vida saludable	71	68	71	75	73

Los indicadores de desarrollo personal y social en 4to básico están en promedio 4,5 puntos más bajo que a nivel regional, en 6to básico el clima de convivencia está 2 puntos más bajo que la región, autoestima académica y hábitos de vida saludable están en el promedio regional y en participación y formación ciudadana, el territorio está 2 puntos por sobre el promedio regional. -

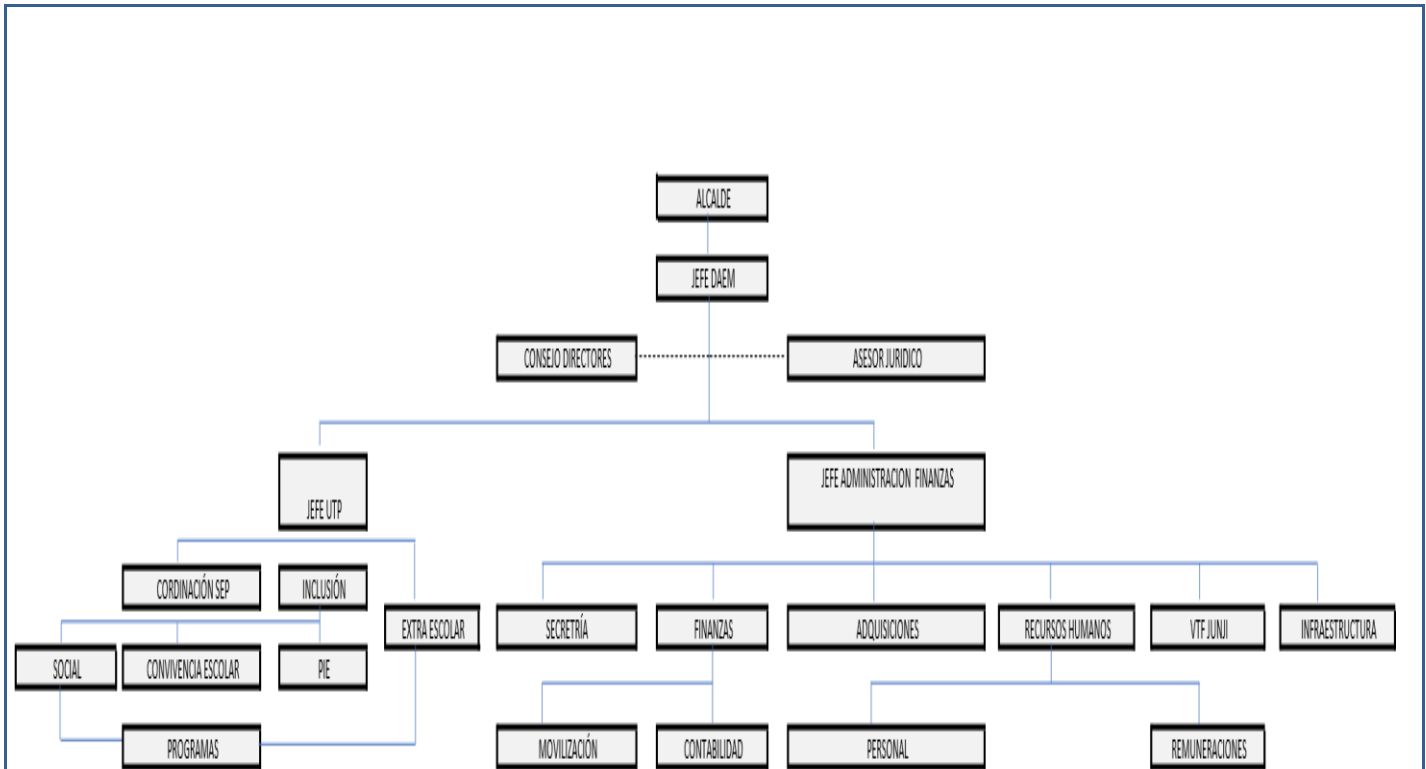
En segundo medio la autoestima académica está 2 puntos más bajo que el promedio regional, clima de convivencia está 6 puntos más bajo, participación y formación ciudadana dos puntos más bajo y hábitos de vida saludable, 1 punto por sobre el promedio de la región.

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona externamente con el Ministerio de Educación en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial de Educación del Choapa, como así también, con la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación y de la macro zona Centro Norte de la Agencia de la Calidad.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, y con cada uno de los diversos departamentos que integran la Municipalidad de Los Vilos.

2.5 ORGANIGRAMA



ALCALDE: Es el Jefe Superior del Servicio, máxima autoridad comunal, con quien se coordina, diseña y planifica el desarrollo educativo comunal.

SECPLAN: Autorización de proyectos de infraestructura, licitaciones, tratos directos, compras públicas, sin perjuicio de contar el DAEM, con unidad de mantenimiento, infraestructura y proyectos, así como también Unidad de Adquisiciones.

DIDECO: Coordinación, planificación y ejecución de soluciones a problemas que presenten alumnos en situación de riesgo social.

DOM: Coordinación para obtención de regularización definitiva de establecimientos educacionales.

CONTROL INTERNO: Visación de Decretos de Pago y Auditorías internas al DAEM.

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS: Visación de Decretos de pago y coordinación de traspasos municipales, como sostenedor de establecimientos educacionales.

JURIDICA: Revisión y visación de convenios y contratos; formulación de descargos ante la Superintendencia de Educación, Seremi de Salud, presentaciones y respuestas a la Contraloría, apoyo a los Establecimientos de la comuna en la elaboración de diferentes Reglamentos.

OPD: Trabajo coordinado en los programas de cada departamento que son complementarios, tales como el de derechos de los niños y convivencia escolar, entre otros, y en la derivación a las instituciones respectivas de niños con dificultades de aprendizajes y en casos de vulneración de derechos.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	34
Dotación Total DAEM	418

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$14.735.159	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Aportes Subsecretaria Educación	\$5.403.090.000.-
	Aporte Municipal	\$ 300.000.000.-
	Otros financiamientos	\$ 230.000.000.-
	TOTAL	\$5.933.090.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Los Vilos se ubica en la costa sur de la Región de Coquimbo, en la Provincia del Choapa, y constituye la puerta de entrada sur a la Región de Coquimbo.- Su capital comunal se encuentra a 220 km de Santiago y de 250 km de La Serena. Sus límites administrativos son: por el Norte las Comuna de Canela e Illapel, al este con la comuna de Salamanca y por el sur con la V Región de Valparaíso (comuna de Petorca y La Ligua) y al suroeste con la Océano Pacifico.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	21.382
Porcentaje de Población Rural (%)	20.1
Porcentaje de Población Urbana (%)	79.9
Tasa de Natalidad (TAS)	12.94
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8.26
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51.7
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.3

La base de la economía de la Región de Coquimbo esta compuesta por la agricultura, la pesca, el turismo y la minería, siendo esta última una actividad tradicional en la zona desde tiempos prehispánicos, ligada a la producción de minerales de elevada ley que se han ido agotando con el transcurrir del tiempo. La mina de cobre Los Pelambres, ubicada en la comuna de Salamanca, en la provincia de Choapa, destaca en el sector de la minería por ser una de la más grandes del mundo, con una reserva estimada de 2.100 millones de toneladas, y que a pesar de no

estar precisamente en la comuna de Los Vilos, causa un fuerte impacto económico en el sector. Las características sociales de Los Vilos están dadas por las diversas actividades productivas desarrolladas a nivel local, donde confluyen el comercio local, la agricultura extensiva y la pesca artesanal, destacándose el turismo como una de las iniciativas que están cobrando mayor desarrollo en los tiempos presentes.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 13 establecimientos educacionales, un liceo, cinco escuelas básicas completas y siete escuelas multigrados.- De los establecimientos urbanos cuatro tienen director concursado de acuerdo lo demanda la ley 20.501, a saber :

Colegio Diego de Almagro.
Escuela Ercole Bencini de Pichidangui
Escuela Teresa Canon de Quilimari
Escuela Clara Vial Orrego de Caimanes

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Los Vilos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. 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.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer las prácticas pedagógicas sistematizando procesos colaboración, de planificación, diversificación, adecuación, implementación y evaluación del proceso educativo.</p>	<p>1.1 Asegurar la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y de evaluación. 1.2 Asegurar el logro de los objetivos de aprendizajes de todos los y las estudiantes. 1.3 Favorecer el desarrollo de hábitos de vida saludable, la práctica del deporte y la recreación.</p>
<p>2. Generar condiciones que aseguren un funcionamiento organizado, sinérgico y eficaz de los establecimientos educacionales de territorio.</p>	<p>2.1 Fortalecer capacidades de los equipos DAEM, directivos, docentes y asistentes de la educación. 2.2 Promover el desarrollo de una cultura escolar de altas expectativas, inclusiva y que valora la diversidad. 2.3 Sistematizar el uso y el análisis de datos para la toma de decisiones.</p>
<p>3. Gestionar espacios y ambientes educativos adecuados para el desarrollo personal, social, ético, físico y afectivo de los y las estudiantes.</p>	<p>3.1 Fortalecer los planes territoriales de gestión de formación y convivencia escolar. 3.2 Desarrollar acciones que incentiven la participación de padres y apoderados en las actividades educativas de sus hijos e hijas. 3.3 Fortalecer los consejos escolares, consejos de profesores, centros de alumnos, subcentros y centro general de padres, madres, apoderados y apoderadas.</p>
<p>4. Disponer de redes externas, de equipos técnicos y profesionales y los recursos financieros y materiales para una adecuada implementación de los procesos educativos.</p>	<p>4.1 Fortalecer procedimientos que faciliten la ejecución presupuestaria de los PME. 4.2 Fortalecer el uso pedagógico de los recursos tecnológicos y del CRA. 4.3 Definir roles, funciones y tareas tanto de profesionales, técnicos y administrativos de todas las reparticiones que dependen del DAEM. 4.4 Crear nuevos espacios educativos, gestionar una mantención adecuada de los mismos y promover un uso más integrado de la red de infraestructura escolar del territorio.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>15%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>25%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>10%</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>25%</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	418
Presupuesto que administra	\$5.933.090.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los siguientes son los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM.- Sus principales funciones son:

Secretaria Daem: Responsable del registro de toda la información y documentación que ingresa y sale del Departamento, redacción de oficios, memorándums, decretos, invitaciones, etc.

Asesor Jurídico: responsable de visar convenios, contratos, decretos de nombramiento, formulación de descargos ante la Superintendencia de Educación y Seremi de Salud, dar respuesta a presentaciones y elaborar Informes Jurídicos para ser presentados ante la Contraloría y representación de la sostenedora en juicios de cualquier índole.

Jefe de Finanzas: Responsable del proceso de sistema de contabilidad gubernamental (incluye labores de tesorería y conciliaciones bancarias), sistema de remuneraciones, rendiciones de cuenta de las diferentes subvenciones y administración de fondos de recursos extrapresupuestarios.

Encargada/o de Personal: Elaboración de decretos, contratos de trabajo, finiquitos, cometidos funcionarios, etc.

Jefe/a UTP comunal: apoyo pedagógico a los establecimientos educacionales de la comuna, en la elaboración y cumplimiento del Proyecto de Mejoramiento Educativo en sus diferentes etapas, proceso de evaluación docente, elaboración de los Planes de Superación Profesional y acompañamiento a Establecimientos Educacionales que no tienen equipo directivo.

Coordinador comunal Sep: atender los compromisos institucionales y pedagógicos que la ley 20248 le demanda al sostenedor y que son requeridos en el convenio de igualdad de oportunidades y colaborar, desde el diseño e implementación de los planes de mejoramiento educativo de cada establecimiento educacional, a generar los apoyos desde el nivel intermedio a los establecimientos del territorio en materias Técnico-Pedagógicas, Administrativas y Presupuestarias. –

Coordinador comunal PIE: responsable del funcionamiento técnico y administrativo del los proyecto de integración escolar de la comuna.

Coordinadora Salas Cunas y Jardines Infantiles: responsable del

funcionamiento administrativo y financiero de los jardines infantiles que se financian vía transferencia de fondos de la Junji.

Coordinador Cra y Enlaces: responsable del funcionamiento técnico y administrativo de los centros de recursos de aprendizajes y del programa Enlaces.

Coordinador/a Extraescolar: encargado de la planificación, desarrollo y ejecución de todas las actividades extraprogramáticas con los estudiantes de la comuna.

Encargada de Convivencia Escolar: responsable de apoyar la implementación y actualizar todos los reglamentos y protocolos de los Establecimientos Educacionales de la comuna.

Encargado de Infraestructura y SSGG: responsable de la elaboración de proyectos para ser presentados a las diferentes fuentes de financiamiento y de la mantención de la infraestructura educacional comunal.

Coordinadora Prgramas JUNAEB: Coordina y administra programas desarrollados en el territorio vía cinvenios municipio - Junaeb.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Los principales actores con los que debe relacionarse el Director de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son:

1 Alcalde; 2 administrador Municipal; 3 Director de Desarrollo Comunitario; 4 Secretario de Planificación Comunal; 5 Director de Obras Municipales; 6 Director de movilización y Emergencias; 7 Director del Departamento de Salud Municipal; 8 Control Interno; 9 Concejo Municipal; 10 Comisión de Educación del Concejo Municipal; 11 Coordinadores y encargados de los distintos programas del DAEM; 12 Directores y Docentes Encargados de establecimientos educacionales del territorio; 13 Estamentos integrantes de los consejos escolares.

Externo a la Municipalidad:

1 Carabineros de Chile; 2 Policía de Investigaciones; 3 Servicio de Salud; 4 Ministerio de Educación; 5 Superintendencia de Educación; 6 Agencia de Educación; 7 Contraloría Regional de la Republica; 8 Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; 9 Junta Nacional de Jardines Infantiles; 10 Sename; 11 Conace; 12 Conadi; 13 Onemi; 14 IND, entre Otros.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$648.648.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.297.296.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.945.944.-**

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 **\$648.648.-** 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.

ANEXO²

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

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe DAEM
Municipalidad	Los Vilos
Fecha nombramiento	Enero 2020
Dependencia directa del cargo	Alcalde de Los Vilos
Período de desempeño del cargo	2020-2024

Fecha evaluación 1er año de gestión	Diciembre 2020
Fecha evaluación 2do año de gestión	Diciembre 2021
Fecha evaluación 3er año de gestión	Diciembre 2022
Fecha evaluación 4to año de gestión	Diciembre 2023
Fecha evaluación 5to año de gestión	Diciembre 2024
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (01/01/2020) al (31/12/2024)

Objetivo:	Fortalecer las prácticas pedagógicas a nivel del territorio para mejorar el proceso educativo.												
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	Supuestos³
Número de establecimientos que implementan estrategias didácticas en base a metodologías activas en algún nivel educativo. (ABP; Aprendizaje por tutoría; Metodología	N° de establecimientos con estrategias didácticas activas	3	10%	4	10%	5	10%	6	10%	6	10%	Planificación de clases; informe síntesis de observaciones de aula debidamente firmado	Se considerarán los 6 EE urbanos de la comuna

³ Para todos los indicadores de este objetivo, se considera el supuesto que no se realicen paralizaciones de docentes por más de 1 mes, catástrofes naturales que pongan en riesgo la implementación curricular u otras; vale decir, que exista un funcionamiento con más del 80% de días del año académico trabajado.

indagatoria; método de proyectos; otros).													
Disminuir el porcentaje de estudiantes clasificados en nivel Inicial en lenguaje y matemática	(porcentaje de estudiantes clasificados en nivel Inicial en lenguaje y matemática año anterior- porcentaje de estudiantes clasificados en nivel Inicial en lenguaje y matemática año actual)	5%	10%	8%	10%	10%	10%	12%	10%	14%	10%	Información entregada por Agencia de la Calidad	
Número de establecimientos que implementan procesos permanentes de Evaluación Externa en lenguaje y	N° de establecimientos con sistema de evaluación de aprendizajes externa	3	10%	6	10%	6	10%	6	10%	6	10%	Informes de resultados entregados a los EE	Se considerarán, los 6 Establecimientos urbanos de la comuna.

matemáticas													
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo:	Generar condiciones que aseguren un funcionamiento organizado y eficaz de los establecimientos educacionales de territorio.												
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
Diseño e Implementación del plan territorial de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM, directivos, docentes y AAEE	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	100 % del plan diseñado.	15 %	70% de implementación del plan.	15 %	80% de implementación del plan.	15%	100% de implementación del plan.	15%	100% de implementación del plan.	15%	Plan territorial de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad Lista de asistencia a jornadas de capacitación.	

Diseño e implementación de página WEB del DAEM con difusión semestral de actividades escolares.	(N° de actualizaciones realizadas por mes/N° de actualizaciones programadas por mes en el año)*100	Página Web habilitada para junio del año 2020. 60% de las actualizaciones mensuales programadas por año	15 %	70% de las actualizaciones mensuales programadas por año	15 %	80% de las actualizaciones mensuales programadas por año	15 %	90% de las actualizaciones programadas por año	15 %	100% de las actualizaciones programadas por año	15 %	Licitación servicio de diseño Página Web; Recepción conforme servicio de diseño página WEB, Copia de boletines semestrales. Programación mensual de actualizaciones	Problemas de acceso y conectividad del sistema informático municipal

Objetivo:	Gestionar espacios para mejorar los ambientes educativos de los y las estudiantes.												
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 plan de convivencia para fomentar la participación de padres y apoderados en los EE de la comuna.	$(N^{\circ} \text{ de actividades del plan de convivencia realizadas en los establecimientos educacionales en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades planificadas en los EE en el año } t) * 100$	60%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Planificación anual de las actividades de cada EE. Informe anual de cada EE que dé cuenta de las actividades realizadas, como síntesis de asistencia a actividades realizadas en los EE	
Mantener actualizados según la	manuales de convivencia de los EE	Sí: 1 No:0	10%	Sí: 1 No:0	10%	Sí: 1 No:0	10%	Sí: 1 No:0	10%	Sí: 1 No:0	10%	Informe que dé cuenta de la actualización	

normativa vigente y los PME y el PADEM los manuales de convivencia de los EE	actualizado año i (sí/no)											anual realizada por cada EE.	
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------	--

Objetivo:	Mejorar la administración de los recursos financieros y materiales para una adecuada implementación de los procesos educativos.
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
Aumentar la asistencia anual (de la totalidad de los establecimientos)	%de asistencia del año actual- %asistencia año anterior	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Tabla síntesis con registros porcentuales de asistencia anual.	Que no exista paralización prolongada de más de 15 días que podrían provocar migración o retiro de estudiantes , clima adverso, (emergencias terremotos, inundaciones etc.)

Incrementar la matrícula comunal	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t-1} - 1 \right) * 100$	1%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	4%	10%	<p>Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t. Se considerará la Matrícula del mes marzo de cada año.</p>	<p>Catástrofes naturales o cambios dramáticos en la actividad laboral de la ciudad</p>
----------------------------------	--	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	---	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para efectos de objetivar las consecuencias que se asignan al cumplimiento del referido instrumento, se define la siguiente escala:

MUY BUENO Porcentaje de cumplimiento entre el 90% y el 100%.-

BUENO Porcentaje de cumplimiento entre el 75% y el 89%.-

REGULAR Porcentaje de cumplimiento entre el 56% y el 74%.-

INSUFICIENTE Porcentaje de cumplimiento entre 0% y 55%.-

Consecuencias. 1.- Si en el año respectivo, la Calificación corresponde a MUY BUENO, la Relación puede continuar según lo previamente acordado, sin perjuicio de las facultades de efectuar las modificaciones que procedan según lo permite el Estatuto Docente. Se entiende para todos los efectos legales que se ha cumplido el convenio en la anualidad respectiva.

2.- Si en el año respectivo, la Calificación corresponde a BUENO, la Relación puede continuar según lo previamente acordado, sin perjuicio de las facultades de efectuar las modificaciones o ajustes que procedan según lo permite el Estatuto Docente. En tal Caso el Sostenedor podrá efectuar las observaciones o instruir la adopción de medidas concretas a objeto de mejorar el nivel de cumplimiento, para la próxima anualidad.

3.- Si en el año respectivo, la Calificación corresponde a REGULAR, el Jefe DAEM de forma obligatoria debe presentar al sostenedor un plan de mejoras, dentro del plazo de 60 días contados desde la notificación del decreto Alcaldicio que dispone el grado de cumplimiento del convenio. Si el Jefe DAEM, no cumple lo anterior, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario. En el evento de que el Jefe DAEM presente el plan de mejoras dentro de plazo, el sostenedor podrá aceptarlo, modificarlo o rechazarlo. En el evento de ser rechazado, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario. Por su parte, si el plan de mejoras es aceptado, con o sin modificaciones, deberá evaluarse su cumplimiento dentro del plazo de 6 meses desde su aprobación, verificando el cumplimiento de las acciones comprometidas y de las metas establecidas. Si se constata incumplimiento, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser

notificado al respectivo funcionario.

4.- Si en el año respectivo, la Calificación corresponde a INSUFICIENTE, el sostenedor procederá a solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario.

Información Adicional, sobre el procedimiento de determinación del cumplimiento Convenio de Desempeño. Lo anterior será formalizado al momento de suscribir el respectivo Convenio. Para dar curso al proceso de evaluación, durante el mes de marzo de cada año, el Director DAEM DEBERA entregar al sostenedor toda la documentación soportante materialmente o en formato digital, que dé cuenta del cumplimiento de las metas y objetivos cordados. Tal información debe ser entregada de forma ordenada, y separada por cada uno de las metas predefinidas, mediante oficio remisor donde conste su contenido íntegro. Además de la información aportada por el Jefe DAEM, el sostenedor podrá considerar información oficial que se disponga en sitios oficiales del MINEDUC, de la Superintendencia de Educación o conste formalmente en la Municipalidad. Si el jefe DAEM no remite la información dentro de plazo o no se ajusta al formato y formalidad establecida, el sostenedor podrá requerir la entrega o efectuar devolución de los antecedentes en su caso, dentro de plazo prudencial que se disponga, que no superará los 20 días hábiles. Si el Jefe DAEM requerido, no da cumplimiento, el Sostenedor procederá a evaluar el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño, sólo considerando la información oficial que se disponga en sitios oficiales del MINEDUC, de la Superintendencia de Educación o conste ante el Secretario Municipal, por haberse entregado en el Concejo Municipal. No se aceptará la entrega de documentación fuera de los plazos establecidos, para dar curso al respectivo proceso de evaluación. La determinación del Grado de Cumplimiento del Convenio de Desempeño, la efectuará el sostenedor, mediante decreto Alcaldicio que será notificado al Jefe DAEM. Sin perjuicio de la información aportada por el Jefe DAEM, el Sostenedor podrá en base a información oficial y disponible en la Municipalidad, controvertir el cumplimiento de un determinado objetivo o lineamiento, en cuyo caso, se rebajará el porcentaje en la proporción que corresponda.

