

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de la Araucanía  
Ciudad Pucón,

**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 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. 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).

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Director/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-04-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez.

## 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:**

“La Misión del DAEM se orienta a formar y liderar personas comprometidas con el desarrollo, cultural, espiritual y económico de la Comuna de Pucón, íntegras, con una sólida formación y profundos valores, para que alcancen su plena humanidad realizando su propio proyecto de vida personal, familiar, laboral y social, con una clara conciencia de su condición de ciudadanos chilenos. Liderar el proceso educativo, incorporando al conjunto de la población a la Educación Preescolar, Básica, Media, Técnica y Educación de adultos; para lo cual se plantea centrar la Educación en la formación integral de las personas, formando ciudadanos responsables y conscientes de su proyecto de vida. Preservar y mantener la identidad cultural de Pucón, reconociendo y valorando la condición turística de la Comuna, cultivando la cultura y tradiciones nacionales, reforzando el orgullo de ser ciudadanos chilenos. Lograr una organización escolar con orientaciones claras, que favorezcan el trabajo de las asignaturas, a través del trabajo en equipo, basado en los principios universales de la Educación, donde la información y el conocimiento de los miembros de las comunidades escolares garanticen un trabajo cohesionado en pos del logro de las metas propuestas por la institución”.

#### **Objetivos Estratégicos:**

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

1. Entregar y monitorear lineamientos estratégicos a nivel comunal a través del PADEM, con el objeto de entregar una educación de calidad a través de un trabajo de equipo, participativo y colaborativo con los equipos directivos de los establecimientos y las comunidades escolares, evaluado permanentemente los procesos.
2. Realizar una eficiente gestión y distribución de la dotación de funcionarios del Sistema Municipal, orientada a la optimización de los recursos humanos que, mediante la capacitación y mejora continua, aseguren una educación integral a nuestros estudiantes.
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 y cobertura a las necesidades de los establecimientos.
- 4.-Innovar a través de la gestión de alianzas con instituciones educativas de orden superior y capacitación a las comunidades educativas para instalar como una práctica en todos los establecimientos de la comuna, el Modelo Educativo de Comunidades de Aprendizaje, como propuesta de transformación educativa.

### 2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Pucón posee 11 Establecimientos Educativos Municipales, donde el 36% corresponde a establecimientos urbanos y el 64% a rural y se dividen en:

- 1 Complejo Educativo Básica y Media HC
- 9 Establecimientos de Educación Básica
- 1 Establecimiento de Educación Media TP

Por otra parte, la matrícula municipal ha aumentado en 560 estudiantes, a partir del año 2016, lo que corresponde a un 20%. Esto se debe fundamentalmente a los siguientes factores: Buenos resultados académicos reflejados en SIMCE y PSU, Atención a la diversidad a través de equipos multidisciplinarios, Condiciones de infraestructura adecuadas, Movilización, entre otros.

Matrícula Histórica				
2016	2017	2018	2019	2020
2.170	2.288	2.339	2.486	2.690

SIMCE	ASIGNATURA	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	222	-	-	-	
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	272	264	275	259	275
4° Básico	Matemática	245	240	253	241	254

6° Básico	Lenguaje y Comunicación	257	236	-	243	-
6° Básico	Matemática	240	236	-	240	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	251	-	254	-	249
8° Básico	Matemática	264	-	255	-	264
8° Básico	Ciencias Naturales	269	-	263	-	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	254
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	279	271	273	263	264
II° Medio	Matemática	278	282	276	256	256

La oferta educativa no municipal está dada por los siguientes establecimientos: Colegio Pucón, Colegio Liahona y Colegio Rairai particulares subvencionados, que imparten Educación Básica y Media Científico-Humanista. Además, están las Escuelas Ramón Guiñez y Nuestra Señora de Fátima que pertenecen a la Fundación Magisterio de la Araucanía, ambas imparten Educación Básica. Están también el Liceo Tecnológico Monte María que imparte Educación Básica para 7° y 8° y Media Técnico Profesional y el Complejo Educacional Pablo VI dependiente de la Fundación Magisterio de la Araucanía que ofrece tres modalidades: Científico Humanista, Técnico Profesional y Educación de Adultos. En la zona rural también se pueden encontrar establecimientos particulares subvencionados más pequeños que imparten algunos niveles de Educación Básica.

En relación con las mediciones estandarizadas SIMCE y PSU, los resultados han sido fluctuantes y, pese a los esfuerzos, se ha dificultado el mantener y subir los puntajes dado que, cada año, aumenta el número de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales y en forma directamente proporcional a la matrícula aumenta el índice de vulnerabilidad de los estudiantes que postulan a escuelas municipales. Dicho lo anterior, es necesario mencionar que anualmente el 100% de los establecimientos obtienen puntajes superiores a establecimientos con similares características y un 80% obtiene puntajes más altos que la media nacional, posicionando a la comuna con los mejores resultados a nivel regional.

PSU	Lenguaje (promedio)		Matemática (promedio)	
	C.H	T.P	C.H	T.P
2015	565	475	533	475
2016	543	471	513	442
2017	569	466	531	449
2018	510	479	531	447
2019	544	436	522	427

NIVELES DE LOGRO SIMCE 2019 Promedio Comunal				
CURSO	ASIGNATURA	NIVELES DE LOGRO		
		Insuficiente	Elemental	Adecuado
4° Año Básico	Lenguaje	19.7%	22.8%	57.5%
	Matemática	29.9%	45.8%	24.3%

Niveles de Acuerdo a Grupos Socioeconómicos GSE Año 2019

N°	Establecimiento	Nivel de Grupo Socioeconómico
1	Complejo Educacional Carlos Holzapfel	Medio Bajo
2	Liceo Bicentenario Hotelería y Turismo	Bajo
3	Escuela El Claro	Medio Bajo
4	Escuela Los Arrayanes	Medio Bajo
5	Escuela Villa San Pedro	Medio Bajo
6	Escuela Carileufü	Medio Bajo
7	Escuela Paillaco	Medio
8	Escuela José Martínez Soto	Medio Bajo
9	Escuela Quelhue	Medio Bajo
10	Escuela Candelaria	Medio Bajo
11	Escuela Pichares	Medio Bajo

Categorías de Desempeño Año 2019

N°	Establecimiento	Nivel de Desempeño
1	Complejo Educacional Carlos Holzapfel	Alto
2	Liceo Bicentenario Hotelería y Turismo	Medio
3	Escuela El Claro	Alto
4	Escuela Los Arrayanes	Medio
5	Escuela Villa San Pedro	Medio
6	Escuela Carileufü	Medio - Bajo
7	Escuela Paillaco	Medio
8	Escuela José Martínez Soto	Medio
9	Escuela Quelhue	Sin Categoría
10	Escuela Candelaria	Sin Categoría
11	Escuela Pichares	Sin Categoría

**2.4  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial.

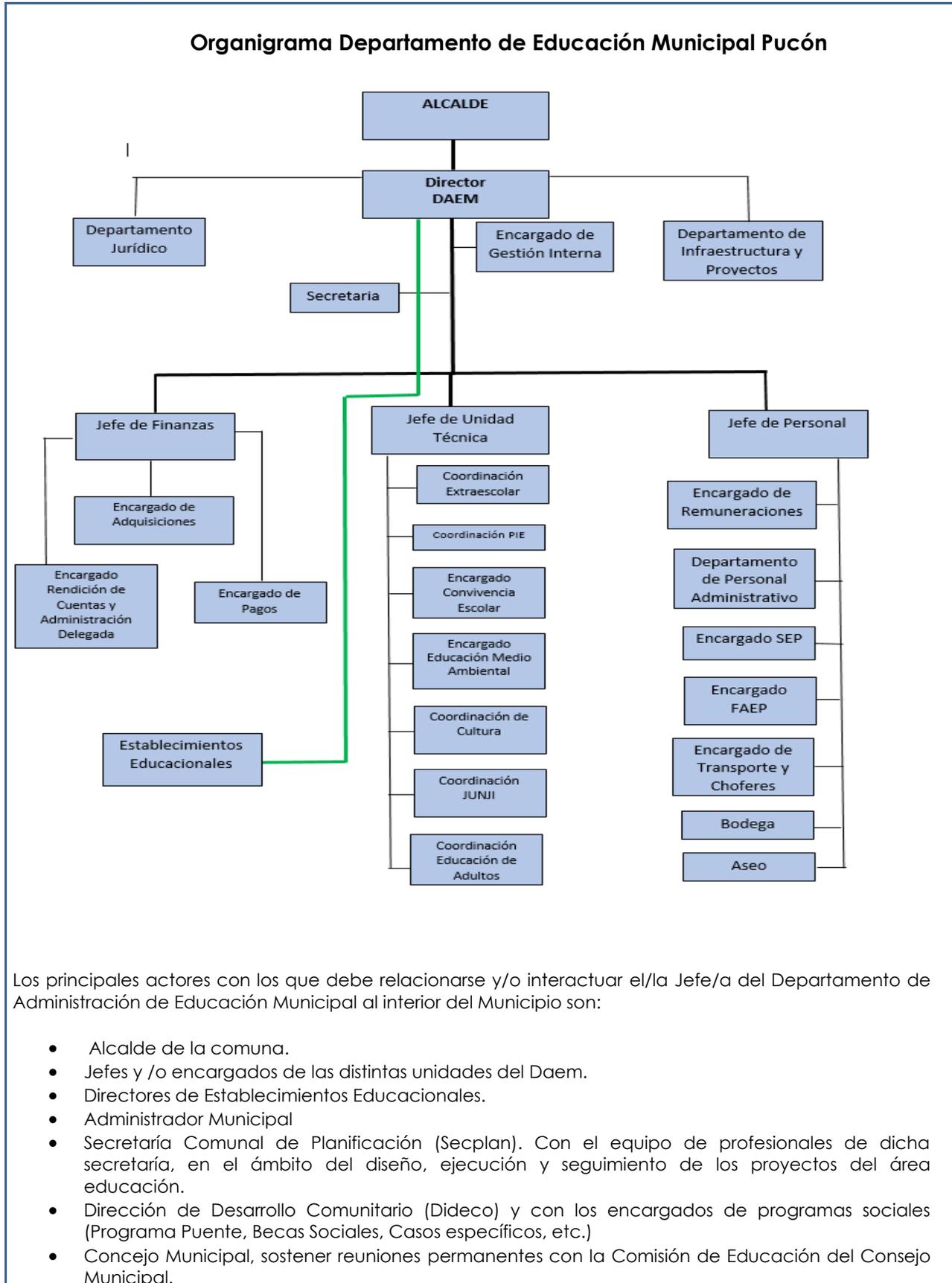
La Dirección Provincial se vincula específicamente a través de los Asesores pedagógicos en del trabajo de Redes. Funcionan en la actualidad la Red de Escuelas Municipales, la Red de Microcentros, la Red de Liceos

Bicentenarios, la Red de Docentes de Inglés, Red de Docentes de Educación Física y el Comité de Educación Parvularia con el apoyo de SECREDUC.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, CONADI, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

En el caso específico de la Universidad de la Frontera el DAEM se vincula a través de varias acciones implementadas en los establecimientos municipales por el equipo Vinculación del Medio con los clubes de Vulcanología, Educación Medio Ambiental y Astronomía.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	47 funcionarios	
<b>Dotación Total DAEM</b>	544 funcionarios	
<b>Dotación Total Municipal</b>	Salud = 230 funcionarios	Total 1.077 Funcionarios
	Educación= 544 funcionarios	
	Municipalidad= 303 funcionarios	

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	26.998.512.000	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (70%)	\$ 7.849.000.000
	Aporte Municipal (15.37%)	\$ 540.917.000
	Otros financiamientos (14.17%) FAEP	\$ 498.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>8.887.917.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Comuna tiene una superficie de 1.536 kms.2., y se ubica en el área sureste de la región de La Araucanía, justo en el límite sur de nuestra Región. Limita al norte con las comunas de Cunco y Melipeuco, al oeste con la Comuna de Villarrica, hacia el este con la Comuna de Curarrehue y hacia el sur limita con la Comuna de Panguipulli, perteneciente a la Región de los Ríos, se encuentra a 116 km de la ciudad de Temuco, capital regional.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	28.523
Población Comunal Masculina	14.106
Población Comunal Femenina	14.417
Porcentaje de Población Rural (%)	35.7%
Porcentaje de Población Urbana (%)	64.3%
Tasa de Natalidad (TAS)	15.7%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8.3%

La Comuna está emplazada en la subregión cordillerana-lacustre de la zona centro-sur del país.

Morfológicamente, se emplaza en la región central lacustre y del Llano Glacio-Volcánico, que se extiende entre el río Biobío por el norte hasta el canal de Chacao por el sur; al interior de ésta.

Información emanada del Censo del 2017 y de la página del INE, permite conocer detalles estadísticos de Pucón y saber, por ejemplo, que la ciudad cuenta con 28.523 habitantes y hay, por cierto, más mujeres que hombres: 14.417 versus 14.106. El 64,3% corresponde al área urbana y el 35,7% al rural.

También se puede saber que existen 9.444 hogares (rural y urbano) y que sólo en el 1% de ellos hay más de uno en una vivienda. Además, que el tamaño promedio de los hogares son 2.9 personas. Además del total, el 38% de los hogares está liderado por una mujer. También hay un 37% de hogares compuestos por pueblos originarios y un 8% por inmigrantes.

Sobre los inmigrantes, fenómeno relativamente nuevo en la zona, se tiene que, del total de los habitantes, representan un 4% (casi 1.200 personas). La mayoría de ellos viene de Argentina (47,2%), Perú (3,8%), Venezuela (3,7%), Haití (3,2%), Colombia (2,7) y Ecuador (2,2%). La medición afirma que la edad promedio de los inmigrantes es de 35 años y poseen 11,9 años de escolaridad.

Sobre el empleo en la comuna, la medición indica que el 59% declara trabajar. Que la edad promedio de los trabajadores es de 41 años. Sobre el trabajo femenino, el censo revela que el 41% de las mujeres de Pucón tiene un trabajo remunerado. Del total de hombres y mujeres trabajadores, el 6% declara trabajar y estudiar. La escolaridad promedio de los trabajadores es de 11.7 años.

Sobre la Educación, la estadística del INE muestra que la escolaridad promedio es de 10,5 años; además, existe una alta asistencia escolar (94%), pero que este promedio baja en el preescolar (49%). La Educación Media tiene una asistencia del 79%. Sobre la educación superior, el muestro indica que sólo el 27% de los jóvenes ingresa a la Educación Superior. La escolaridad en los pueblos originarios es de 8 años en promedio.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR LEY  
20.501**

En la comuna hay 11 Establecimientos Educativos, de los cuales 5 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Complejo Educativo Carlos Holzapfel
- 2.- Liceo Bicentenario Hotelaría y Turismo
- 3.- Escuela El Claro
- 4.- Escuela Los Arrayanes
- 5.- Escuela Carileufü

### **III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Pucón 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 educativos municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educativos 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  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p><b>Área de Gestión Curricular</b> 1. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de brindar una enseñanza integral y de calidad, acorde al contexto comunal y a las características de los estudiantes.</p>	<p>1.1 Gestionar e implementar sistemas de monitoreo (tecnológicos /software) de la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles al interior de los establecimientos.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras (DUA, Aprendizaje basado en Proyectos, Comunidades de Aprendizaje) a través de la implementación y financiamiento de un Plan de Capacitación Docente Comunal.</p> <p>1.3 Generar e Implementar un Plan de apoyo a la Evaluación Docente tendiente a aumentar la dotación de docentes destacados.</p>
<p><b>Área de Liderazgo</b> 2. Fortalecer las habilidades y competencias Directivas, Docentes y de Asistentes de la Educación para generar y conducir establecimientos educacionales saludables y eficaces.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento para 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 Implementar mesas de trabajo que permitan el intercambio de experiencias exitosas y buenas prácticas entre los distintos equipos directivos de los establecimientos educacionales y difundirlas.</p> <p>2.3 Generar e implementar un plan de intercambio y pasantías entre establecimientos de la comuna, de la región o del país, con el fin de conocer y replicar prácticas pedagógicas y de liderazgo eficaces.</p>
<p><b>Área de Convivencia Escolar</b> 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 Instalar una política comunal que releve la Convivencia Escolar, a través de acciones, iniciativas y programas incluidos en el PADEM que promuevan y fomenten el desarrollo de una convivencia escolar inclusiva, participativa y preventiva al interior de los establecimientos.</p> <p>3.2 Participar activamente de los</p>

	<p>Consejos Escolares, Consejos de profesores y Centros de Padres y Apoderados para pesquisar necesidades y mejorar los grados de satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.3 Generar redes de apoyo entre las comunidades escolares, actores e instituciones públicos y privados, con el propósito de mejorar y ampliar la calidad del servicio educativo comunal a través de la firma de alianzas y convenios.</p>
<p><b>Área de Gestión Financiera</b></p> <p>4. Mejorar la gestión financiera y administrativa del DAEM con el fin de administrar de manera eficiente la gestión de personas, los recursos materiales y de infraestructura de los establecimientos educacionales y del DAEM.</p>	<p>4.1 Elevar el porcentaje de rendición de recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (FAEP, Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDP, Postulación a Proyectos, entre otros), asegurando con ello, además, el equilibrio financiero.</p> <p>4.2 Instalar mecanismos de control, 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 Establecer redes de colaboración entre el Departamento de Educación y otras instituciones como Institutos, Universidades, Empresas y actores públicos y privados, con el propósito de ampliar la oferta educativa y atraer recursos.</p>

## 4 CONDICIONES PARA EL CARGO

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

#### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

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

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

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

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

#### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

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

---

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

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	15%
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	25%
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	20%
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	546 personas.
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>8.887.917.000</b>

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Encargado de Gestión Interna:** Responsable de planificar y controlar el correcto desempeño administrativo y el respeto por las normas y procedimientos que reglamentan el sistema
- **Jefe/a de Personal:** Responsable de la contratación y accionar profesional de los directivos, docentes, asistentes de la educación.
- **Jefe de Finanzas:** Velar por la correcta distribución de las diferentes subvenciones que ingresan al Departamento de Educación.
- **Jefe/a De Unidad Técnica Comunal:** Responsable de los procesos técnicos pedagógicos, responsable de las orientaciones educacionales impulsadas por la Alcaldía, como también de los proyectos y programas que se realizan a nivel de aula, comunidad escolar y MINEDUC.

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

#### **Clientes Internos:**

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.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DEM.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Administrador Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAN). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.).
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

#### **Clientes Externos:**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial.

Los clientes externos más importantes son los estudiantes y sus padres y apoderados.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, CONADI, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

#### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$684.816.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.369.632.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.054.448.-**

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 **\$684.816.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

#### 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM**

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

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

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

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre		
Cargo	DIRECTOR ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL	
Municipalidad	PUCÓN	
Fecha nombramiento		
Dependencia directa del cargo	ALCALDE (DIDECO)	
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	

<sup>2</sup>Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

<b>Objetivo 1:</b>	<b>Fortalecer, apoyar y monitorear la gestión técnico pedagógica de los equipos técnico-directivos de los establecimientos con el fin de aumentar la cantidad y calidad de los aprendizajes en todos los indicadores establecidos por el MINEDUC.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderado r año 1</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 2</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 3</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 4</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e Implementar un sistema de monitoreo de cobertura curricular de todos los cursos y niveles.	(N° de acciones ejecutadas /N° de acciones planificadas)*100	Diseño 100%	15%	Implementación 70%	15%	Implementación 90%	15%	Implementación 100%	15%	Implementación 100%	15%	Plan aprobado por la primera autoridad Comunal.  Informes de Cobertura Curricular emitidos en forma semestral por cada establecimiento.	Razones de fuerza mayor tales como catástrofes naturales, sanitarias, paralizaciones docentes u otras que generen suspensión de actividades en los Establecimientos Educativos por más de 40

													días hábiles.
Diseñar y ejecutar Plan de Capacitación de Metodologías Innovadoras.*	(N° de acciones ejecutadas /N° de acciones planificadas)*100	Diseño 100% Implementación 40%	15%	Implementación 70%	15%	Implementación 90%	15%	Implementación 100%	15%	Implementación 100%	15%	Documento Plan de Capacitación Docente con las metodologías innovadoras definidas, aprobado por la autoridad.  Listas de Asistencia de Docentes.	Razones de fuerza mayor tales como catástrofes naturales, sanitarias, paralizaciones docentes u otras que generen suspensión de actividades en los Establecimientos Educativos por más de 40 días hábiles.

Nota (\*)= Metodologías innovadoras tales como: Aprendizaje basado en proyectos, Diseño Universal de aprendizaje, Comunidades de aprendizaje.

<b>Objetivo 2:</b>	<b>Incrementar las competencias de liderazgo y relacionales de los Equipos Técnico- Directivos de los 11 establecimientos</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar y ejecutar Plan de perfeccionamiento para los Equipos Directivos de los establecimientos educativos.	(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas)*100	Diseño 100%	15%	Implementación 70%	15%	Implementación 85%	15%	Implementación 100%	15%	Implementación 100%	15%	Documento Plan de perfeccionamiento aprobado por la autoridad.  Listas de Asistencia.	Razones de fuerza mayor tales como catástrofes naturales, sanitarias, paralizaciones docentes u otras que generen suspensión de actividades en los Establecimientos Educativos por más de 40 días hábiles.

<p>Diseñar e Implementar Programa de Intercambio y Pasantías para Docentes y Estudiantes.</p>	<p>(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas)*100</p>	<p>Diseño 100% Implementación 20%</p>	<p>15%</p>	<p>Implementación 40%</p>	<p>15%</p>	<p>Implementación 60%</p>	<p>15%</p>	<p>Implementación 80%</p>	<p>15%</p>	<p>Implementación 100%</p>	<p>15%</p>	<p>Documento Programa de intercambio y pasantías aprobado por la autoridad. Informe de seguimiento con cantidad y lugares de Intercambios y Pasantías realizadas. Informe de acciones ejecutadas del Plan.</p>	<p>Razones de fuerza mayor tales como catástrofes naturales, sanitarias, paralizaciones docentes u otras que generen suspensión de actividades en los Establecimientos Educativos por más de 40 días hábiles.</p>
---	--	---	------------	-------------------------------	------------	-------------------------------	------------	-------------------------------	------------	--------------------------------	------------	--	---

<b>Objetivo 3:</b>	<b>Generar alianzas con la Comunidad Escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar los indicadores de satisfacción del servicio educativo.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Diseñar e implementar un plan de trabajo que permita incrementar el porcentaje de participación de los Padres y Apoderados en el quehacer educativo. (*)	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas) *100	Diseño 100%	10	Implementación 10	50%	Implementación 10	70%	Implementación 10	100%	Implementación 10	100%	Plan de trabajo aprobado por la primera autoridad y consensuado con las comunidades educativas.  Programación de Anual de Actividades contenidas en el PADEM.  Registro de Asistencia	Razones de fuerza mayores tales como catástrofes naturales, sanitarias, paralizaciones docentes u otras que genere

												de participant es.  Acta Concejo Escolar.	n suspension de actividades en los Estable cimientos por más de 40 días hábiles
Mantener vigentes Convenios de Colaboración suscritos con actores e instituciones públicas y privados.	SI = 3 convenios vigentes  NO= menos de 3 convenios vigentes	3 Conveni os Vigente s	10 %	3 Conv enios Vigent es	10 %	3 Conve nios Vigent es	10 %	3 Conve nios Vigent es	10 %	3 Conven ios Vigente s	10 %	Convenios de Colaboraci ón firmados.  Reporte de acciones ejecutadas por convenio.	Razone s de fuerza mayor tales como catástr ofes natural es, sanitari as, paraliz acione s docent es u otras que genere





<b>Objetivo 4:</b>	<b>Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, cautelando el equilibrio financiero del DAEM.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Indicador 1 Mejorar la eficiencia en el gasto de recursos. (90%)	$((\text{Gasto realizado en el año } t / \text{Gasto realizado en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Informe y Registro contable que dé cuenta del porcentaje de ejecución de los recursos o estados financieros.	Situaciones de fuerza mayor (catástrofes naturales) que interrumpían el normal funcionamiento del año escolar al menos por un mes.  Que los recursos del



El objetivo podrá mantenerse para los cinco años de gestión del directivo, de ser así, se debe presentar el cuadro de acuerdo a lo señalado, indicando la meta correspondiente a cada año. Si el objetivo cambia en alguno de los 4 años siguientes de gestión, se deberán establecer nuevos cuadros que contengan su medición.

Los indicadores para el objetivo planteado podrán ser uno o más, y de ser necesario dos o más, se deberán ponderar de acuerdo a su contribución al logro 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.

Año	% Cumplimiento Obtenido Total	% Cumplimiento requerido
1	xxx%	Entre 60 % y 100%
2	xxx %	Entre 75 % y 100%
3	xxx %	Entre 75 % y 100%
4	xxx %	Entre 75 % y 100%
5	xxx %	Entre 75 % y 100%

Se espera un cumplimiento de metas de un 60% para el año 1 y de un 75% para los años restantes. Dicho porcentaje deberá exigir al menos el cumplimiento del 80% de cada objetivo.

El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo. Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60% y 100% el primer año y entre el 75% y 100% los años restantes, podrá la Alcalde/sa mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.

