

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía,
Comuna de Victoria.

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (*)

b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (**)

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

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, Director de Establecimiento Educacional Municipal, o funcionarios directivos de exclusiva confianza de estos, incluyendo los cargos Técnicos Pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el título III del decreto con fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

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

2.2

DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Los siguientes son los desafíos señalados en el PADEM de la comuna:

Las prioridades educativas definidas para el período 2020, tienen como pilar cuatro Ejes Estratégicos.

- Calidad e Integralidad de los Aprendizajes,
- Inclusión Educativa y Programa de Integración Escolar,
- Convivencia Escolar,
- Vida Sana y Extraescolar.

Para cumplir con estos propósitos, el Departamento de Educación en el año 2017 consolida una Unidad Técnica Comunal, que considera un equipo multidisciplinario que gestiona y/o coordina las áreas consideradas como claves en la concreción de los procesos de enseñanza- aprendizaje. Además de contar con las Unidades de Finanzas, Personal e Infraestructura.

Para lograr lo anterior, se plantea los siguientes objetivos estratégicos:

- Movilizar capacidades de gestión técnica pedagógica en los equipos directivos de los establecimientos educacionales, para asegurar la adecuada implementación curricular, óptima preparación y conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje en los niveles de educación parvularia, básica, media y especial.
- Fortalecer las capacidades de gestión y planificación de los resultados

educativos en los equipos directivos de nuestros establecimientos, a través del acompañamiento en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento educativo.

- Promover, generar y desarrollar ambientes escolares sanos, seguros y protectores en cada unidad educativa, en donde prime el respeto, la participación, la resolución adecuada de conflictos y la afectividad, aportando al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.
- Fortalecer la participación de los y las estudiantes en actividades que propicien su desarrollo integral, a través de la implementación de espacios que promuevan su vinculación con la cultura, las ciencias, las artes y el deporte.
- Generar estrategias e iniciativas que desarrollen hábitos y estilos de vida saludables, que favorezcan la reducción de los factores de riesgo asociados a la carga de enfermedades de la población y aumentar la prevalencia de prácticas de actividad física en la comuna.
- Entregar a las y los estudiantes, las habilidades necesarias para utilizar el idioma inglés como una herramienta que les permita acceder a la información, así como resolver situaciones comunicativas simples de variada índole, en forma oral y escrita. Así como promover progresivamente el desarrollo de habilidades cognitivas de orden superior y desarrollar la capacidad de apreciar otros estilos de vida, tradiciones y maneras de pensar.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de gestión administrativa y financiera del sistema de Educación Municipal, para garantizar el uso adecuado de los recursos, que permitan asegurar condiciones de calidad, seguridad y bienestar a cada uno de los integrantes de la institución.
- Reconocer, gestionar racional y correctamente los recursos humanos y financieros disponibles por parte de todos los actores del Sistema de Educación Municipal.
- Diagnosticar y detectar falencias estructurales y normativas de los Establecimientos Educativos bajo Administración Municipal, para desarrollar planes de intervención, ya sea de forma directa o a través de proyectos postulados a financiamientos externos, de manera de poder subsanar las deficiencias y contar con recintos adecuados para el uso de los estudiantes.

2.3 CONTEXTO

La comuna de Victoria, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar:

EDUCACIONAL

- 13 jardines infantiles y sala/cuna (Vía Transferencia de Fondos)
- 9 escuelas Básicas (NT1 – 8° año)
- 1 escuela Básica (1° - 8)
- 7 escuelas básicas (1° - 6°)
- 1 escuela Especial
- 1 escuela en Recinto penitenciario
- 1 liceo que imparte Enseñanza Media Científico Humanista.
- 1 liceo Bicentenario que imparte Enseñanza media Técnico Profesional.

Para ello cuenta con una dotación de 783 funcionarios, desglosados en los siguientes estamentos:

- 58 funcionarios a nivel del Departamento de Educación.
- 366 docentes
- 359 asistentes de la Educación.

Los 21 establecimientos educacionales de la comuna reciben recursos SEP, con los cuales se logra implementar las acciones de sus planes de mejoramiento. Cada establecimiento tiene una subvención de mantenimiento, para mantención y reparaciones menores. Con recursos FAEP y Fondos para fines educativos, se resuelven situaciones de infraestructura para dar cumplimiento a exigencias de la Superintendencia de Educación.

Del mismo modo, 18 de los establecimientos educacionales de la comuna cuentan con Programa de Integración Escolar PIE, recursos que permiten la contratación de educadoras y especialistas para realizar una integración efectiva y una atención integral a alumnos que presentan Necesidades Educativas Especiales Transitorias y/o Permanentes.

En lo que respecta a la evolución de la matrícula comunal los establecimientos municipales, muestran un incremento de la matrícula entre el año 2017 y 2019, siendo el 2018 de mayor impacto.

Matrícula Histórica								
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.468	3.444	3.375	3.426	3.406	3.535	3.758	3.709	3.735

Promedio Comunal SIMCE

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	253	263	264	263
4° Básico	Matemáticas	230	232	233	240
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	No rinde	218	239
6° Básico	Matemáticas	228	No rinde	211	233
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	234	229	229	242
II° Medio	Matemáticas	232	226	229	247

2.4 CONTEXTO

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

**EXTERNO
DEL DAEM**

Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaria Ministerial Regional de Educación (SECREDUC),

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.

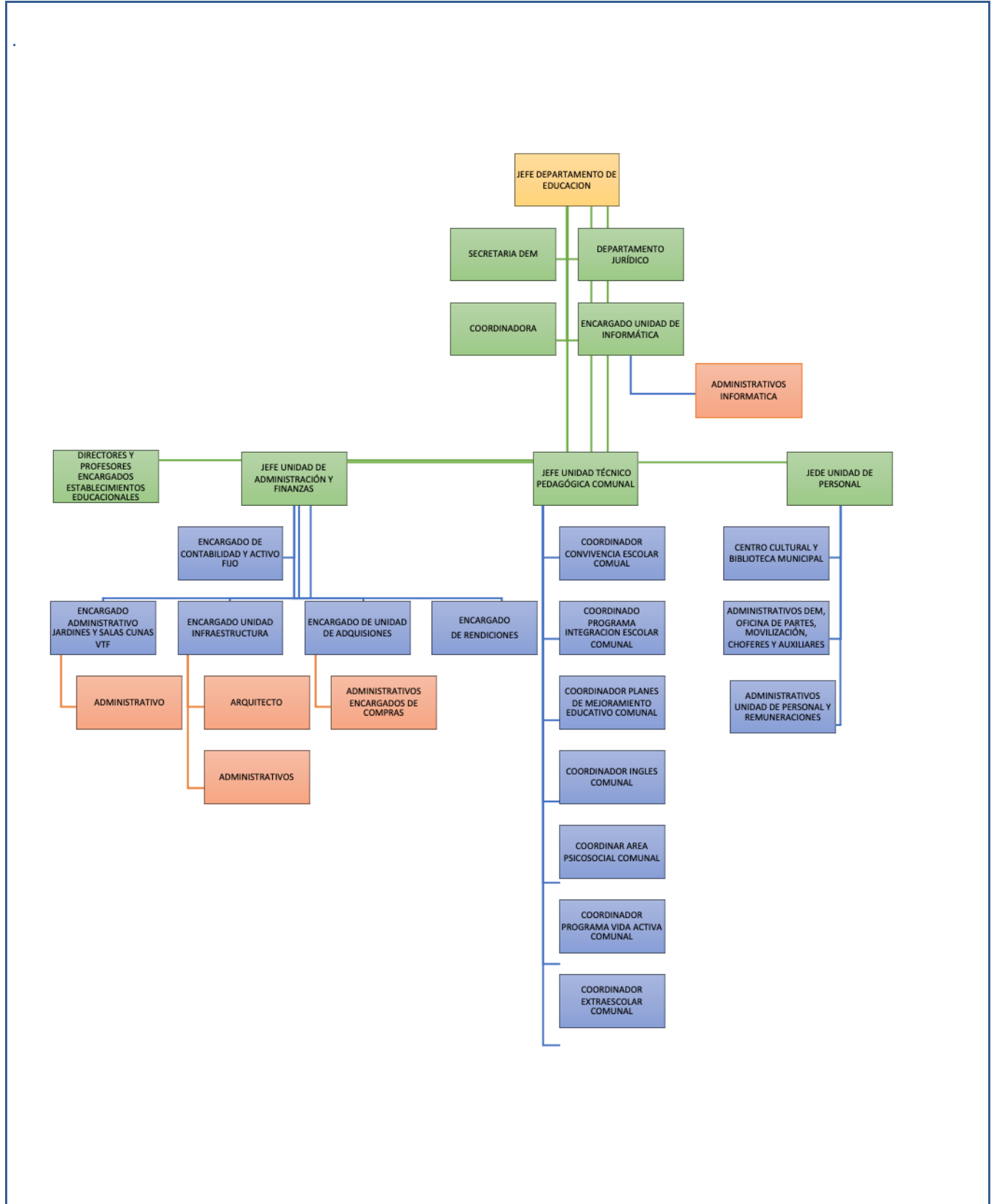
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

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

Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE): 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.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL**

2.6.1 DOTACIÓN

CARGO

N° personas que dependen directamente del DAEM	58
Dotación Total DAEM	783
Dotación Total Municipal	144 funcionarios planta contrata 215 funcionarios a honorarios

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 7.151.793	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (42%)	M\$ 5.742.684
	Aporte Municipal (1%)	M\$15.000
	Otros financiamientos (57%)	M\$7.644.757
	TOTAL	M\$ 13.402.441

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Victoria forma parte de la Provincia de Malleco en la Novena Región de la Araucanía. Se encuentra en la depresión intermedia y cuenta con una superficie total de 1.256 Km². Se encuentra entre los Meridianos 72° y 73° Longitud Oeste y entre el paralelo 38° y 39° de latitud Sur. Tiene como comunas vecinas a Ercilla por el Norte, a Perquenco y Lautaro por el Sur, Curacautín por el Este y a Traiguén por el Oeste, siendo atravesada de Norte a Sur por la Carretera Panamericana (Carretera 5 Sur).

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	34.182
Porcentaje de Población Rural (%)	28%
Porcentaje de Población Urbana (%)	82%
Tasa de Natalidad (TAS)	14,44
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,50
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51%

El Censo de Población y Vivienda, realizado en 2017, arrojó que la población total de la comuna de Victoria era de 34.182 habitantes. Así mismo, el censo da cuenta que la población regional es de 957.224 habitantes, de esta manera podemos visualizar que la población de Victoria representa sólo el 1,94% de la población total de La Araucanía.

La superficie total de esta comuna es de 1.256,0 kilómetros cuadrados. Esto es el 3,94% de la superficie de La Araucanía y el 0,17% de la superficie total del país.

La Comuna de Victoria presenta 4 centros poblados, las localidades de Púa, Quino y Selva Oscura, siendo Victoria la Capital Comunal y el centro poblado más importante de la Comuna.

La realidad comunal con respecto a antecedentes socio – económicos, nos muestra que las ramas de actividad Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, la Educación, el Comercio al por mayor y al por menor, educación, Construcción, Administración pública y defensa, servicios de salud, Industrias manufactureras significan alrededor del

79,84% del valor agregado en Victoria. Se mantiene la tendencia indicada en empleabilidad donde actividades económicas primarias y de servicios son las que aportan más al valor agregado de la economía de la comuna.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 21 establecimientos educacionales, de los cuales 06 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Escuela Pailahueque, escuela Marcela Paz, escuela Selva oscura, escuela Confederación Suiza, Liceo Bicentenario Politécnico Manuel Montt y Liceo Jorge Alessandri Rodríguez.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que

PERIODO

<p>educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>potencien el dominio de las bases curriculares. 1.3 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 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. 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).</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. 3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 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. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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

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.

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
--------------	------------

<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>15%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>15%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>20%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>15%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>20%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas.</p> <p>Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>15%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1
Ámbito de
Responsabilidad**

Nº Personas que dependen del cargo	783 personas, entre docentes, asistentes de la educación y personal administrativo.
Presupuesto que administra	El Presupuesto anual total que administra el Jefe DAEM M\$ 13.402.441.-

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

- **Jefe Técnico Pedagógico Comunal:** Tiene por función liderar, coordinar, monitorear, planificar y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje de los establecimientos educacionales de la comuna. Esto implica, que la labor técnica pedagógica es de su responsabilidad y por ende debe cautelar que los procesos educativos se desarrollen en conformidad a las directrices emanadas del Ministerio de Educación en todos sus aspectos. Actualmente el cargo está siendo liderado por la Jefa Reemplazante del DAEM.
- **Jefe de Administración y finanzas:**
Confección y control del presupuesto DAEM, pago de remuneraciones, autorización de compras y licitaciones del departamento, coordina con el Director de Administración y Finanzas, todo lo relacionado con el presupuesto del Departamento. Posee una antigüedad de 7 años en el cargo.
- **Jefe de Personal:**
La unidad de Personal, tiene como misión potenciar y desarrollar prácticas de gestión administrativa, en función de la gestión de recursos humanos, procurando su utilización máxima en base a las necesidades del sistema escolar, la idoneidad y competencias, con el fin de mantener un sistema equilibrado en base a los criterios de eficiencia y eficacia, requeridos para el normal funcionamiento de los Establecimientos de Educación Municipal de la Comuna de Victoria.
- **Coordinador de Extraescolar:**
Coordina las actividades deportivas, recreativas, artísticas, científicas y sociales del Programa Extraescolar, como también, coordina los Programas de Salud del Estudiante, Tarjeta Nacional del Estudiante, Seguridad Escolar.
- **Coordinador Ley SEP:** Es el responsable de coordinar, planificar y evaluar pedagógicamente las acciones, de la Ley SEP de los establecimientos educacionales.
- **Coordinadora Proyecto Integración:** Le corresponde dirigir, coordinar, planificar, monitorear y evaluar las acciones concernientes al ámbito establecido en el PADEM. Monitoreo en establecimientos educacionales, capacitaciones en temáticas concernientes al PIE.
- **Coordinador Informática:** Es el responsable de coordinar y mantener en forma adecuada los recursos tecnológicos de todos los establecimientos educacionales de la comuna.

- **Encargada de Contabilidad:** Realiza el pago de proveedores, y la emisión de órdenes de compra internas.
- **Encargada de la unidad de infraestructura:** Contribuir al mejoramiento de las condiciones de infraestructura de los Establecimientos Educativos de la comuna que estén bajo administración municipal como lo son Liceos, escuelas, jardines infantiles y salas cunas.
- **Administrativo oficina de partes:** Es la responsable de la atención de la Unidad de Partes (recepción, tipeo y despacho de correspondencia); recepción y atención de público para entregar la información requerida o derivarlo al personal específico que corresponda.
- **Choferes:** Encargados del traslado de los alumnos recorridos diarios y del personal de Educación en sus salidas a terreno dentro de la comuna, como también fuera de ella.
- **Auxiliar:** Es el responsable del aseo y orden de las dependencias del DAEM.
- **Maestros (albañiles, 05 funcionarios):** Son los encargados de efectuar reparaciones en los diversos establecimientos educativos, así como también ejecutar las distintas iniciativas financiadas por FAEP, que dicen relación con mejoras en las infraestructuras de los diversos establecimientos.

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 Secretaría Ministerial Regional de Educación (SECREDUC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV),

Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educativos 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.

Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

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

Entorno Interno: El Jefe/a Departamento Administración Municipal se

relaciona internamente con: el Alcalde, Secretario Municipal; el Secretario Comunal de Planificación (SECPLAM), 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; el Director del Departamento de Salud Municipal y 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 **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-**

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 **\$666.820.-** 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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe Departamento de Educación
Municipalidad	Victoria
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	5 años

Fecha evaluación 1er año de gestión	1 año luego del nombramiento.
Fecha evaluación 2do año de gestión	2 año luego del nombramiento.
Fecha evaluación 3er año de gestión	3 año luego del nombramiento.
Fecha evaluación 4to año de gestión	4 año luego del nombramiento.
Fecha evaluación 5to año de gestión	5 año luego del nombramiento.
Fecha evaluación final	5 año luego del nombramiento.

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.

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: (dd/mm/2020) al (dd/mm/2024)

Objetivo:	Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades de la Comuna de Victoria.												
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
Diseño y ejecución de un programa de participación de los EE en reuniones técnicas y de coordinación pedagógica por año.	(N° de reuniones de DEE ejecutadas en el año t/N° de reuniones programadas en el programa de participación para el año t)*100	Diseño de un 100% y ejecución de un 50%	10%	Ejecución de un 80%	10%	Ejecución de un 90%	10%	Ejecución de un 100%	10%	Ejecución de un 100%	10%	Planilla de asistencia de participación en reunión con directores de la comuna. Bitácoras de trabajo, acuerdos, etc. Diseño del programa aprobado por la autoridad.	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un período mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitarias
Plan comunal de apoyo	((Cantidad de acciones	100% del	10%	70% de su	10%	90% de su	10%	100% de su	10	100% de su	10%	Plan de apoyo comunal	Casos fortuitos

pedagógico para la asesoría técnica la que promoverá la interacción entre profesionales, para la mejora de la enseñanza y sus efectos en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.	ejecutadas del Plan comunal del año t/ total de acciones definidas en el plan) *100	diseño del plan, consensado con los directores de los EE.		ejecución.		ejecución.		ejecución.	%	ejecución.		aprobado por el sostenedor y evaluación anual de las acciones.	como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 60 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitaria
		50% de su ejecución.											

Objetivo:	Generar estrategias de colaboración participativa a través de protocolos de: convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad escolar, actores públicos y privados.												
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
Diseño y ejecución de un Plan de colaboración participativa que incluya acciones de Convivencia Escolar que incorpore a la comunidad escolar al quehacer de los EE	(N° de actividades del Plan de convivencia escolar que incorpore a la comunidad, ejecutadas en el año t/N° de actividades programadas que incorpore a la comunidad en el Plan de convivencia escolar)*100	Diseño del 100% y 50% de ejecución	20%	70% de ejecución	20%	90% de ejecución	20%	100% de ejecución	20%	100% de ejecución	20%	Plan de convivencia escolar aprobada por autoridad. Informe de avance anual entregado a autoridad.	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitarias.

Objetivo:	Implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y garantizar la contratación de equipos multidisciplinarios en los EE.												
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
Implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DAEM y equipos Directivos de los Establecimientos Educacionales.	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año (t)/ N° de actividades programadas para el año (t))*100	100% Diseño del plan y 70% de ejecución.	10%	Ejecución del 70 80% del plan	10%	Ejecución del 80% del plan	10%	Ejecución del 80% del plan	10%	Ejecución del 100% del Plan	10%	Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente . Informe de cumplimiento anual de metas establecidas en el plan de capacitación	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitarias.
Garantizar que los establecimientos	(N° de Establecimientos	60% de	10%	80% de	10%	80% de	10%	80% de los	10%	80% de los	10%	Contratos de profesionales.	Que no existan

educacionales de la comuna cuenten con equipos multidisciplinares en apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial	educacionales que cuentan con equipo multidisciplinario en el año t/Nº total de Establecimientos educacionales de la comuna t)*100	los EE cuanta con equipo o multidisciplinario		los EE cuanta con equipo o multidisciplinario		los EE cuanta con equipo o multidisciplinario		EE cuanta con equipo o multidisciplinario		EE cuanta con equipo o multidisciplinario		Informes de Establecimientos educacionales indicando el desempeño de los profesionales en el establecimiento y/o su aporte según realidad del establecimiento	profesionales disponibles para trabajar en la comuna. Que el presupuesto de los establecimientos permita cumplir el indicador.
--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Objetivo:	Incentivar el número de matrículas en los establecimientos educacionales y aumentar la asistencia promedio, en todos los niveles de enseñanza.
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
Plan de apoyo a la matrícula comunal para aumentar o mantener.	((Nº de acciones ejecutadas del plan en el año t/ Nº de acciones totales definidas	Diseño de plan de apoyo comun	10%	ejecución del 100% del plan	10%	1ejecución del 100% del plan	10%	1ejecución del 100% del plan	10%	ejecución del 100% del plan	10%	Plan de apoyo aprobado por la autoridad comunal y Registros oficiales de	Casos fortuitos tales como paro docente, asistentes de la educación

	en el plan) *100	al en un 100% y ejecución para lo menos mantener la matrícula del año anterior.		de apoyo para lo menos mantener la matrícula del año anterior.		de apoyo para lo menos mantener la matrícula del año anterior.		de apoyo para lo menos mantener la matrícula del año anterior.		de apoyo para lo menos mantener la matrícula del año anterior.		matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitaria.
Plan de apoyo a los establecimientos para incentivar asistencia promedio de los establecimientos educacionales, otras	(N° de acciones del plan de apoyo ejecutadas en el año t/N° total de acciones del plan de apoyo)*100	Diseño y ejecución del 100% del plan de apoyo.	10%	Ejecución del 100% del plan de apoyo.	10%	Ejecución del 100% del plan de apoyo.	10%	Ejecución del 100% del plan de apoyo.	10%	Ejecución del 100% del plan de apoyo.	10%	Plan de apoyo(que considere sobre el 85%de asistencia como línea base,, acciones de convivencia escolar, actividades recreativas, movilización rural, dotación de personal) y Registros comunales de asistencia por establecimiento a nivel comunal para el año t.	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales Y/o crisis sanitaria.

													aprobado por la autoridad comunal.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------	--

Objetivo: Mantener un sistema financiero estable y equilibrado en el DAEM, incluyendo SEP, FAEP, entre otros, implementado políticas activas de recursos humanos, educativas y de gestión de personas

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
Porcentaje de ejecución del presupuesto anual de Educación	(presupuesto anual ejecutado en el año t/presupuesto anual entregado en el año t) x 100%	80%	10%	90%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	Informe de cuentas anuales elaborado por el DAEM y expuestos a la comunidad educativa.	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitaria.

Porcentaje de rendición de cuentas sobre el gasto efectivo del presupuesto anual asignado por cada fondo FAEP, SEP y PIE.-	(rendición anual sobre gasto ejecutado por fondo en el año t/ total de gasto ejecutado anual entregado por fondo en el año t) x 100%	90% presupuesto o anual ejecutado	10%	100% presupuesto o anual ejecutado	10%	100% presupuesto o anual ejecutado	10%	100% presupuesto o anual ejecutado	10%	100% presupuesto o anual ejecutado	10%	Rendición de gastos ante superintendencia de educación.	Casos fortuitos como paro docente, asistentes de la educación por un periodo mayor a 90 días y/o catástrofes naturales y/o crisis sanitaria.
--	--	-----------------------------------	-----	------------------------------------	-----	------------------------------------	-----	------------------------------------	-----	------------------------------------	-----	---	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por parte de esta Municipalidad el cumplimiento en el primer año de al menos un 70% y para el segundo, tercero, cuarto y quinto año el cumplimiento de al menos un 80% de la gestión.

La sumatoria del cumplimiento anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 70% e inferior al 79% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente, exceptuando el primer año, que se considerara entre un 60% y 69%.

En virtud de lo señalado precedentemente, aquel que obtuviere un porcentaje inferior al 60% el primer año y un 70% (sin incluir este porcentaje), los años restantes, de cumplimiento por año de gestión, será causal para poner término a su relación laboral con este Municipio, por cuanto, se trata de un porcentaje mínimo de aplicación y satisfacción.

Firma Alcalde

Firma Jefe(a) Departamento de
Administración de Educación Municipal