

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Coronel
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Coronel, Región del Biobío
Fecha Aprobación:	26 de Diciembre de 2012
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPOSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Director de la Dirección de Educación Municipal de la Comuna de Coronel le corresponde diseñar, implementar y liderar el Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de liderar 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 de Coronel.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Director de la Dirección de Educación Municipal de Coronel le corresponderá desempeñar las siguientes funciones :

1. Asesorar al Alcalde y Consejo Municipal, en la formulación del Proyecto Educativo Institucional Comunal y en materias relacionadas con la educación pública, de acuerdo a la actual normativa, tomando las medidas institucionales que sean necesarias, frente a los eventuales cambios que se puedan producir en el sistema educacional.
2. Liderar la planificación, organización y ejecución del Proyecto Educativo Institucional Comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales.
5. Representar a la Municipalidad de Coronel en el ámbito de las responsabilidades técnicas, administrativas y legales en materias educativas ante la comunidad y redes de apoyo públicas y privadas, atendiendo y resolviendo oportunamente los requerimientos y necesidades de las comunidades escolares a su cargo en los diferentes niveles educativos.
6. Establecer y/o fortalecer vínculos y relaciones fluidas desarrollando alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas, provincias y actores claves de su entorno, para facilitar el logro de los objetivos y metas del Proyecto Educativo Institucional.
7. Cautelar el cumplimiento de las normativas vigentes en cada una de las Unidades Educativas de su jurisdicción.

3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

La comuna de Coronel se encuentra ubicada en la región del Biobío, en la provincia de Concepción, limitando al norte con la comuna de San Pedro de la Paz, al sur con las comuna de Lota y Santa Juana, al este con el río Biobío y la comuna de Hualqui y al oeste con el Océano Pacífico, siendo este el paso obligado para llegar a la provincia de Arauco.

Su población de acuerdo al Censo del año 2002 es de aproximadamente 100.000 habitantes y la actividad económica predominante es portuaria y de servicios, caracterizándose por un nivel preocupante de cesantía, el que alcanza a un 10 %.

La comuna cuenta con una superficie de 27.600 Km², de los cuales 35 Km² se encuentran en la Isla Santa María donde funcionan dos establecimientos educacionales. Coronel en la actualidad es una ciudad con un gran crecimiento y desarrollo inmobiliario.

La Municipalidad administra 28 establecimientos educacionales y 13 Salas Cunas, de los cuales 4 son Liceos. En las diversas secciones de las UTP se desempeñan 59 docentes que además cumplen funciones en el aula, los que se distribuyen según la siguiente tabla:

DOCENTE DIRECTIVOS	45
DOCENTES TECNICOS	15
DOCENTES DE AULAS	578
DOCENTES PROY. INTEGRACION	91
EDUCADORAS SALAS CUNAS	35
ASISTENTES SALAS CUNAS	83
AUXILIARES Y MAESTROS SALAS CUNAS	14
ASISTENTES DE LA EDUCACION	239
PERSONAL DEM	67
OTROS (SEP)	192
TOTAL	1.359

NOMINA DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES		
	UNIDAD EDUCATIVA	MATRICULA
A 49	LICEO ANT. SALAM. MORALES	1908
A - 82	LICEO YOBILO	559
B - 43	LICEO ANDRES BELLO LOPEZ	1033
D - 648	ROSITA RENARD	468
D - 667	PLAYAS NEGRAS	159
D - 668	ROSA MEDEL AGUILERA	173
D - 673	JAVIERA CARRERA	279
D - 675	RAFAEL SOTOMAYOR BAEZA	648
D - 676	VICTOR DOMINGO SILVA	494
E - 650	AMBROSIO O'HIGGINS	305
E - 654	REPUBLICA DE FRANCIA	186
E - 677	REMIGIO CASTRO ABURTO	354
E - 678	ADELAIDA MIGUIELES SOTO	459
E - 681	OCTAVIO SALINAS CARIAGA	406
F - 645	ANTONIO SANCHEZ ARANDA	110

F - 647	MARIA ESTER BREVE GONZALEZ	53
F - 651	VISTA HERMOSA	274
F - 652	JORGE ROJAS MIRANDA	198
F - 665	JUAN JOSE LATORRE	95
F - 670	ROSA YAÑEZ RODRIGUEZ	146
F - 671	MAULE	238
F - 674	RAMON FREIRE SERRANO	241
F - 680	FRANCISCO COLOANE	150
F - 690	ARTURO HUGHES CERNA	986
G - 666	ESCUADRON	79
G - 691	PATAGUAL	32
C.E.I.A.	CENTRO INTEGRADO DE ADULTOS	485
L.B.	LICEO BICENTENARIO	198

SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES
SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL "ANDALUE"
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "PASITOS DE ANGEL"
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "MI PRIMER PASO"
SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL "RINCONCITO DE LUZ"
SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL "MI PEQUEÑO CASTILLO"
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "EL TRENCITO DE MIS SUEÑOS"
SALA CUNA "YOBILITO"
SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL "APRENDIENDO JUNTO A TI"
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "ESTRELLITAS DEL MAR"
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "RAYITOS DE ESPERANZA"
SALA CUNA AYELEN
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL "EL RINCON DE MIS SUEÑOS"
SALA CUNA ISLA SANTA MARIA

El financiamiento de acuerdo a lo establecido en el PADEM contempla ingresos por \$ 12.782.674.524 en el que incluyen fondos por subvención regular, SEP, Proyecto Integración, de JUNJI, aporte municipal entre otros.

PRESUPUESTO GASTOS DAEM 2012		
CUENTA	DENOMINACIÓN	MONTO (\$)
21	C x P Gastos en Personal	10.619.508.813
21.01	Personal de Planta	5.257.307.301
21.02	Personal a Contrata	2.522.298.804
21.03	Otras Remuneraciones	2.839.902.708
22	C x P Bienes y Servicios de Consumo	1.386.692.375
22.01	Alimentos y Bebidas	14.744.553
22.02	Textiles, Vestuario y Calzado	55.099.932
22.03	Combustibles y Lubricantes	15.301.506
22.04	Materiales de Uso o Consumo	364.238.300
22.05	Servicios Básicos	292.009.187
22.06	Mantenimiento y Reparaciones	20.810.391
22.07	Publicidad y Difusión	2.142.172
22.08	Servicios Generales	100.737.929
22.09	Arriendos	19.510.772

22.10	Servicios Financieros y de Seguros	21.843.801
22.11	Servicios Técnicos y Profesionales	480.047.243
22.12	Otros Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	206.589
23	C x P Prestaciones de Seguridad Social	680.356.922
23.01	Prestaciones Previsionales	680.356.922
29	C x P Adquisición de Activos no Financieros	96.116.415
29.04	Mobiliario y Otros	29.467.536
29.05	Máquinas y Equipos	28.214.801
29.06	Equipos Informáticos	38.434.077
	TOTAL GASTOS PRESUPUESTARIOS	12.782.674.524

POLÍTICA COMUNAL DE EDUCACIÓN

La autoridad competente ha establecido determinados objetivos y lineamientos para orientar el desarrollo de la política educativa comunal para el período 2009-2012. Entre los objetivos se destaca:

- Fortalecer los distintos niveles y modalidades de educación generando los espacios e instancias que permitan una educación pertinente y continua a través del fortalecimiento de la gestión institucional y curricular.
- Mejorar la calidad, equidad y pertinencia de la oferta que realiza la educación municipal comunal para atender a los estudiantes prioritarios en los distintos niveles educativos (LEY SEP).
- Proveer una educación técnica profesional atractiva que ofrezca especialidades con empleabilidad y pertinencia a los polos de desarrollo de la comuna, región y país, de acuerdo a los intereses de los estudiantes.
- Generar instancias que permitan fortalecer la enseñanza formal o regular y la enseñanza no formal a lo largo de la vida de las personas.
- Fortalecer a los equipos directivos y docentes a través del empoderamiento de las herramientas curriculares que se disponen en nuestro país, utilizando los respectivos marcos que orientan su gestión.
- Promover comunidades educativas democráticas, participativas e inclusivas con familias que participen plenamente de la cultura escolar y que sean parte de los procesos educativos de sus hijos(as).
- Generar iniciativas en el marco del fondo de mejoramiento de la gestión municipal, que propendan a una gestión que subsane las deficiencias de índole administrativo y técnico que impacten en el logro de aprendizajes de calidad de los educandos del sistema educativo municipal.

La visión alude a : *“Vamos en la búsqueda de formar personas íntegras, felices y realizadas, capaces de impulsar una sociedad humanista, respetuosa de los derechos humanos, del individuo y del medio ambiente, integradas en forma eficiente y emprendedora en un mundo laboral cambiante y competitivo. Vemos a profesores especializados, trabajando en equipo, en aulas tecnológicas, con alumnos creativos, con apoderados participativos y colaboradores. El sistema educacional, alcanzando los objetivos estratégicos, con una efectiva gestión educativa, contribuyendo al desarrollo portuario, industrial, de servicios y microempresarial de la comuna, respetando la identidad local, sus tradiciones e idiosincrasia”.*

La misión apunta a *“Gestionar para una educación de calidad e inclusiva que permita ampliar las oportunidades de los alumnos/as, mejorar la calidad de vida e integrarlos a una sociedad en constante cambio”.*

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS

Como resultado del diagnóstico de la situación actual de la educación municipalizada y los fundamentos de las políticas educativas se establecieron los siguientes objetivos estratégicos con sus correspondientes indicadores y metas para el período 2012 y su proyección hasta el 2014, centrando la planificación inmediata en el próximo año y considerándolos de acuerdo al modelo de calidad SACGE.

Área	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta DIC 2012	Meta DIC 2013	Meta DIC 2014
Liderazgo	Aumentar el liderazgo pedagógico de los Directores de EE	% de PEI actualizados (vigentes) y que están alineados con la estrategia comunal (consideran los objetivos del PADEM)	100%	100%	100%
Liderazgo	Aumentar la orientación del personal al alto desempeño	% de funcionarios que reciben una evaluación de desempeño destacada (o se someten a una autoevaluación de desempeño)	100%	100%	100%
Gestión Curricular	Aumentar la cobertura del currículum	% del currículum cubierto	100%	100%	100%
Gestión Curricular	Aumentar la proporción de clases planificadas	% de clases planificadas según protocolo DEM comunal (formato, proceso y calendarización)	100%	100%	100%
Gestión Curricular	Aumentar la proporción de docentes con especialidad o postítulo	% de docentes de 1°B a 4°M con especialidad o postítulo en el subsector en que ejercen	100%	100%	100%
Gestión Curricular	Mejorar el sistemas de monitoreo, evaluación y retroalimentación de la función docente	% de docentes supervisados según el protocolo de evaluación comunal (al menos 3 veces al año, incluye observación formativa de prácticas de aula de acuerdo al MBE.	100%	100%	100%
Gestión Curricular	Aumentar la calidad de las clases y docentes de reemplazo frente a ausencias del docente titular	% de horas de trabajo productivo (trabajo con software del subsector, trabajo con guía planificada previamente en el subsector y nivel, ensayo SIMCE/PSU.	100%	100%	100%
Convivencia Escolar	Aumentar las expectativas de padres y docentes sobre el rendimiento de los estudiantes	% de Apoderados con Altas Expectativas según encuesta comunal.	100%	100%	100%
Convivencia Escolar	Mejorar el clima escolar en los establecimientos educacionales	% de establecimientos con manuales de convivencia actualizados (vigentes) y efectivamente difundidos.	100%	100%	100%
Convivencia Escolar	Aumentar la satisfacción de los apoderados y estudiantes con los servicios entregados por el sistema educacional	% de apoderados satisfechos o muy satisfechos con la calidad del servicio prestado.	100%	100%	100%
Convivencia Escolar	Aumentar las acciones relacionadas con las políticas de género	% de acciones relacionadas con política de género	80%	90%	100%
Gestión de recursos	Aumentar la asistencia	% de asistencia de los alumnos.	100%	100%	100%

Gestión de recursos	Reducir la pérdida de matrícula	% de alumnos matriculados.	100%	100%	100%
Gestión de recursos	Aumentar la disponibilidad de recursos pedagógicos por alumno	Numero de libros por alumno (CRA).	100%	100%	100%
Resultados	Aumentar la proporción de alumnos y alumnas lectores(as)	% de alumnos(as) con comprensión lectora acorde al nivel.	100%	100%	100%
Resultados	Aumentar el promedio SIMCE comunal	% de establecimientos con puntaje SIMCE promedio sobre 280 puntos (promedio de todos los subsectores medidos).	100%	100%	100%
Resultados	Aumentar la proporción de alumnos que ponderan sobre 475 puntos en la PSU	% de alumnos egresados del sistema que ponderan 500 o más puntos en la PSU.	100%	100%	100%
Resultados	Aumentar el ingreso a la educación superior	% de alumnos egresados matriculados en abril en una universidad o IP.	100%	100%	100%

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

NUMERO TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS	28
ESTABLECIMIENTO CON PREBASICA Y BASICA	18
ESCUELA RURALES EDUCACION BASICA	4
ESCUELA DIFERENCIAL	1
ENSEÑANZA MEDIA	3
EDUCACION MEDIA J. DIURNA Y VESPERTINA ADULTOS	1
CEIA	1
NUMERO TOTAL SALAS CUNAS	14

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Educación Municipal está integrado por cuatro personas:

- **Jefe Coordinación Educativa:** 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 es su responsabilidad la implementación de planes de mejora y de perfeccionamiento de la dotación docente como también de los procesos de evaluación. Su foco de atención es la gestión curricular de todos los establecimientos educacionales.
- **Jefe de Personal:** Profesional que tiene a su cargo los procesos de reclutamiento 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.

-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 a la ley y es el responsable del manejo de los recursos financieros.

-Jefe de Infraestructura: Profesional del área de la construcción a cargo de 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.

El Daem cuenta con un Asesor Jurídico y un encargado de Relaciones Públicas con apoyo.

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Daem se relaciona internamente con:

- Alcalde
- Administrador municipal
- Secretaria de Planificación Comunal
- Desarrollo Comunitario
- Secretaria Municipal
- Dirección de Obras
- Dirección de Administración Finanzas.
- Dirección de Aseo y Ornato
- Dirección de Tránsito
- Dirección de Control
- Concejo Comunal
- Directores de Unidades educativas

ENTORNO EXTERNO

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

- Ministerio de Educación
- Departamento Provincial de Educación
- Colegio de Profesores Comunal y Regional
- Asociación de Funcionarios de la Educación
- Junta de Auxilio Escolar y Becas
- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- Consejo Escolares
- Unión Comunal de Centro de Padres
- Centros de alumnos
- Universidades
- Juntas de vecinos y clubes deportivos
- Instituciones con y sin fines de lucro
- Empresas privadas
- Organismos no gubernamentales
- Instituto Nacional del Deporte

USUARIOS/CLIENTES

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

- Los alumnos de las Unidades Educativas
- Las familias de los alumnos

Total alumnos diurnos: 9.916

Total alumnos vespertinos adultos: 507

Alumnos con necesidades educativas especiales:

En la comuna de Coronel existe una escuela de educación diferencial y a través del PIE se atiende la siguiente demanda

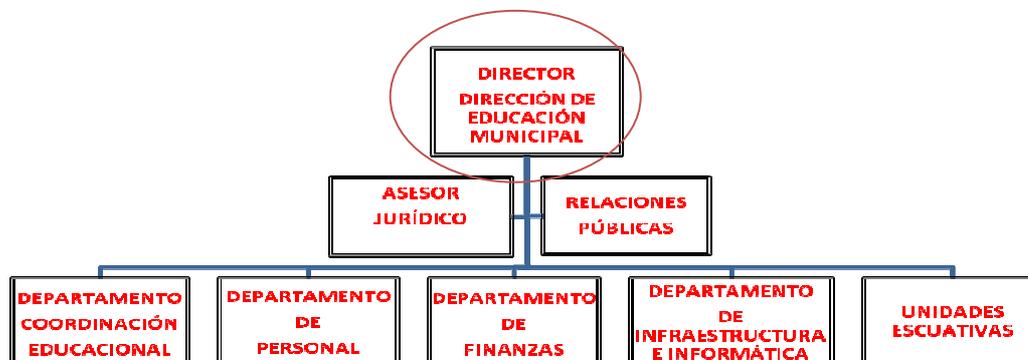
Escuela	Alumnos integrados
Liceo Antonio Salamanca Morales	49
Liceo Yobilo	45
Liceo andres Bello López	34
Rosita Renard	65
Playas Negras	33
Rosa Medel Aguilera	34
Javiera Carrera	43
Rafael Sotomayor Baeza	65
Víctor Domingo Silva	37
Ambrosio O'Higgins	28
República de Francia	39
Remigio Castro Aburto	14
Adelaida Migueles Soto	66
Octavio Salinas Cariaga	74
Vista Hermosa	31
Jorge Rojas Miranda	34
Rosa Yáñez Rodríguez	26
Maule	22
Ramón Freire Serrano	38
Arturo Hughes Cerna	155
Escuadrón	19
TOTAL	952

De acuerdo a información PADEM 2012, el porcentaje de deserción es de 2%.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	06
Dotación Total del DAEM:	63
Presupuesto Global del DAEM (M\$):	\$ 12.782.674.524
- SEP	\$ 1.216.109.223
- FAGME	\$258.060.577
% aporte municipal:	\$454.000.000

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.
2. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, Contenidos Mínimos Obligatorios y Habilidades presentes en el Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Coronel, implementando programas de perfeccionamiento que mejoren las competencias técnicas, profesionales y sociales dirigido a directivos, técnicos y docentes del sistema educativo comunal que se reflejen en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas.
3. Retener y aumentar el número de alumnos matriculados en los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Coronel.
4. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos de y mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.
5. Diseñar y desarrollar una política de capacitación y perfeccionamiento para el personal del DAEM, docentes y de asistentes de la educación, considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y asistentes de la educación y que este plan esté en línea con el modelo curricular y el proyecto educativo comunal.
6. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
7. Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores y directivos; incluyendo alianzas estratégicas con al menos cuatro organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas ecológicas deportivas y comunicacionales con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de la educación municipal de la comuna.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
C1. PASIÓN 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.	15%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
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.	15%
C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	
Capacidad de 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 recursos humanos, financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante. Muy deseable contar con experiencia en planificación, control o seguimiento de procesos municipales, sea en el área de administración, planificación o educación.	20%
C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES	
Capacidad para comprometer a autoridades, directivos, docentes, no docentes en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianzas con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.	10 %

C5. LIDERAZGO

Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo de trabajo, estableciendo metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal. 20%

C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Contar con conocimientos y amplia experiencia en gestión educacional escolar y gestión de procesos. Deseable estudios de postgrado en el área de la administración, finanzas, gestión de calidad y control de procesos. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas. 20%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$1.015.928.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.022.736.-** El total de la remuneración bruta es de **\$ 2.038.664.-**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación que por su experiencia, perfeccionamiento, etc. supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que le corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 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 nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso y será público.
- El/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 Alcalde 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 / la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE CORONEL

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS
Disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.	1.- Contar con políticas activas de Recursos Humanos.	1.1 Porcentaje de perfiles levantados para todos los cargos y roles de los Recursos Humanos del DAEM y los Establecimientos Educativos de la Comuna.	Actualmente no existen perfiles levantados para los cargos del DAEM y solo para algunos Establecimientos educacionales.
	2.- Diseño, Ejecución, Control y Gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en Educación.	2.1.- Porcentaje de disminución del déficit financiero del DAEM.	Se considera un déficit de entrada del 10% del presupuesto anual Disminución porcentual por año Año 1: 3% Año 2: 5% Año 3: 7% Año 4: 9% Año 5: 10%
	3. Levantar la planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo.	3.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DAEM.	Porcentajes de implementación por años Año 1: 60% Año 2: 80% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%
Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, contenidos Mínimos Obligatorios y habilidades del Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Coronel, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	4.- Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	4.1.- Promedio SIMCE en 4º Básico	Situación actual: 237 Año 1: 237 Año 2: 240 Año 3: 245 Año 4: 250 Año 5: 255
		4.2.- Promedio SIMCE 8º Básico	Situación actual: 231 Año 1: 231 Año 2: 235 Año 3: 240 Año 4: 245 Año 5: 250

		4.3.- Promedio SIMCE 2º año Medio	Situación actual: 231 Año 1: 231 Año 2: 235 Año 3: 240 Año 4: 245 Año 5: 250
		4.4.- Puntaje PSU	Situación actual: 423 Año 1: 423 Año 2: 440 Año 3: 460 Año 4: 480 Año 5: 490
	5.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal – PEC y PADEM	5.1.- 100% de actualización de Proyecto Educativo en las Escuelas	Situación Actual: 20% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4: 100% Año 5: 100%
		5.2.- 100% Actualización de PADEM	Situación Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4º : 100% Año 5: 100%
		5.3.- Validación y Difusión del Proyecto educativo comunal.	Situación actual: actualmente no existe difusión del proyecto Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3 : 75% Año 4 : 90% Año 5: 100%
Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos municipales de CORONEL en todas las modalidades de enseñanza.	6.- Lograr equilibrio financiero.	6.1.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	Situación actual: 1.924 Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3 : Recuperar 2% Año 4 : Recuperar 2% Año 5: Recuperar 4%.
		6.2.- Meta Financiera de Fondos externos como ingresos SEP, FNDR, Privados, otros	Situación actual: 10,6% del presupuesto. Año 1: aumentar un 5% Año 2: aumentar un 5% Año 3 : aumentar un 5% Año 4 : 10% Año 5: mantener %
		6.3.- Asistencia promedio	Situación Actual: 89% Año 1: 91 % Año 2: 93% Año 3 : 93% Año 4 : 94% Año 5 : 94%

Desarrollar iniciativas que aseguren mejores resultados escolares para los alumnos de la comuna.	7. Mejorar los índices de eficacia escolar	7.1.- Porcentaje de aprobación de las escuelas	Situación actual : 94% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3 : 95% Año 4 : 96% Año 5: 97%
		7.2.- Porcentaje de retención de las escuelas	Situación Actual: 92 % Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3 : 93% Año 4 : 94% Año 5 : 95%
		7.3.- Porcentaje de deserción de las Escuelas	Situación actual: 3,4% (352) Año 1: mantener Año 2: mantener Año 3 : mantener Año 4 : mantener Año 5: mantener
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal	8. Incorporar a la familia al quehacer escolar	8.1.- Porcentaje de actividades que incorporen a la familia al quehacer escolar, desarrolladas por la comunidad educativa al año.	Situación actual: actualmente no existen estas actividades. Año 1: 1% Año 2: 2% Año 3 : 3% Año 4 : 4% Año 5: 4%
		8.2.- Dar a conocer a la comunidad educativa el PEC	Situación actual: No se ha dado a conocer Año 1: 20% Año 2: 40% Año 3 : 60% Año 4 : 80% Año 5 : 100%
	9. Mejorar la calidad del Servicio Educativo	9.1.- Grado de satisfacción de alumnos y familias con la Escuela	Situación actual: No se conoce. Año 1: crear una encuesta de satisfacción. Año 2: aumentar un 1% Año 3 : aumentar un 2% Año 4 : aumentar un 2% Año 5: mantener
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos y mejorar	10. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivo en las Escuelas (Administrativo y	10.1- Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento plan de capacitación.	Situación actual: 95% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4: 100% Año 5 : 100%

<p>las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.</p>	<p>Pedagógico)</p>	<p>10.2 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación</p>	<p>Situación actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 :100% Año 5: 100%</p>
		<p>10.3 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados</p>	<p>Situación actual: sí Año 1: sí Año 2: sí Año 3 : sí Año 4 : sí Año 5: sí</p>
		<p>10.4 Distribución oportuna de insumos, para el buen funcionamiento de las escuelas. Entrega de materiales a las escuelas a tiempo</p>	<p>Situación actual: 60% Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3 : 95% Año 4 : 100% Año 5 : 100%</p>
		<p>10.5 Porcentaje de colegios con dotación completa</p>	<p>Situación actual: 80% Año 1: 85% Año 2: 90% Año 3 : 95% Año 4: 100% Año 5: 100%</p>

Elaborar una Política educativa Comunal, con la participación de todos los actores relevantes de la Comuna.	11. Planificar el proceso de enseñanza	11.1 Contar con planificación estratégica comunal para la educación	Situación actual: No existe planificación de este tipo. Año 1: sí Año 2: sí Año 3 : sí Año 4 : sí Año 5 : sí
		11.2 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas	Situación actual 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%
Desarrollar un Plan de Apoyo Técnico a los Establecimientos de la comuna incorporados al régimen de Subvención Preferencial.	12. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	12.1 Porcentaje de Programa de apoyo técnico y desarrollo profesional implementado	Situación actual: 70% Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%
		12.2 Porcentaje de acción implementada para la gestión del currículum y la enseñanza	Situación actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
		12.3 Porcentaje de planes de mejoramiento monitoreados	Situación actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%