

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía,
Comuna de Pitrufrquén

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar, implementar y asegurar el cumplimiento del proyecto educativo de la Comuna de Pitrufrquén, mediante la gestión técnico pedagógica, administrativa y financiera de los establecimientos educacionales municipales, incluyendo salas cunas y jardines infantiles, con el propósito de mejorar la calidad, acceso y equidad de la educación a nivel comunal.

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 usuarios todos los y las estudiantes, Profesionales de la Educación, Asistentes de la Educación Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

En relación a los desafíos establecidos para el cargo, se encuentran:

1. Gestionar lineamientos Estratégicos a nivel Comunal y desarrollar el PADEM, a objeto de lograr una educación de calidad a través de un trabajo de equipo, participativo y colaborativo con los equipos directivos y las comunidades escolares de cada establecimiento.

2. Realizar una eficiente gestión de la dotación de funcionarios del Sistema Comunal de Educación, orientada a la mejora continua de los procesos de aprendizaje y entrega de una educación de calidad. Conducente a la eficiencia y eficacia del proceso y de los recursos humanos y materiales.

3. Administrar eficientemente los bienes materiales, activo físico y recursos financieros percibidos de organizaciones públicas, con estricto apego al cumplimiento de la normativa legal vigente, asegurando un equilibrio financiero.

VISIÓN: Lograr a nivel comunal una Educación de Calidad, generando oportunidades para los alumnos del sistema comunal de educación, a través de procesos educativos eficientes, empleando medios tecnológicos y la participación de todas las comunidades educativas.

Lograr un Departamento de Educación Municipal, líder en materia de gestión, eficiencia y resultados, afianzando principios de participación, inclusión y respeto a los funcionarios, orientando todo su trabajo a la atención de los y las estudiantes para la entrega de una educación de alto estándar.

MISIÓN: Implementar procesos de aprendizaje eficientes, asegurando la entrega de contenidos y cobertura curricular, con la participación coordinada de los equipos docentes, directivos y comunidad educativa en general. Asegurar uso de medios tecnológicos y aumento de los índices en indicadores oficiales que miden los resultados académicos a nivel nacional.

PROPUESTA DE VALOR: Liderar un proceso de educación integral, inclusivo y participativo.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Pitrufrquén posee 13 Establecimientos educacionales municipales, donde el 54% corresponde a establecimientos urbanos y el 46% a rurales, divididos en:

- 9 establecimientos de Educación Básica.
- 2 establecimientos de Educación Media.
- 1 establecimiento en Centro de Detención Preventiva C.D.P.
- 1 establecimientos de Educación Especial (Escuela Especial de Anmillan).
- (1) anexo de Educación Adultos Técnico Profesional (Centro de Detención Preventiva C.D.P.).

Junto con lo anterior, integran el Sistema Comunal de Educación Municipal, un total de 6 salas Cuna y Jardines Vía Transferencia de Fondos.

Dentro de su oferta educativa, la comuna de Pitrufrquén cuenta con:

- 7 establecimientos particulares subvencionados de enseñanza pre Básica, Básica y Media científico-Humanista, Media Técnico Profesional.

Por otra parte, la matrícula de los establecimientos municipales ha tenido fluctuaciones en su promedio anual en los últimos 6 años, siendo el aumento más significativo en el año 2012. En los últimos dos años se aprecia una leve disminución, lo que se puede asociar a la movilidad existente entre los establecimientos Municipales y Particulares Subvencionados existentes en la Comuna y la efectividad de las campañas de matrícula desarrolladas por el DAEM de Pitrufrquén, con conjunto con sus establecimientos.

Matrícula Histórica						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
2.221	2.020	1.790	1.753	1.664	1.729	1.724

A continuación se adjuntan datos estadísticos relativos a distintos indicadores de matrícula del DAEM de Pitrufquén.

MATRICULA MES MARZO - AÑOS 2011 AL 2017 - COMUNA DE PITRUFQUÉN							
ESTABLECIMIENTOS	AÑOS						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
LICEO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES	585	565	544	545	450	453	435
LICEO LA FRONTERA DE COMUY	273	278	251	261	270	267	264
ESCUELA UNION LATINOAMERICANA	551	503	408	365	371	415	423
ESCUELA JUAN BAUTISTA CHESTA	257	242	216	225	225	236	227
ESCUELA LAS AMERICAS	307	225	180	165	155	158	168
ESCUELA BASICA LOS GALPONES	39	37	41	36	36	38	36
ESCUELA NUEVO HORIZONTE	42	36	43	40	30	36	34
ESCUELA SUSANA ORTIZ	41	15	14	10	13	19	17
ESCUELA RESERVA FORESTAL MAHUIDANCHE	40	35	28	25	25	27	26
ESCUELA EL ESFUERZO	18	20	20	16	15	15	25
ESCUELA CHADA	6	7	7	7	3	5	7
ESCUELA ESPECIAL ANMILLAN	41	40	38	43	41	46	45
ESCUELA RIO TOLTEN	21	17	9	15	17	14	17
TOTAL	2221	2020	1790	1753	1664	1729	1724

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales ha sido fluctuante respecto a resultados académicos tanto a nivel comunal como de establecimientos. Una posible explicación es que en educación básica, a pesar de que la dotación docente está completa, falta mayor especialización en el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de profesionales de la educación con especialización en asignaturas del área humanista y científica.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	394.3	414.2
2017	475.4	478.3

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017
2º Básico	Lenguaje y Comunicación	231.5	228.8	-----	258
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	242.8	251.8	255.7	267
4º Básico	Matemáticas	220.1	238.8	231	262
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	217.3	237.5	241.5	249
6º Básico	Matemáticas	214	220.3	219	252
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	-----	-----	-----	-----
8º Básico	Matemáticas	238	-----	-----	-----
11º Medio	Lenguaje y Comunicación	-----	-----	247	232.5
11º Medio	Matemáticas	-----	-----	266	239.5

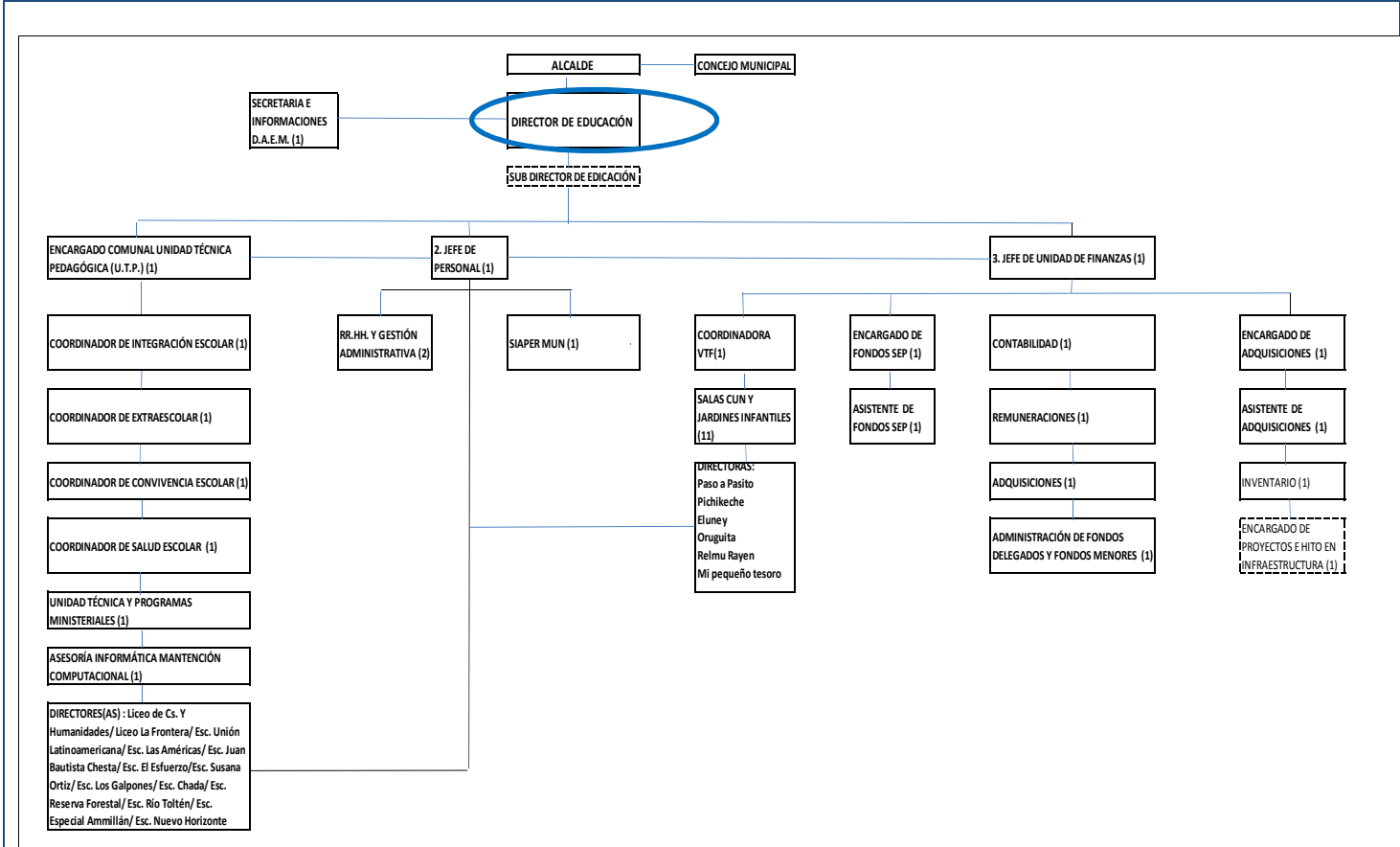
**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El DAEM se vincula con el Ministerio y/o Subsecretaría/s, Dirección Provincial u otras instituciones que influyen en las políticas y/o prioridades:

- **Ministerio de Educación.** Corresponde al Órgano Público que define las políticas y programas oficiales en materia educacional.
- **Secretaría Regional Ministerial de Educación. SECREDUC:** Efectúa la coordinación de los diferentes Programas de educación, Convivencia Escolar, Extraescolar y otras.
- **Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Cautín. DEPROV:** Le corresponde la Supervisión y acompañamiento de los PME focalización de los Proyectos Pedagógicos según prioridad.
- **Superintendencia de Educación. SUPEREDUC:** Asesoría administrativa legal para el cumplimiento de la Ley, fiscalización del uso de los recursos financieros y materiales.
- **Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo – SUBDERE:** Coordinación de financiamiento de los proyectos de mejoramiento de infraestructura educacional.
- **Agencia de Calidad de la Educación:** Supervisión y asesoría de los procesos técnico pedagógicos tendientes a lograr una educación de calidad y equidad.
- **Junta Nacional de Jardines Infantiles –JUNJI:** Supervisión y Control de la normativa y el uso de los recursos de educación pre escolar. Coordinar de la administración de los Jardines Infantiles con administración Vía Transferencia de Fondos –VTF. En lo relativo a los 6 Jardines Infantiles y Sala Cunas y Programas CECI y Otros.
- **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB:** Coordinación para la implementación de Programas de asistencialidad del gobierno, tales como: Programa de Salud, Alimentación, Becas, Residencia Familiar y otros afines.
- **Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones – CPEIP:** Coordinación de la Política de Desarrollo Profesional Docente e implementación de la Carrera Docente, Ley 20.903. Organismo dependiente del Ministerio de Educación.
- **SENDA:** Coordinación de los Programas de Prevención del consumo de Drogas y Alcohol.
- **Chile Deporte:** Coordinar participación en Programas de Desarrollo de Deporte Escolar.
- **OPD. Oficina de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.**
- **Seremi de Salud, Servicio de Salud Araucanía Sur y Mutual de Seguridad.** Unidad encargada de otorgar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria de los establecimientos educacionales y supervisar clima laboral y riesgos psicosociales.

- Otros Organismos relacionados, con competencia en la materia.

2.5 ORGANIGRAMA



*El Sub Director del DAEM, es una propuesta (proyecto), que depende de los recursos económicos, las necesidades del departamento con los objetivos a lograr y autorización del Sustenedor.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Docente de los Establecimientos educacionales que dependen del DAEM	181 docentes
Dotación funcionarios Asistentes de la educación del DAEM	205 Asistentes
Dotación del D.A.E.M.	26
Dotación de Municipio:	120
Dotación General:	532

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$10.897.654.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (91,93%)	\$4.082.824.000.-
	Aporte Municipal (2,25%)	\$100.000.000.-
	Otros (5,82%)	\$258.300.000.-
	TOTAL:	\$4.441.124.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de Pitrufquén con una superficie total de 31.842,30 kilómetros cuadrados, se encuentra ubicada en Cautín Sur, a 30 Km. al Sur de Temuco. Al Norte limita con las Comunas de Teodoro Schmidt y Freire separadas ambas por el río Toltén. Al Este con la Comuna de Villarrica, al Sur con la Comunas de Gorbea y Loncoche y al Oeste con la Comuna de Toltén. Según estas mediciones; la comuna de Pitrufquén presenta los siguientes datos:

Territorio	Año 2002	Año 2015	Proyección %
<i>Comuna de Pitrufquén</i>	21.988	24.672	12,21
<i>Región de la Araucanía</i>	869.535	989.798	13,83
<i>País</i>	15.116.435	18.006.407	19,12

Las principales actividades económicas que se desarrollan en la comuna de Pitrufquén, corresponden a las actividades asociadas a la lechería, pesca, agricultura, ganadería, turismo y explotación forestal. También resulta importante la actividad desarrollada en torno a los servicios.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna de Pitrufrquén hay 13 establecimientos educacionales dependientes del DAEM , de los cuales 3 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Juan Bautista Chesta (2015-2019)
- Escuela Especial Anmillan (2015-2019)
- Liceo La Frontera de Comuy (2017-2021)

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Pitrufrquén, 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, monitorear, 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. Ejecución integral del convenio de desempeño, por parte del Director DAEM.
9. Fiscalizar y asegurar el estricto cumplimiento de los convenios de desempeño de los Directores regidos por la Ley 20.501.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los equipos técnicos en los establecimientos educacionales con el fin de mejorar el aprendizaje de todos los alumnos del sistema y los indicadores de calidad establecidos por el MINEDUC.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de las diferentes asignaturas, con énfasis en incrementar los resultados SIMCE y PSU.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Pitrufulquén.</p> <p>1.3 Elevar el número de docentes con desempeño destacado y competente.</p> <p>1.4 Capacitar, promover, nivelar y actualizar los equipos técnico- pedagógicos de acuerdo a normativa vigente.</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, con énfasis en liderazgo, convivencia escolar, gestión administrativa, uso de facultades legales de su cargo y aplicación de la Ley 20.903.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales y difundirlas.</p> <p>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, tal como bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros.</p> <p>2.4 Incorporar en los Docentes y equipos directivos el concepto de rendición de cuentas integral.</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. Plasmada en un Plan de gestión comunal de la Convivencia Escolar.</p> <p>3.2 Mejorar la distribución de estándares de aprendizaje de los y las estudiantes de los Establecimientos Educacionales, aumentando el porcentaje de estudiantes en nivel adecuado y disminuyendo los y las estudiantes del nivel insuficiente, con el objetivo que todos (as) tengan la oportunidad de avanzar en sus aprendizajes, de acuerdo a sus ritmos y características.</p> <p>3.3 Mejorar la Categorías de desempeño de los E.E. , pasando de "Insuficiente " a "Medio</p>

	<p>Bajo” , luego a “Medio” y finalmente a “autónomo” en el año 5 en al menos un 80% de los E.E.</p> <p>3.4 Mejorar los índices de eficiencia interna (matrícula, retención, asistencia y promoción) en relación a las cifras logradas el año anterior.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera y administrativa del Daem con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales y del DAEM.</p>	<p>4.1 Mejorar porcentualmente el porcentaje de rendición de recursos provenientes de variadas fuentes de financiamiento externos (Fondos de Apoyo a la educación Pública, Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).Asegurando con ello además, el equilibrio financiero.</p> <p>4.2 Establecer procedimientos precisos, que permitan una eficiente gestión administrativa, y cumplimiento estricto de la normativa legal, especialmente ante organismos externos, tal como la Contraloría General de la República, Superintendencia de Educación, Consejo para la Transparencia, MINEDUC, Dirección Provincial de Educación, Servicio de Salud, entre otros.</p> <p>4.3 Actualización permanente de protocolos o manuales de procedimientos aplicables a cada establecimiento educacional y al DAEM, en materia de gestión administrativa y en materias tales como Convivencia, Protección de Derechos de Alumnos, Disciplina, Denuncia Obligatoria y otros de similar naturaleza.</p> <p>4.4 Mantener permanentemente informado al Sostenedor sobre la gestión administrativa, tanto del DAEM, como de los establecimientos del Sistema Comunal de Educación, del control interno, según lo dispone la Contraloría General de la República.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad. Mediante Planes de gestión eficientes.</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>	10%
<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>	30 %
<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>	20 %
<p>C5. LIDERAZGO DIRECTIVO</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>	20 %
<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>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo en el DAEM	26 Funcionarios
Presupuesto que administra	\$ 4.441.124.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM son los siguientes:

1.- Jefe Técnico: Encargado de planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades inherentes a los procesos técnicos pedagógicos de los establecimientos escolares de la comuna. Además, le corresponde coordinar y dirigir la aplicación de las distintas estrategias y planes orientados a la realización de la labor educativa. Además de personal idóneo del área: Coordinador de Integración Escolar, de convivencia escolar, de educación extraescolar, de salud escolar, de mantención informática, de coordinación de programas ministeriales. Y, finalmente, de los 13 Directores(as) y Profesores (as) Encargados(as) de Establecimientos Educativos.

2.- Sub Director (Proyecto): Funcionario responsable de velar por el óptimo funcionamiento de las operaciones del DAEM, en especial, todas las referidas a las áreas de Finanzas, Personal, Obras y Mantención, subvenciones e informática y Prevención de Riesgos, Encargado de Movilización e Inventarios debiendo establecer y coordinar acciones para tal efecto.

3.- Jefe de Finanzas: Funcionario encargado de administrar, dirigir y coordinar el movimiento financiero y presupuestario, con el fin de lograr los objetivos propuestos, conforme a las normas de legislación vigente aplicables a DAEM. Además de personal idóneo del área: Encargado de Contabilidad general, de remuneraciones, de adquisiciones, de asistente de adquisiciones, de inventario y de administración de fondos delegados y fondos menores, de coordinación de Fondos SEP y asistentes de adquisiciones SEP, Coordinador Jardines Vía Transferencia de Fondos y Directoras de jardines y salas cuna.

4.- Jefe de Personal: Funcionario responsable de velar por la gestión de personas y/o funcionarios del sistema Comuna de Educación, para el óptimo funcionamiento de los establecimientos educacionales, jardines infantiles, salas cunas administradas por el DAEM. Además de personal idóneo del área: Encargadas de administración y gestión administrativa y encargada de Siaper.

5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

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

- Alcalde de la comuna.
- Concejo Municipal.
- Administrador Municipal.
- Directores de Establecimientos educacionales y equipos directivos.
- Asociaciones Gremiales.
- Comunidad educativa en general.
- Directores de Departamento de la Municipalidad.

En el ámbito externo, debe interrelacionarse con;

- Representantes de Organismos Públicos con competencia en materia educacional o de fiscalización administrativa y financiera.
- Representantes de Organismos Privados con competencia en materia educacional.
- Instituciones de educación superior.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.510.773.-** 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 **\$2.764.157.-**

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 **\$1.510.773.-** 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. La información al Concejo Municipal, la efectuará luego de la notificación del Decreto Alcaldicio que determine el grado de cumplimiento. 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
Convenio de Desempeño para Jefe de Departamento de Administración de Educación
Municipal de la Comuna de Pitrufrquén.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe de Educación Municipal
Municipalidad	I. Municipalidad de Pitrufrquén
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. COMPROMISOS DEL CONVENIO DE

DESEMPEÑO Año de gestión: (dd/mm/2018) al (dd/mm/2022)

Objetivo: 1	Fortalecer y apoyar la gestión técnico pedagógico de los equipos técnicos en los establecimientos educacionales con el fin de mejorar el aprendizaje de todos los alumnos del sistema y los indicadores de calidad establecidos por MINEDUC.												
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
Aumento del promedio SIMCE en 4° Básico, 8° básico y 2° Medio a nivel comunal.	(puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° básico, en el año t/ puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° básico en t- 1)- 1)*100	0%	15%	1%	15%	2%	15%	3%	15%	3%	15%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio.	Establecimientos con funcionamiento normal en el año. Se considera normal, más de 80% de días del año académico trabajados.
Aumento en el puntaje promedio obtenido por los liceos de la comuna en la PSU	(puntaje promedio obtenido por los Liceos, en el año t/ el puntaje promedio obtenido por los Liceos en t- 1)- 1)*100	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	3%	10%	Resultados oficiales entregados por la Universidad de La Frontera de la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional.	Mantención de la gratuidad como motivación para rendir la PSU Mantención del instrumento PSU.

Objetivo:2	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través del equilibrio financiero del DAEM de Pitrufrquén.												
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
Aumento de ejecución de recursos financieros provenientes de Ley SEP y JUNJI VTF	(Recursos provenientes M\$ por SEP y JUNJI VTF, año t/ Recursos provenientes M\$ por SEP y JUNJI VTF, año t-1)-1)*100	1%	15%	2%	15%	3%	15%	4%	15%	5%	15%	Registro contable que dé cuenta del % de ejecución de los recursos o Estados Financieros del DAEM provenientes M\$ por SEP y JUNJI VTF.	
Aumento de matrícula promedio de los E.E. de los niveles Básico y Medio.	(Matrícula promedio de los E.E. de los niveles Básico y Medio en el año t/ Matrícula promedio de los E.E. de los niveles Básico y Medio en t- 1)-1)*100	1%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	Registros oficiales matrícula SIGE. Se considerará la matrícula del mes de abril de cada año con el promedio de asistencia de marzo a diciembre de cada año.	

Objetivo: 3	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos y técnicos de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.												
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
Diseño e implementación del Plan de Desarrollo Docente (p) Que contemple formación, capacitación y/o transferencia de experiencias pedagógicas	$P = \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ docentes incorporados al Plan de Desarrollo Docente}}{\text{N}^\circ \text{ total de docentes del establecimiento}} \right) * 100$	0	12,5%	80%	12,5%	85%	12,5%	90%	12,5%	95%	12,5%	Programas de perfeccionamiento aprobados por la autoridad e informe de avance con los diferentes estamentos, directivos, docentes asistentes de la educación.	Inexistencia de fuerza mayor o caso fortuito, que afecte el Normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.
Mejorar los resultados de la Evaluación Docente de los y las docentes de Educación Pre Básica, Básica y Media de la comuna. (porcentaje de docentes sometidos a evaluación que obtienen resultados destacado o competente).	$\left(\frac{\text{número de docentes en rango Competente y Destacado de los EE}}{\text{Número de docentes evaluados de los EE en el año t}} \right) * 100$	86%	12,5%	88%	12,5%	90%	12,5%	92%	12,5%	94%	12,5%	Nómina de docentes a evaluar emanada del MINEDUC y resultados obtenidos.	Baja migración de docentes, que permita un trabajo sistemático y sostenido de capacitación y perfeccionamiento

Objetivo: 4		Cumplimiento de los lineamientos establecidos en el perfil del cargo (18) asociado a desafíos para la gestión del Jefe DAEM.											
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
Cumplimiento de Lineamientos definidos por el sostenedor.	Número de lineamientos definidos por el Sostenedor, cumplidos o incorporados a la gestión del Jefe DAEM en el año respectivo.	12	25%	13	25%	14	25%	15	25%	16	25%	Evidencias documentales contenidas en Decretos, Instrucciones, Planes, Programas, Etc. Debiendo elaborar un reporte en evidencias	Inexistencia de fuerza mayor o caso fortuito, que afecte el cumplimiento o del objetivo.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

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

MUY BUENO	Porcentaje de cumplimiento entre el 81% y el 100%
BUENO	Porcentaje de cumplimiento entre el 66% y el 80%
REGULAR	Porcentaje de cumplimiento entre el 50% y el 65%
INSUFICIENTE	Porcentaje de cumplimiento inferior a 50%

Consecuencias.

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

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

3.- Si en el año respectivo, la Calificación corresponde a REGULAR, el Jefe DAEM de forma obligatoria debe presentar al sostenedor un **plan de mejoras**, dentro del plazo de 60 días contados desde la notificación del decreto Alcaldicio que dispone el grado de cumplimiento del convenio. Si el Jefe DAEM, no cumple lo anterior, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el Sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario.

En el evento de que el Jefe DAEM presente el plan de mejoras dentro de plazo, el sostenedor podrá **aceptarlo, modificarlo o rechazarlo**. En el evento de ser **rechazado**, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario.

Por su parte, si el plan de mejoras **es aceptado, con o sin modificaciones**, deberá evaluarse su cumplimiento dentro del plazo de 6 meses desde su aprobación, verificando el cumplimiento de las acciones comprometidas y de las metas establecidas. Si se constata incumplimiento, el sostenedor podrá solicitar la renuncia anticipada según lo dispone el Estatuto Docente, y si esta no es presentada dentro del plazo prudencial que se disponga, el sostenedor queda facultado para declarar vacante el cargo, mediante decreto Alcaldicio fundado, lo que deberá ser notificado al respectivo funcionario.

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