

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

ANTOFAGASTA-TOCOPILLA

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

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

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

1.2.1. A éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (\*)
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (\*\*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.

(\*) 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

Formar seres humanos integrales y trascendentes, provistos de valores éticos y principios morales, mentalidad creativa, competencias y destrezas que les permita incorporarse al quehacer social y productivo de la comunidad de Tocopilla y del país en forma responsable y con espíritu emprendedor y progresista en una sociedad de constantes cambios y por lo tanto perfectible.

La dinámica del sistema educacional municipal de la comuna se hará realidad en escuelas y liceos y otras instancias educativas, con identidad propia comunal, autonomía y gestión dinámica y eficiente en pos de objetivos y metas claras.

La educación pondrá énfasis en potenciar, en sus educandos una mentalidad analítica, un espíritu creador y digno entregando competencias que les permita conseguir los aprendizajes para adquirir un oficio, prepararse para la incorporación a las demandas ocupacionales en el entorno y al mismo tiempo crear otras fuentes de trabajos o continuar estudios superiores.

La misión de la educación en nuestra comuna, se enmarca dentro de los valores humanistas y democráticos de la sociedad chilena. En consecuencia, se orienta a formar seres humanos integrales y trascendentes con mentalidad creativa, valores éticos y principios morales, con competencias que les permitan una participación activa, responsable y con espíritu emprendedor en la comunidad en que nos encontramos insertos y en una sociedad humana progresista y en permanente cambio.

La dinámica del sistema de educación municipal de nuestra comuna debe centrarse en escuelas y liceos con identidad, autonomía y poder de gestión dinámica, cohesionada y eficiente con visión de futuro y con objetivos y metas claras.

Se deberá desarrollar y potenciar el espíritu creativo para entregar las competencias necesarias que permitirán incorporarse a las demandas ocupacionales de trabajo de su entorno en las áreas prioritarias que demande el medio y las personas.

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

La comuna de Tocopilla posee 09 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se dividen en:

- 06 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimiento de Educación Media C-H
- 01 establecimiento de Educación Media T-P
- 01 establecimiento de Educación Especial

En la Comuna existe un colegio Particular Subvencionado con Enseñanza, pre-básica, básica y media, con una matrícula aproximada de 1.191 alumnos; con un promedio de 37 alumnos por curso: enseñanza gratuita. Se calcula que el colegio Sagrada Familia atiende el 21% escolar de Tocopilla.

Por otra parte, la matrícula municipal mantiene un rango estable desde comienzos del año 2000 que bordea la enseñanza pre-básica, básica y media bordeando los 4.300 alumnos.

Matrícula Histórica				
2013	2014	2015	2016	2017
4.515	4.528	4.654	4.730	4.736

El rendimiento SIMCE de las escuelas y liceos de Tocopilla están en un promedio general en Lenguaje de 239 puntos de escuelas básicas, en matemática 232 puntos, en los últimos cuatro años lo que nos indica que el puntaje y el progreso no han sido significativo para la comuna, las causas pueden ser variadas, como la vulnerabilidad de nuestras familia, falta de gestión de algunos equipos para un mejoramiento significativo de los aprendizajes, la fluctuación de las familias buscando mejores expectativas de trabajo e integración de más de 300 alumnos extranjeros, quienes necesitan un diagnóstico y retroalimentación para lograr cumplir con la cobertura curricular. Lo mismo pasa con la PSU. Para lograr mejorar los aprendizajes se han comenzado a adoptar las medidas remediales como por ejemplo, el COMPUMAT, que consiste en un software Educativo de matemática, que se aplicará de segundo básico a cuarto medio en todos los colegios municipalizados de la comuna y en lenguaje se realizará un proyecto para trabajar el Dominio Lector.

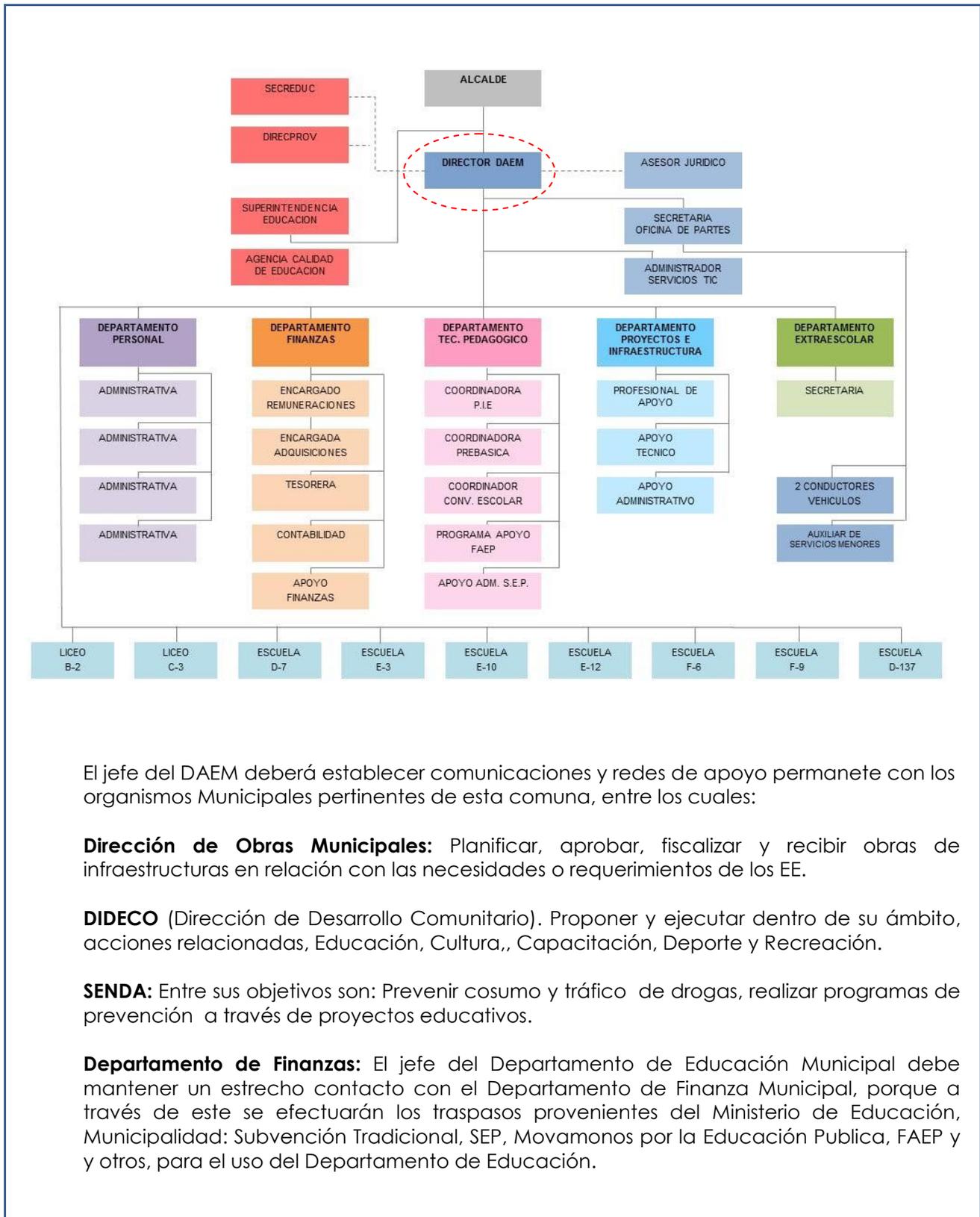
PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2013	244	233
2014	233	234
2015	232	220
2016	244	239

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	244	233	232	244
4° Básico	Matemáticas	-	233	234	220	239
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	233	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
6° Básico	Matemáticas	-	-	-	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	229	-	214	-
8° Básico	Matemáticas	-	234	229	224	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	246	-	231	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	234	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	-	206	-	209	-
II° Medio	Matemáticas	-	197	-	194	207

**2.4  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL DAEM**

El Departamento de Administración Educacional de Tocopilla, se vincula con el Ministerio de educación a través de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, el Departamento Provincial de Educación de Antofagasta y la Agencia de Calidad, este vínculo se traduce en Supervisión Técnica por medio de asistencia de los supervisores a nuestros establecimientos educacionales y en reuniones técnico pedagógicas programadas tanto en Antofagasta como en Tocopilla, de esta manera se mantiene permanentemente el mejoramiento y actualización de los sistemas de enseñanza aprendizaje de los alumnos, lo que se complementa también con la asistencia de redes de apoyo a la que tienen acceso nuestras unidades educativas, como: secretaria ministerial de educación, Dirección Provincial de Educación, Agencia de Calidad, Súper Intendencia de Educación, SERPAJ/SENAME, Gobernación, Carabineros Y Policía de investigaciones, donde se nos entregan las informaciones técnicas y de acompañamiento cuando se requiere. También se mantiene una relación a través de la fiscalización que efectúa la Superintendencia de Educación a nivel regional.

## 2.5 ORGANIGRAMA



El jefe del DAEM deberá establecer comunicaciones y redes de apoyo permanente con los organismos Municipales pertinentes de esta comuna, entre los cuales:

**Dirección de Obras Municipales:** Planificar, aprobar, fiscalizar y recibir obras de infraestructuras en relación con las necesidades o requerimientos de los EE.

**DIDECO** (Dirección de Desarrollo Comunitario). Proponer y ejecutar dentro de su ámbito, acciones relacionadas, Educación, Cultura,, Capacitación, Deporte y Recreación.

**SENDA:** Entre sus objetivos son: Prevenir consumo y tráfico de drogas, realizar programas de prevención a través de proyectos educativos.

**Departamento de Finanzas:** El jefe del Departamento de Educación Municipal debe mantener un estrecho contacto con el Departamento de Finanza Municipal, porque a través de este se efectuarán los traspasos provenientes del Ministerio de Educación, Municipalidad: Subvención Tradicional, SEP, Movamomos por la Educación Publica, FAEP y otros, para el uso del Departamento de Educación.

**Asesor Jurídico:** El asesor jurídico Daem para cumplir las funciones que le competen se Coordina con el asesor Jurídico Municipal quien cumple funciones similares al interior del municipio, prestando apoyo en materias legales al alcalde y al concejo Municipal.

**Oficina de Seguridad:** Elabora programas de prevención al interior de los EE, para prevenir accidentes y también prestar los primeros auxilios si es necesario, como también elaborar guías para aplicar en caso de emergencias, establecer el óptimo funcionamiento de operación Daysi y otras que permitan resguardar la seguridad de los alumnos.

**Unidad Encargada de Control:** Realizar auditoría operativa interna de la Municipalidad, con el objeto de fiscalizar la legalidad de la actuación. Educación deberá coordinarse con esta Unidad para consultar y asegurar la legalidad de los procedimientos que ejecuta.

Como última consideración el jefe DAEM de Tocopilla debe mantener un estrecho contacto con todas y cada uno de las Direcciones y Departamentos Municipales, con el fin de establecer vínculos de colaboración mutuo y la forma necesaria de apoyarse cuando se requiera.

## 2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Nº personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>36 personas</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>DAEM: 36 personas Personal Directivo y Técnico: 45 Docentes y Asistentes: 647 Total Personas: 728</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>914 personas</b>

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$ 8.986.595.710	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (%)	\$10.582.887.737
	Aporte Municipal (%)	\$-----
	Otros financiamientos (%)	\$3.127.565.070
	TOTAL	\$13.710.452.807

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Superficie de la comuna de Tocopilla 4.038,8 km<sup>2</sup> densidad 6:  
Tocopilla cuenta con una superficie de 4.038.8 km<sup>2</sup> y presenta los siguientes límites territoriales: al Norte con el Rio Loa que nos separa de la región de Tarapacá; al Noreste con la Comuna María Elena; al Sur – Este con la Comuna de Sierra Gorda; al sur con la Comuna de Mejillones; y al Oeste con el Océano Pacífico. Sus coordenadas son: 22° 04'00 S° 12'00'0 22°04'00° S70° 12'00 0°.

La ciudad de Tocopilla está conectada a través de una red caminera asfaltada, que la une con las 8 comunas de la región, ruta que expresada en kilómetros aparece a continuación:

MARIA ELENA	CALAMA	SAN P. ATACAMA	TOCONAO	OLLAGUE	PASO SICO
70	160	260	386	351	585

RIO LOA	QUILLAGUA	CHUQUICAMATA	ANTOFAGASTA	TALTAL	PASO JAMA
104	150	150	190	421	410

Para Tocopilla es fundamental contar con la carretera que la une con las dos ciudades más importantes del norte grande, cuyo trazado es por el borde costero, desde Antofagasta a Tocopilla 190 Km. y desde Tocopilla a Iquique 231 Km.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°) PLADECO-TOCOPILLA	23.986
Porcentaje de Población Rural (%)	5.1%
Porcentaje de Población Urbana (%)	94.9%
Tasa de Natalidad (TAS)	20.1%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	11.9%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.9%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.1%

La población de Tocopilla, vive esencialmente de la actividad minera extractiva, industriales, plantas termoeléctricas y actividades pesqueras artesanales, del comercio y de los servicios públicos: Hospitalario, Aduana, Impuestos Internos, Registro Civil, Gobernación Provincial Carabineros, P.D.I., etc. El único servicio traspasado es el de Educación.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

La comuna cuenta 09 establecimientos educacionales municipalizados y uno Particular Subvencionado. Los 09 municipalizados tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

**ESCUELAS BASICAS:**

- Escuela "D" N° 7 "Carlos Condell de la Haza"
- Escuela "E" N° 3 "Pablo Neruda"
- Escuela "E" N° 10 "Bernardo O'Higgins Riquelme"
- Escuela "E" N° 12 "Arturo Prat Chacón"
- Escuela "F" N° 6" República EE.UU.N.A."
- Escuela D-137 " Gabriela mistral"

**ESCUELA ESPECIAL:**

Escuela Especial "F" N° 9 "Pedro Aguirre Cerda"

**LICEOS:**

- Liceo "B" N° 2 "Domingo Latrille Loustanau"
- Liceo Politécnico "C" N° 3 "Diego Portales Palazuelos"

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Tocopilla, 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.
  8. Optimizar los Recursos Humanos con que cuentan las escuelas en la dotación Docente y Asistentes de la Educación, para mejorar la calidad formativa de los alumnos.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.                      1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tocopilla.                      1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.                      1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.                      1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada a los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.                      2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales, formando redes de aprendizajes y apoyo.                      2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros a los que se podrían agregar, pre – básica y matemáticas.                      2.4 Formar redes de aprendizajes integradas con docentes y asistentes. Redes Técnicas Pedagógicas por asignaturas: Lenguaje, Matemáticas, Historia y Geografía y Ciencias sociales y ciencias naturales.</p>

	<p>2.5 Crear redes de asistentes de aula con el apoyo de asistentes profesionales en cada establecimiento</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar y Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.3 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Elaborar/Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **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.

---

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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>	15 %
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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>	15%
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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>	25%
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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>	10 %
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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>	15 %
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></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>	20 %
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	36
<b>Presupuesto que administra</b>	\$10.582.887.737

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

A nivel interno el Jefe del Departamento de Administración Educacional Municipal se relaciona directamente con los Jefes de Departamentos con que cuenta el DAEM: Departamento de Personal, de Finanzas, Técnico Pedagógico, Proyecto e Infraestructura y Extraescolar:

El Director de Educación trabaja con el **Departamento de Personal** a través de la organización de las dotaciones docentes y asistentes de educación teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto Docente y el Código del Trabajo según corresponda siendo sus funciones: Ejecutar y tramitar los derechos y obligaciones de carácter administrativo que corresponden a los funcionarios de acuerdo con las normativas legales vigentes. Además tramitar los nombramientos, contratos de trabajos y sus modificaciones, finiquitos, renuncias, control de inasistencias, licencias médicas, permisos y periodos de vacaciones.

Con el **Departamento de Finanzas** la relación laboral es estrecha porque el Jefe DAEM., tiene que efectuar labores de supervisión, planificación, organización, ejecución y control de las acciones y metas que en el ámbito administrativo y financiero le compete desarrollar al DAEM., cautelando el uso adecuado de los recursos financieros. Entre las variadas funciones confeccionar las planillas de remuneraciones, las adquisiciones requeridas, cuidando las normas de Probidad y Transparencia.

La función del Director de Educación es trabajar estrechamente con la **Jefa del Departamento Técnico Pedagógico**, quienes deben liderar la gestión curricular de todos los establecimientos educacionales de la comuna, brindando apoyo técnico en la implementación efectiva del plan de mejoramiento educativos en todas sus dimensiones: Pedagógica, Liderazgo, Convivencia y Recursos realizando acompañamientos, seguimientos y monitoreo sistemáticos y en terrenos. Coordinar variados programas complementarios y específicos que permitan definir acciones y cumplir metas delineadas en los programas propuestos a nivel Comunal y Ministerial.

Realizar un trabajo coordinado y en equipo con las coordinaciones del Departamento Técnico Pedagógico: Educación Parvularia, Convivencia Escolar, Proyecto Integración Escolar (PIE).

Un Departamento nuevo es el de **Proyectos de Infraestructura** que ahora existe en el Departamento de Administración Educacional, con el cual el Jefe del DAEM., debe tener contacto permanente para generar proyectos de obras civiles que se puedan realizar a través de variadas modalidades; obras de conservación y de infraestructura existente, proyectos nuevos, proyectos de emergencia y proyectos vía concursos públicos. Mantener, planificar y presentar iniciativas de infraestructuras que vayan a la optimización y generación de proyectos nuevos.

Otro de los departamento con el cual tiene que interactuar el Jefe DAEM., es el **Departamento de Educación Extraescolar**, puesto que éste se preocupa del desarrollo integral de los alumnos dando énfasis a la creación de academias, práctica de deportes, brigadas actividades formativas, recreativas, artístico – cultural, científica – tecnológica y participación e integración social con talleres en concordancia con los lineamientos ministeriales.

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

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes Actores externos:

**Ministerio de Educación:** se vincula a través de la Secretaria Ministerial Regional de Educación (SECREDOC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV).

**Superintendencia de Educación:** a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.

**Agencia de Calidad de la Educación:** a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.

**Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB):** a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

**Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP):** se relaciona a través de la política nacional docente.

**Senda:** se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

**Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE):** se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requiera financiamiento de la SUBDERE.

**Entorno Interno:** El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con: el Alcalde, Secretario Municipal; Secretario Comunal de Planificación (SECOPLAN), el Director de Control Interno, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Obras Municipal (DOM); el Consejo Municipal; la Jefa del Departamento Social, los Directores y Profesores Encargados de Establecimiento.

#### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.083.892.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.253.384.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.337.276.-**

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 **\$1.083.892.-**, 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.

**ANEXO<sup>2</sup>**

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

---

<sup>2</sup>Ley 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	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
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	

**II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO**

**Año de gestión: (xx/xx/2018) al (xx/xx/2023)**

<b>Objetivo: N°1</b>	<b>Potenciar la gestión Técnico Pedagógico en los Establecimientos Educativos con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad que abarque las distintas realidades en la comuna.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal PADEM, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna, en conjunto con los actores de los establecimientos educacionales.	(Número de actividades ejecutadas del PADEM en el año t/ Numero de actividades planificadas del PADEM para el año t)*100	70%	7%	75%	7%	80%	7%	85%	7%	90%	7%	-PADEM aprobado por el Consejo Municipal. -Informe de cumplimiento anual entregado por DAEM a la autoridad.	Una pérdida de 10 días hábiles continuos o más, produciría un impacto negativo en las metas fijadas.
Tasa de variación positiva anual del promedio SIMCE en pruebas estandarizadas en 4°, 6°, 8° y 2° Años Medios a nivel Comunal	(Puntaje SIMCE promedio obtenido por las escuelas para 4°, 6°, 8° y 2° medio en el año t/ puntaje SIMCE promedio obteniendo por las escuelas para 4°, 6°, 8° y 2° medio en el año	3%	6%	3%	6%	3%	6%	4%	6%	4%	6%	Resultados oficiales Pruebas SIMCE entregados por la agencia de calidad	-Por interrupciones de fenómenos y paros por más 10 días hábiles no permitirían el cumplimiento de las metas. -Por licencias médicas de los

	(t-1)-1)*100												alumnos, por más de 10 días hábiles. - Por bajo promedio de asistencia de alumnos.
Tasa de variación positiva anual del promedio en pruebas estandarizadas PSU a Nivel Comunal.	(Puntaje PSU promedio obtenido por las escuelas en el año t/ puntaje PSU promedio obtenido en el año (t-1)-1)*100	2%	6%	2%	6%	3%	6%	3%	6%	4%	6%	Resultados oficiales prueba PSU entregados por el DEMRE	-Por interrupciones de fenómenos y paros por más 10 días hábiles no permitirían el cumplimiento de las metas. -Por licencias médicas de los alumnos, por más de 10 días hábiles. - Por bajo promedio de asistencia de alumnos.

<p>Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles desarrollando planes de niveles y reforzamiento oportuno.</p>	<p>(N° de actividades del plan de nivelación curricular ejecutadas en el año t/N° de actividades del Plan de Nivelación Curricular planificadas para el año t) *100</p>	<p>80%</p>	<p>6%</p>	<p>85%</p>	<p>6%</p>	<p>90%</p>	<p>6%</p>	<p>90%</p>	<p>6%</p>	<p>95%</p>	<p>6%</p>	<p>Informe de cumplimiento del plan anual presentado a la autoridad</p>	<p>Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos. Una pérdida de 10 días hábiles continuos produciría un impacto negativo en las metas fijadas</p>
---	---	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	---	---

<p>Diseñar e Implementar metodología innovadoras para favorecer las prácticas en el aula y la enseñanza de todos los alumnos</p>	<p>(N° de prácticas innovadoras ejecutadas en el año t/N° de actividades programadas como metodología nuevas en el año t)*100</p>	<p>80%</p>	<p>5 %</p>	<p>85%</p>	<p>5%</p>	<p>90%</p>	<p>5%</p>	<p>90%</p>	<p>5%</p>	<p>95%</p>	<p>5%</p>	<p>Planificación anual de innovación Reporte de evolución de los alumnos (fotografía, informe de monitoreo del plan)  Carta Gantt</p>	<p>Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos. Una pérdida de 10 días hábiles continuos produciría un impacto negativo en las metas fijadas.</p>
--	---	------------	------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	---	--

**Objetivo: N° 2** **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.**

**Ponderación:** **25%**

**Indicadores**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Gastos de recursos financieros provenientes de: FAEP, Ley SEP, MOVAMONOS POR LA EDUCACION PUBLICA, y otros	(Recursos ejecutados M\$ por FAEP, MOVAMONOS POR LA EDUCACION PUBLICA, SEP y otros, año actual/recursos ingresados M\$ por FAEP, SEP, MOVAMONOS POR LA EDUCACION PUBLICA Y OTROS, durante el año actual)*100	80%	10%	85%	10%	90%	10%	90%	10%	95%	10%	Informe utilizados costos por Programas utilizados	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.
Aumento de asistencia promedio de los establecimientos educacionales.	(asistencia promedio de todos los establecimientos educacionales comunales en el	90%	10%	90%	10%	91%	10%	92%	10%	93%	10%	Informe oficial de asistencia entregado por MINEDUC.	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin

	año t/asistencia promedio comunal en el año (t-1) - 1)*100													interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmico. Una pérdida de 10 días hábiles continuos produciría un impacto negativo en las metas fijadas.
Bajar los Índices de deserción escolar	(Número de alumnos desertores escolares en los establecimientos municipales en el año t/Número de alumnos desertores escolares en los establecimientos municipales en el año t-1)-1)*100	1%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	Informe oficial de matrícula entregado por MINEDUC.  Un Informe por el equipo multidisciplinario de la escuela.  Cuenta pública Anual.	Aumento de la cesantía  Problema de adicciones de algunos alumnos  Diagnostico comunal que no refleja la realidad de los alumnos	

<p>Diseñar e implementar un plan de mantenimiento y mejoramiento de la Infraestructura escolar, que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado.</p>	<p>(Número de iniciativas realizadas en mantención y mejoramiento de la infraestructura de los EE en el año t / número de iniciativas planificadas de mantención y mejoramiento de la infraestructura de los EE en el año t)*100</p>	<p>80%</p>	<p>5%</p>	<p>85%</p>	<p>5%</p>	<p>85%</p>	<p>5%</p>	<p>90%</p>	<p>5%</p>	<p>95%</p>	<p>5%</p>	<p>Diagnóstico y priorización de necesidades de EE.  Plan de iniciativas.  Informes de avances.  Informe resumen de las acciones ejecutadas durante el año.</p>	<p>Incumplimiento o entrega provisión de recursos.</p>
--	--	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	---	--

<b>Objetivo: N° 3</b>	<b>Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación de todos los establecimientos de la comuna.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>25%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento y creación de talleres de redes técnicas pedagógicas de los equipos directivos docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos educacionales.	(Número de actividades de perfeccionamiento o implementadas para los diferentes estamentos de los EE/número de actividades de programa de perfeccionamiento o planificadas para los diferentes estamentos de los EE)*100	100%		25%		50%		75%		100%		Carta Gantt elaborada para controlar el tiempo y el avance de los programas de perfeccionamiento.	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.
Diseño y ejecución de un programa de perfeccionamiento para mejorar la metodología y didáctica en los	(Número de actividades del programa de mejoras en metodologías y didácticas en los	100%	7%	25%	7%	50%	7%	75%	7%	100%	7%	Informe de las Unidades Técnicas Pedagógicas de los EE, sobre el mejoramiento de los aprendizajes de	Atraso en las entregas de los recursos para iniciar el

establecimientos educativos de la comuna.	establecimientos educativos de la comuna ejecutadas en el año t/Numero de actividades del programa de mejoras en metodología y didáctica en los establecimientos educativos de la comuna programados en el año t)*100	a										los alumnos. Certificado de asistencia. Certificado de aprobación. Registro de evaluaciones de los alumnos que se le aplico las nuevas metodología para comprobar si el impacto es positivo.	perfeccionamiento. Incumplimiento de los tiempos del perfeccionamiento por actividades emergentes emanadas del servicio.
Establecer 4 convenios de asistencia técnica relacionado con el apoyo y el perfeccionamiento a los docentes y asistente de la educación en los EE, para mejorar la atención de los alumnos	(Número de convenios y/o contratos con ATES pedagógicas, ministeriales y provinciales suscrito en el año t/número de convenios y/o contratos suscritos con ATES pedagógicas ministerial y provinciales programadas para suscribir en el año t)*100	100% Diseño del convenio	6%	25% Implementación	6%	50% Implementación	6%	75% Implementación	6%	100% Implementación	6%	Informe final de logros y evidencias de los convenios suscritos.	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.
Garantizar que los establecimientos educativos de la	(Números de establecimientos educativos	70% Diseño	5%	25% Imple	5%	50% Imple	5%	75% Imple	5%	100% Imple	5%	Informes de los equipos multidisciplinares,	Que los establecimientos de la comuna

<p>comuna cuenten con equipos multidisciplinares en apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial.</p>	<p>que cuentan con equipos multidisciplinares en el año t/ número total de establecimientos educacionales de la comuna t)*100</p>	<p>del convenio o</p>		<p>mentación</p>		<p>mentación</p>		<p>mentación</p>		<p>ción</p>		<p>Psicólogas, Asistentes Sociales, otros</p>	<p>tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.</p>
--	---	-----------------------	--	------------------	--	------------------	--	------------------	--	-------------	--	---	--

<b>Objetivo: N° 4</b>	<b>Generar estrategias de colaboración a través de acciones de convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad educativa.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e implementar un programa donde se incorpore actividades para el auto cuidado, estilo de vida saludable, el cuidado del medioambiente y actividades extraescolares.	((Número de actividades realizadas por la comunidad escolar de los EE municipales en el año (t) + N° de actividades realizadas por el establecimiento en el año (t))/N° total de actividades definidas por la comunidad escolar de los establecimientos educacionales municipales en el año (t)) *100	80%	7%	85%	7%	90%	7%	90%	7%	95%	7%	Programas que incorporan las actividades de: - Autocuidado - vida saludable - extraescolar  Informes ejecutivos del cumplimiento de las acciones planificadas	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.
Diseño y ejecución de un programa de actividades extra programáticas, para destacar las	(número de actividades extra programáticas ejecutadas en el año t/número de	80%	7%	85%	7%	85%	7%	90%	7%	95%	7%	Cumplimiento del calendario de efemérides programadas por	Que los establecimientos de la comuna tengan un

<p>efemérides emanadas de los servicios.</p>	<p>actividades establecidas en el programa de actividades extra programáticas en el año t)*100</p>											<p>el sistema</p> <p>Informe de cumplimiento del calendario de efemérides programadas por el sistema</p> <p>Elaboración y publicación diario mural.</p> <p>PowerPoint y fotografías.</p> <p>Informe de participación en las actividades programadas y cumplimiento de dichas actividades.</p>	<p>funcionamiento normal sin interrupciones por paros gremiales o de otra naturaleza, fenómenos climáticos lluvias inusuales para la zona, movimientos sísmicos.</p>
<p>Ejecución de proyecto y convenios de colaboración suscritos con actores Públicos/privados</p>	<p>(Número de convenios suscritos en el año t/número de convenios programados para suscribir en el año t)*100</p>	<p>100% (1 de 1)</p>	<p>6%</p>	<p>100% (1 de 1)</p>	<p>6%</p>	<p>100% (2 de 2)</p>	<p>6%</p>	<p>100% (2 de 2)</p>	<p>6%</p>	<p>100% (2 de 2)</p>	<p>6%</p>	<p>Convenios suscritos entre el DAEM y Organismos Públicos/Privados</p>	<p>Por incumplimiento o de algunas acciones donde participen alumnos y apoderados</p>

### Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

El cumplimiento o incumplimiento de Metas Anuales por parte del Jefe del DAEM deberá demostrarse con el cumplimiento de ciertos porcentajes:

- 1.- Bajo el 70% procederá la desvinculación del cargo.
- 2.- Entre el 70% y 79% de incumplimiento en el primer año procederá una observación de demérito.
- 3.- El cumplimiento de metas entre el 80% y el 100% corresponderá a una observación de mérito.



Firma Alcalde



Firma Jefe Departamento de  
Administración de Educación Municipal