

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE LLAY-LLAY**

LUGAR DE DESEMPEÑO

**Región Valparaíso,
Llay-Llay**

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.

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.

(*) Éste requisito será exigible sólo a partir de agosto del 2017. Hasta Julio del 2017 inclusive, se exigirá a los profesionales de la educación contar con un mínimo de 6 años de experiencia profesional.

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

MISIÓN

El DAEM de Llay-Llay es una institución que asume la dirección administrativa de los establecimientos de educación pública, proveyendo los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades educativas según la normativa de la política educacional vigente, entregando apoyo técnico interno y Ministerial para alcanzar calidad en el aprendizaje de todos sus estudiantes.

La misión del Jefe(a) Departamento de Educación será liderar, gestionar y administrar los recursos, económicos y humanos como también facilitar la ejecución de proyectos y propuestas que emanan desde el Ministerio de Educación, considerando las realidades de todos los establecimientos dependientes del sistema municipal y las particularidades de la comuna, con el fin de elevar la calidad de la Educación que se ofrece a los niños y niñas que asisten a las escuelas y liceo de Llay-Llay.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Establecer estrategias de gestión interna (planes y programas) que permitan concordar, de manera participativa, los objetivos estratégicos de desarrollo del sector educacional municipal, en las temáticas de:

calidad de los contenidos pedagógicos, del compromiso de los docentes y por sobre todo, del compromiso de los padres y apoderados respecto de sus educandos.

2. Proveer recursos para la gestión tales como materiales educativos (técnicos y didácticos) necesarios para asegurar un buen servicio educativo.
3. Continuar normalizando los recintos educacionales, ya sea en aspectos tales como la infraestructura, el equipamiento y el mobiliario en general.
4. Empoderar a las comunidades educativas de la "Política Comunal de Educación" con un fuerte énfasis en la Participación Ciudadana.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Llay-Llay posee **16** Establecimientos educacionales municipales, donde el 44% corresponde a establecimientos urbanos y el 56% a rural y se dividen en:

- 10 establecimientos de Educación Básica, 3 de estos son escuelas multigrados pertenecientes al microcentro "Viento viento"
- 1 establecimiento de Educación Media con jornada diurna y vespertina.
- 5 jardines Vía Transferencia de fondos VTF.

La otra oferta educativas que existen en la comuna es de tipo particular subvencionada, son 11 establecimientos que imparten enseñanza desde pre básica hasta enseñanza media, detallándose de la siguiente forma:

- 5 escuelas de lenguaje con niveles de educación parvulario.
- 3 escuelas que ofrecen enseñanza pre básico y básico completa.
- 2 liceos que imparten enseñanza desde pre básica hasta enseñanza media humanista científica.
- 1 liceo con enseñanza desde pre básica hasta enseñanza media técnico profesional.

El porcentaje de oferta educativa entre los establecimientos municipalizados y particulares subvencionados es de 60%, sin embargo la matrícula de estos últimos es superior, teniendo ellos aproximadamente 30 alumnos por curso.

La retención escolar de los establecimientos municipalizados en la comuna ha experimentado un descenso, esto creemos que se ha basado en la no adecuación curricular de la malla de estudios y la falta modernización del proyecto educativo.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 2.500 | 2.510 | 2.422 | 2.397 | 2.334 |

Los resultados que arrojan los resultados de mediciones externas son fluctuantes con tendencia al alza en especial en la asignatura de lenguaje, esto se debe a que últimamente se han reforzado esta área con capacitaciones a docentes y entrega de recursos y material didáctico. A nivel de educación parvulario se han implementado las estrategias del Plan de fomento lector y en una alianza con Desafío levantemos Chile se han realizado taller a docentes.

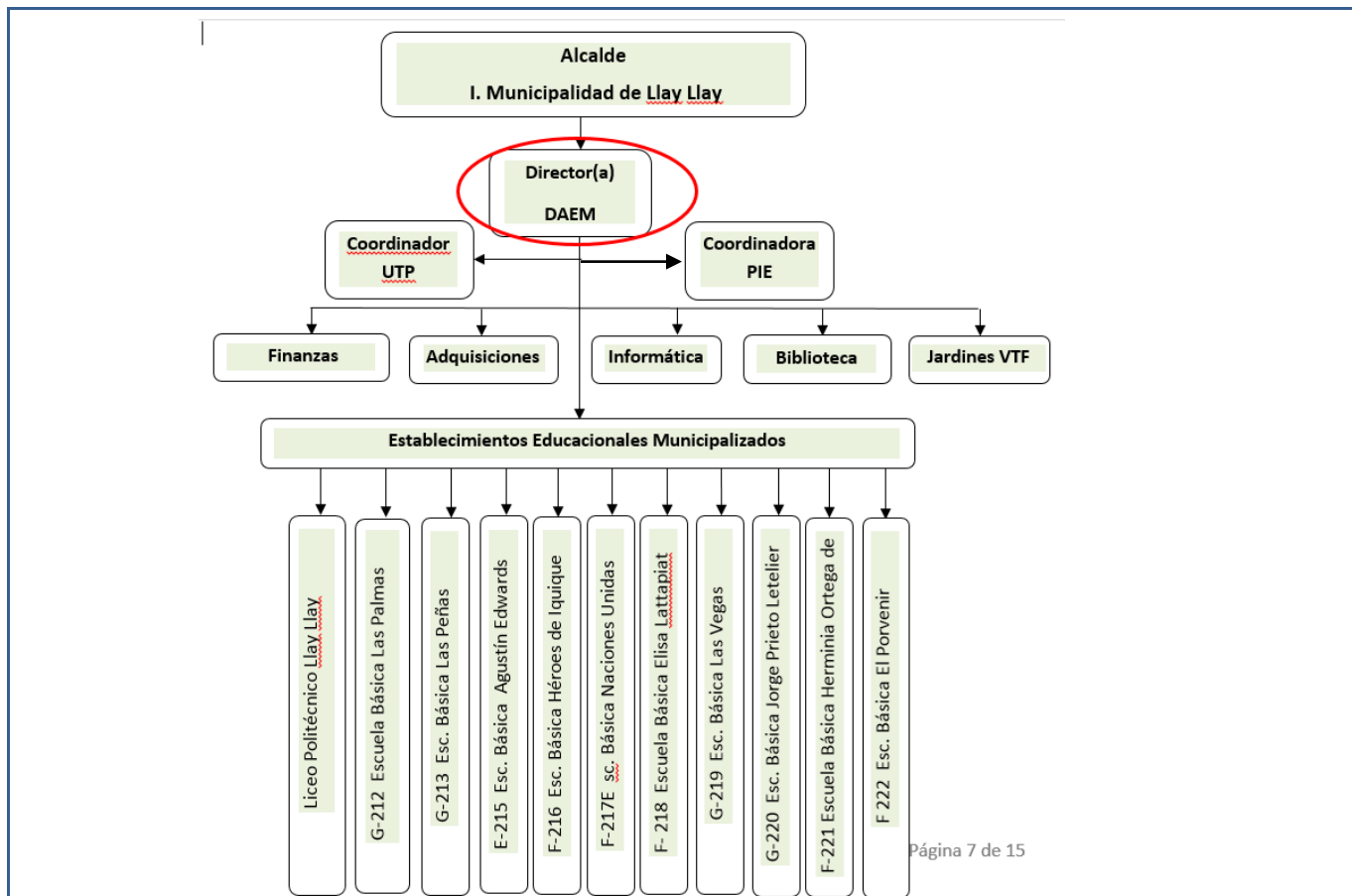
| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2011 | 425 | 436 |
| 2012 | 446 | 451 |
| 2013 | 459 | 453 |
| 2014 | 460 | 452 |
| 2015 | 462 | 525 |

| SIMCE | ÁREA | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|--|-------------|------|-------------|-------------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 228 | 245 | 239 | 234 |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 248 | 239 | 258 | 245 | 249 |
| 4° Básico | Matemáticas | 240 | 229 | 252 | 233 | 241 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | 237 | 231 | 247 | - | - |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | | - | 242 | 221 | 227 |
| 6° Básico | Matemáticas | | | 234 | 218 | 240 |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | 236 | - | 241 | 216 | 227 |
| 8° Básico | Matemáticas | 241 | - | 240 | 233 | 242 |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | 244 | - | 252 | | xxx |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | No han dado | | No han dado | No han dado | |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | | 252 | 245 | 244 | 231 |
| II° Medio | Matemáticas | | 244 | 234 | 227 | 227 |

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

La vinculación del DAEM con el Ministerio y/o subsecretaría está relacionada con el cumplimiento de las normativas y lineamientos entregados y con la rendición de cuentas que la o el jefe de DAEM debe realizar periódicamente. La relación con la Dirección Provincial y sus supervisores es de carácter técnico pedagógico, ellos son un apoyo a las necesidades de los establecimientos y esto canaliza atreves mediante visitas, reuniones y supervisiones en conjunto con la unidad técnica del DAEM, además de recibir informaciones emanadas desde los niveles superiores.

2.5 ORGANIGRAMA



Página 7 de 15

El Jefe de DAEM se relaciona con los siguientes departamentos y jefaturas municipales:

- Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO:** se relaciona en las actividades de extensión del DAEM que tienen participación de la comunidad vecinal donde se emplazan nuestros establecimientos educacionales para ver y coordinar casos sociales e ir en ayuda de los estudiantes y sus familias.
- Secretaría Comunal de Planificación SECLAC y la Dirección de Obras Municipales DOM:** se relaciona en general para la realización de proyectos de construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.
- Dirección de Control:** existe relación en cuanto a revisión de antecedentes de rendiciones de cuentas, revisión de normativas, decretos Alcaldicios de nombramientos y de pagos, ajustados a la legalidad. La realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.
- Dirección de Administración y Finanzas DAF:** se relaciona directamente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por esta dirección.
- Tesorería Municipal:** se relaciona directamente para solicitar el traspaso de fondos emanados desde el MINEDUC en las cuentas propias del DAEM

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|------------|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 21 |
| Dotación Total DAEM | 325 |
| Dotación Total Municipal | 442 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|--------------------------------|---------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | 7.916.095.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (50%) | \$ 4.020.000.000.- |
| | Aporte Municipal (1,5% %) | \$ 120.000.000.- |
| | Otros financiamientos (3,92 %) | \$ 310.000.000.- |
| | TOTAL | \$ 4.450.000.000.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Llay Llay posee una ubicación estratégica dentro de la macro-región, ya que se encuentra a 85 km. de distancia de la ciudad de Santiago por la ruta 5 Norte. Así mismo, la ciudad de Valparaíso se ubica a 92 km. de distancia por la carretera internacional CH 60, San Felipe a 32 km. y Mendoza a 300 km. de distancia.

| Antecedentes demográficos | |
|---|---------|
| Población Comunal (fuente INE) (N°) | 21.644 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 50,52 % |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 50,72 % |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 16,17 % |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 5,83 % |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 49,66 % |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 50,34 % |

Los siguientes datos muestran la distribución de la población por área urbano-rural y género, según las actividades que realizan. Se puede apreciar que los hombres tienen una tasa de ocupación mayor que las mujeres, 70,96% contra un 30,45%. Esto se debe principalmente a que el 47,05% de las mujeres mayores de 15 años se dedica a las labores del hogar. Existe un mayor número de mujeres en edad económicamente activa que se encuentran estudiando. El 93,85% de los y las jóvenes que se encuentran estudiando tiene entre 15 y 24 años. Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en la comuna de Llay-Llay son Trabajadores no Calificados (31,72%), seguido de Agricultores (12,53%) y Operadores de Instalaciones y Máquinas (9,09). De ellos, el 47,08% tiene a lo menos 8 años de estudio. Si observamos los datos desagregados por sexo, se puede apreciar que la ocupación mayoritaria de hombres es Trabajadores no calificados (32,12%) y luego Agricultores (15,65%), mientras que las mujeres son mayoritariamente Trabajadoras no calificadas (30,79%) y luego Trabajadoras de Servicios y Comercio (14,55%).

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 7 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Escuela Héroes de Iquique

Escuela Elisa Lattapiat

Escuela Agustín Edwards

Escuela Herminia Ortega de Croxatto

Escuela Naciones Unidas

Liceo Politécnico

Escuela El Porvenir

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1 FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al jefe/a del DAEM de Llay-Llay 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 el proceso educativo estratégico comunal, gestión organizacional, cambio educativo positivo y resultados evaluativos del Proyecto Educativo Comunal, así como el liderazgo de los Proyectos Educativos Institucionales impulsando los sellos educativos en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los Recursos Financieros-Administrativos, Recursos Humanos, Servicios de Apoyo y Recursos Físicos disponibles, con el propósito de alcanzar el autofinanciamiento operacional, logros educativos de excelencia, prácticas de calidad definidas en la gestión escolar, en todos los Establecimientos Educativos Municipales y la implementación de las Políticas Educativas de la Comuna.
4. Evaluar el funcionamiento organizacional del DAEM y los establecimientos, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables de cada una de estas unidades.
5. Gestionar la Planificación, Dirección, Seguimiento y Evaluación del desempeño eficiente de los Directivos y profesionales de la educación, encargados de los Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna.
6. 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.
7. Generar redes de alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y metas del Proyecto Educativo Comunal.
8. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes, en cada uno de los Establecimientos Educativos y de los Jardines Infantiles bajo su responsabilidad.

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| <p>1. Mejorar la oferta educativa en todos los niveles educacionales.</p> | <p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las particularidades de la comuna de Llay-Llay</p> <p>1.2 Generar condiciones para que los establecimientos mejoren los resultados de aprendizaje, otros indicadores de calidad, estándares indicativos de desempeño.</p> <p>1.3 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>1.4 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p> <p>1.5 Implementar acciones para instalar iniciativas de calidad.</p> |
| <p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p> | <p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Favorecer la formación de redes comunales: red de arte, red de inglés, red de profesores de ciencias, red de educadoras de párvulos, red de profesores de matemáticas, entre otras.</p> <p>2.3 Gestionar capacitaciones a diversos estamentos.</p> <p>2.4 Diseñar plan de desarrollo profesional docente atendiendo a las necesidades de los docentes bajo los lineamientos del Ministerio de Educación.</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 una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Apoyar la elaboración e implementación de Planes de Formación Ciudadana en los establecimientos.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>3.4 Mantener relaciones con empresas e instituciones que apoyen las diversas iniciativas de mejora de los establecimientos.</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 educativos.</p> | <p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. (Programas de difusión, modernización de técnicas de enseñanza).</p> <p>4.2 Administrar eficientemente 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 un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educativos.</p> <p>4.5 Cumplir con las normativas en cuanto a condiciones laborales según estatuto docentes, código del trabajo, ley 20.903</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 EDUCACIÓN</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> | 10 % |
| <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> | 25% |
| <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> | 25% |
| <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> | 10 % |
| <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> | 10 % |
| <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> | 20% |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1
Ámbito de
Responsabilidad

| | |
|------------------------------------|--------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 346 |
| Presupuesto que administra | \$ 4.450.000.000.- |

5.28
EQUIPO DE
TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por 15 personas y comprende:

1.- **Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica:** Responsable de asesorar y proveer de las instancias necesarias para que los Establecimientos Educativos del Municipio orienten su gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad en la educación y la modernización del sistema pedagógico.

2.- **Coordinador/a de la ejecución del Proyecto de Integración Escolar:** Responsable de apoyar y coordinar la ejecución del Proyecto.

3.- **Encargado/a Biblioteca Municipal:** Responsable de planear, organizar y coordinar la difusión de los servicios que presta la biblioteca, realizando campañas de publicidad, exposiciones bibliográficas y acciones para los estudiantes

4.- **Encargado/a Comunal de Educación Extraescolar:** Responsable de coordinar, asesorar y programar actividades extraescolares a nivel comunal y hacia los establecimientos educacionales.

5.- **Jefe/a de Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF):** Responsable de administrar los recursos administrativos y financieros, y a los funcionarios/as de los cinco jardines infantiles dependientes del municipio.

6.- **Secretaria Administrativa:** Encargada de recepcionar, registrar, archivar y despachar toda la correspondencia, emitir oficios y memorándum, atención telefónica. Organizar la agenda del Jefe/a del DAEM, informar todas las actividades, invitaciones o reuniones que requieren de su asistencia, entre otras labores comunes del cargo.

7.- **Encargado/a de remuneraciones:** Tiene a su cargo todas las acciones referidas a remuneraciones, sus cálculos, pagos, descuentos, finiquitos, modificaciones de contratos o decretos y asesoramiento en los temas previsionales que afecten al personal dependiente del Departamento de Educación.

8.- **Jefe/a de Finanzas:** Encargado/a de elaborar, proponer y manejar los presupuestos, la contabilidad y las finanzas. Tiene dependencia directa con el Jefe del DAEM y tiene a su cargo una ayudante de contabilidad.

9.- **Encargado/a de Adquisiciones:** Responsable de proveer a las unidades educativas, DAEM, Jardines Infantiles de las necesidades materiales para su funcionamiento y apoyo pedagógico, a través de los procesos de compra y licitaciones.

10.- **Encargado/a de Servicios Generales:** Responsable del mantenimiento de los locales escolares y las dependencias del Departamento de Educación.

11.- **Asistente auxiliar de aseo:** Responsable del mantenimiento y aseo de las dependencias del DAEM.

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

De acuerdo a los lineamientos y funciones del Departamento, se pueden determinar los siguientes clientes internos y externos que están vinculados directa e indirectamente con el Área Educación:

Cientes Internos:

- Profesores y profesionales competentes que entregaran los apoyos necesarios a los estudiantes de la comuna de Llay Llay.
- Directores de los establecimientos educacionales.
- Equipo de gestión de cada establecimiento educacional.

Cientes Externos:

- Padres y Apoderados provenientes de la zona rural y urbana de la comuna de Llay Llay. y sus alrededores
- Alumnos provenientes de las zonas rurales y urbanas de la comuna de Llay Llay, y sus alrededores.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 611.424**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.222.848**.- El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$ 1.834.272**.

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 **\$611.424**.- 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 DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL |
| Municipalidad | Llay Llay |
| Fecha nombramiento | |
| Dependencia directa del cargo | Alcalde |
| Período de desempeño del cargo | 2017 - 2022 |

| | |
|-------------------------------------|------|
| Fecha evaluación 1er año de gestión | 2018 |
| Fecha evaluación 2do año de gestión | 2019 |
| Fecha evaluación 3er año de gestión | 2020 |
| Fecha evaluación 4to año de gestión | 2021 |
| Fecha evaluación 5to año de gestión | 2022 |
| Fecha evaluación final | 2022 |

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

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

Año de gestión: (01/01/2018) al (31/12/2022)

| Objetivo:1 | Mejorar los resultados de aprendizaje de los alumnos de los establecimientos Municipales. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|--|---|
| 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 |
| Aumento del promedio SIMCE en 4° básico | ((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° básico en el año (t)/ el puntaje promedio obtenido en (t-1)-1)*100 | 0% | 6.5% | 4% | 6.5% | 5% | 6.5% | 6% | 6.5% | 7% | 6.5% | Resultados oficiales prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio | Establecimiento con funcionamiento normal durante el año y contexto nacional de establecimientos públicos |
| Aumento del promedio SIMCE en 8° básico | (puntaje promedio obtenido por las escuelas en el simce 8° básico en el año t/puntaje promedio | 0% | 6.5% | 4% | 6.5% | 5% | 6.5% | 6% | 6.5% | 7% | 6.5% | Resultados oficiales prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio | Establecimiento con funcionamiento normal durante el año y contexto nacional de |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| | obtenido en el año (t-1)-1))*100 | | | | | | | | | | | | establecimientos públicos |
| Aumento puntaje promedio PSU a nivel comunal | (puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/puntaje obtenido en el año (t-1)-1))*100 | 0% | 7% | 4% | 7% | 5% | 7% | 6% | 7% | 7% | 7% | Resultados oficiales prueba PSU MINEDUC | Establecimiento con funcionamiento normal durante el año y contexto nacional de establecimientos públicos |

| Objetivo:2 | Liderar y generar en conjunto con las comunidades escolares, estrategias que permitan aumentar la tasa de asistencia y mantener la matrícula en los establecimientos del DAEM | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|--|---|
| 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 matrícula de la Educación Municipal | (N° de alumnos matriculados en establecimientos municipales en el año t/N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1))-1*100 | 0% | 5% | 2% | 5% | 2,5% | 5% | 3% | 5% | 3% | 5% | Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t | Que exista continuidad de clases durante el año académico. Se implemente un plan de retención y aumento por establecimiento |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|---|
| Aumento en la asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos educacionales | (N° de días de asistencia en el año t/N° de días de clases en el año t)*100 | 74% (tasa actual a dic. 2016) | 15% | 86% | 15% | 87% | 15% | 88% | 15% | 90% | 15% | Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t | Que no hayan eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales |
|---|---|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|---|

| Objetivo:3 | Potenciar la enseñanza Integral y de calidad en los establecimientos educacionales | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|-----------|-----|------|-----|--|--|
| 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 | | | | | |
| Diseñar un plan comunal de desarrollo educativo Integral y de calidad y elaborar carta gantt de planificación anual | (N° de actividades realizadas del plan comunal en el año t / N° de actividades planificadas en la carta Gantt en el año t)*100 | 70% ejecución, más del diseño del plan | 10% | 80% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 100% | 10% | Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad. Informe anual aprobado por la autoridad que dé cuenta del avance. | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|---|--|
| Implementar en los diferentes establecimientos educacionales de la comuna el Plan de desarrollo educativo comunal | (Nº actividades realizadas del Plan para el año t /Nº de actividades programadas para el plan en el año t) | 70% | 10% | 80% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 100% | 10% | Informes de cumplimientos presentados en forma trimestral al Alcalde con nivel de avance. | |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|---|--|

| | |
|---------------------|---|
| Objetivo:4 | Diseñar, implementar y ejecutar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y Técnicos pedagógicos de los establecimientos educacionales orientados al Mejoramiento de la calidad de enseñanza de los establecimientos dependientes de la Municipalidad. |
| Ponderación: | 10% |

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 | | | |
|---|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|--|----|---|--|
| Diseñar, implementar y ejecutar un plan de capacitación para el personal Técnico pedagógico. | (Nº de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ Nº de actividades programadas para el año t) *100 | Diseño del plan | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | Evaluar las habilidades Técnicas del personal. | 5% | Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual de metas establecidas en el plan de capacitación. | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|----|------|----|------|----|--|----|--|----|---|
| Diseñar, implementar y ejecutar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos³ de los establecimientos educacionales | (Nº de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/Nº de actividades programadas para el año t) *100 | Diseño del plan | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | Evaluar las habilidades de Liderazgo de los Directivos cada E.E. | 5% | Evaluar la gestión de los directivos y docentes de cada E.E. | 5% | Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente Informe de cumplimiento anual de metas establecidas en el plan de capacitación |
|---|---|-----------------|----|------|----|------|----|--|----|--|----|---|

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Objetivo:5 | Generar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales. | | | | | | | |
| Ponderación: | 10% | | | | | | | |
| 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 |

³ Mejorar las habilidades y técnicas de gestión al interior de los colegios, considera a los equipos directivos de cada establecimiento educacional, es decir, director, subdirector, UTP, Inspector General: el número dependerá de cada escuela.

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|---|
| <p>Implementar y ejecutar un plan de mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura</p> | <p>(N° de acciones de mejoramiento y mantenimiento en el plan de mejoramiento de la infraestructura ejecutadas en el año t/N° de necesidades detectadas en el plan de mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura en el año t)*100</p> | 80% | 10% | 20% | 10 % | 20% | 10% | 20% | 10% | 20% | 10% | <p>Documento con el plan detallado de acciones a realizar, enviado a alcalde de la comuna.</p> <p>Informe de cumplimiento anual con las áreas realizadas, enviado al Alcalde de la comuna.</p> | <p>Que exista disponibilidad financiera</p> |
|---|---|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|---|

| <p>Objetivo:6</p> | <p>Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales</p> | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-------------------------|
| <p>Ponderación:</p> | <p>10%</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>Indicadores</p> | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Nombre del Indicador</p> | <p>Fórmula de Cálculo</p> | <p>Meta/ Ponderador año 1</p> | | <p>Meta/ Ponderador año 2</p> | | <p>Meta/ Ponderador año 3</p> | | <p>Meta/ Ponderador año 4</p> | | <p>Meta/ Ponderador año 5</p> | | <p>Medios de Verificación</p> | <p>Supuestos</p> |
| <p>Diseñar, implementar y ejecutar el presupuesto de Educación</p> | <p>(N° de acciones y actividades ejecutadas en el presupuesto anual de educación en el año t/N° de actividades</p> | 80% diseño | 10% | 90% | 10% | 100 % | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | <p>Presupuesto Anual de Educación, aprobado por el Consejo.</p> <p>Análisis ejecución</p> | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------------|--|
| | programadas en el presupuesto anual de educación para el año t)*100 | | | | | | | | | | | presupuestaria. | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------------|--|

| | |
|---------------------|--|
| Objetivo 7 | Fomentar alianzas con la comunidad escolar, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. |
| Ponderación: | 10% |

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 |
|---|--|--|---|------------------------------|---|--|--|---------------------------|
| Generar un Plan de Convivencia Escolar. | (N° de acciones del plan de convivencia escolar implementadas en el año t / n° de acciones programadas del Plan de convivencia escolar en el año t) *100 | 100 % Levantamiento de Necesidades y diseño o implementación de Plan de convivencia Escolar 5% | 25% Implementación Plan de Convivencia Escolar 5% | 50% Implementación 5% | 100% Ajustes incorporados al Plan 5% 75% Implementación | 100% Ajustes incorporados al Plan 5% 100% Implementación | Plan de Convivencia aprobado por la autoridad Informe anual con avances del plan de convivencia escolar | Calendario Escolar normal |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|----|-------------------------------------|----|--|----|--|----|--|----|--|---------------------------|
| | | ar | | | | | | | | | | | |
| Generar un protocolo ⁴ de Inclusión de niños y niñas migrantes a los establecimientos educacionales de la comuna | (N° de acciones del protocolo de inclusión de niños y niñas migrantes ejecutadas en el año t/N° acciones del protocolo de inclusión de niños y niñas migrantes planificadas para el año t)*100 | 100% Levantamiento de necesidades y diseño del protocolo | 5% | 90% Implementación del Protocolo | 5% | 100% Ajustes incorporados al Protocolo 90% Implementación del Protocolo | 5% | 100% Ajustes incorporados al Protocolo 90% Implementación del Protocolo | 5% | 100% Ajustes incorporados al Protocolo 90% Implementación del Protocolo | 5% | Protocolo de Inclusión de niños y niñas migrantes actualizado año a año Informe anual de implementación del protocolo | Calendario Escolar normal |

⁴ El protocolo deberá a los menos contener: periodo de adaptación, inclusión, apoyo especial en idioma y otros.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 85% de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión.

Con dos años consecutivos de cumplimiento menor al 85% del total, el alcalde podrá pedir renuncia anticipada al cargo DAEM.