

JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE AYSÉN

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Aysén del
General Carlos Ibáñez
del Campo, Aysén

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

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

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

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

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

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

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

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

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

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

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

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

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

MISION:

Ser un referente de calidad y cobertura de las diversas necesidades educativas de los estudiantes de la comuna de Aysén, promoviendo los principios de inclusión y equidad, en todos los niveles y tipos de enseñanzas a través de un trabajo colaborativo y en un ambiente de respeto, asegurando los recursos y medios que permitan instalar un sistema educativo comunal de calidad, garantizando que los estudiantes del sistema municipal de educación alcancen estándares de aprendizaje superior al nivel en que se encuentran.

Aportando a la comuna personas integrales, con competencias, destrezas, habilidades y actitudes que les permitan incidir positivamente en la sociedad como ciudadanos responsables, respetuosos, inclusivos, solidarios y participativos. Además de propiciar estilos de vida saludable y brindar espacios de participación a los miembros de todos los estamentos de las comunidades educativas.

DESAFIOS DEL CARGO:

- Planificar, organizar y controlar el servicio de educación municipal, utilizando los recursos humanos, financieros y de infraestructura que dispone.

- Optimizar y administrar de acuerdo a la normativa vigente las subvenciones, aportes y otros ingresos que reciba la DEM.
- Propiciar la suscripción de convenios y administrarlos para mejorar u otorgar facilidades en los procesos de enseñanza en todas aquellas actividades que digan relación con la DEM.
- Velar por la realización de llamados a licitación y proponer la adjudicación para la ejecución de proyectos, obras, estudios, adquisiciones y otras acciones determinadas, y controlar la ejecución de los contratos que deriven de lo anterior.
- Fortalecer la coordinación con las diversas unidades de la Ilustre Municipalidad de Aysén, con el Ministerio de Educación y con las instituciones y organizaciones relacionadas con su quehacer, para facilitar el desempeño de la administración de la DEM y la aplicación de las políticas, normas, programas y proyectos establecidos y vigentes.
- Supervisar y Optimizar la administración a administración de los recursos financieros, humanos y materiales de la DEM.
- Propender al mejoramiento de la calidad, eficiencia y efectividad de los procesos de enseñanza y educación de manera de contribuir a la excelencia del currículo escolar. Deberá fomentar la ejecución de investigaciones, estudios, encuestas y estadísticas sobre rendimiento escolar, promociones, repitencia, matrícula, asistencia, deserciones, requerimientos de medios materiales y técnicas, y otros temas afines.
- Arbitrar las medidas necesarias para dar orientación, perfeccionamiento, apoyo y asesoría a los funcionarios que desarrollan funciones docentes-directivas, técnico-pedagógicas, docentes y administrativas.
- Promover y visar los programas de acciones de perfeccionamiento y capacitaciones para el personal dependiente de la DEM.
- Promover conjuntamente con los Directores de Escuelas la ayuda permanente de los Centros de Padres y otras instituciones colaboradores de la comunidad, en favor del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Velar para la distribución de recursos humanos entre las unidades educativas bajo administración según las necesidades y disponibilidad de los mismos, lo anterior implica que el Director visará las dotaciones docentes y no docentes de las Unidades Educativas y de la Dirección de Educación, así como las modificaciones que se practiquen sobre las mismas, debiendo informarlas a la Dirección Provincial de Educación dependiente de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, a la Contraloría Regional y a los demás organismos que establece la Ley 19.070, sus modificaciones y reglamentos, o de aquella legislación que en el futuro se implante .

- Adoptar las medidas necesarias y conducentes para satisfacer las metas de dar una educación municipalizada eficiente acorde con la realidad, con las políticas educacionales del Gobierno y considerando todas las directrices vigentes y futuras sobre sus modalidades, ámbitos y alcance.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La Comuna de Aysén posee 14 Establecimientos Educativos municipalizados, donde el 71,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 28,5% a establecimientos rurales, estos se dividen en:

- 7 Establecimientos de Educación Básica, con atención de Pre básica hasta 8º año básico, existiendo 4 de ellas en el área Urbana de Aysén, estos son las Escuelas Aysén, Ribera Sur, Gabriela Mistral y Litoral Austral; 1 en la zona de Puerto Chacabuco, Escuela Almirante Simpson; 1 en la Localidad de Puerto Aguirre y la restante en Caleta Andrade, ubicadas estas últimas en Islas Huichas. Establecimientos de educación básica que en su totalidad alcanzan una matrícula de 1612 alumnos.
- 3 Establecimientos de Educación Media: El Liceo Politécnico, con educación técnico profesional, con 571 alumnos, distribuidos en 19 cursos diurnos desde 7º año básico hasta 2º medio de Educación Científico Humanista, 3º y 4º año medio de Educación técnico profesional, en sus especialidades de Técnico en enfermería, acuicultura, turismo y mecánica industrial; además de educación vespertina para adultos con la especialidad de asistente en párvulos distribuidos en 2 cursos; atención a alumnos que se encuentran internos en Gendarmería de Chile en plan regular; y alumnos conscriptos soldados del Ejército N° 8 Chiloé de la comuna de Aysén en educación básica y media científico humanista. El Liceo Raúl Broussain, con educación Científico Humanista, con una matrícula de 308 alumnos, distribuidos en 10 cursos que van desde 7º básico hasta 4º medio de educación científica humanista. Y un Establecimiento Escuela/Liceo Rural, denominado Liceo Mañihuales, con atención de Pre básica hasta 2º medio de enseñanza científico humanista, y un 3º medio de enseñanza técnico profesional, con especialidad de explotación minera. Con una matrícula de 400 alumnos.
- 1 Establecimiento de Educación Diferencial: Escuela Despertar, que atiende a 43 alumnos con discapacidad intelectual, motriz, visual, en un rango de edad desde los 7 a 26 años, en sus niveles básico 5, básico 7, básico 10, laboral 1 de retos múltiples, que incluye alumnos con parálisis cerebral, y laboral 3 de habilidades transversales para la reinserción laboral, a través de sus oficios de cocina y lavandería.-
- 3 Establecimientos Jardines Infantiles VTF: Sala Cuna y Jardín Infantil Aysén Chiquito, que atiende a 100 niños, en sus niveles heterogéneos, medio menor y nivel medio mayor. Sala Cuna y Jardín Infantil Ayelen Ruka, ubicado en el Sector de Puerto Chacabuco con una matrícula de 46 niños, en sus niveles sala cuna y nivel medio. Y la Sala Cuna y Jardín Infantil Arboliris, ubicado en el Sector rural de Mañihuales con una matrícula de 32 niños, en sus niveles Sala Cuna mixta y heterogéneo.

En la comuna existen 5 establecimientos particulares subvencionados, aun así la educación es impartida en su mayoría por los Establecimientos Educativos Municipalizados. En este contexto, el sistema educacional administra financiera y técnicamente la educación municipal de la comuna, contando con proyectos de integración insertos en las escuelas y liceo con matrícula de alumnos NEE, atendidos por profesoras especialistas y por un equipo multidisciplinario de profesionales (Psicólogos, Trabajadores Sociales, Fonoaudiólogos, Kinesiólogo, y terapeuta ocupacional). Regidos por el Decreto N° 170/2009.

El sistema educacional municipal busca satisfacer la demanda educativa de las familias más vulnerables de la comuna. Los índices de vulnerabilidad escolar de la comuna de Aysén, se encuentran en el promedio regional, alcanzando el año 2017 un índice del 72, 8%, observándose un aumento en relación al año anterior que fue de un 70, 1%. El alto número de alumnos prioritarios que posee la Comuna ha hecho necesario crear apoyos especiales como: beca de transporte municipal, postular a becas y beneficios JUNAEB y renovar todos los convenios de la Ley SEP.

En cuanto a la población escolar total atendida en el presente año, esta alcanza los 2.934 alumnos, con un rango de edad entre los 4 y 18 años, además de alumnos adultos en modalidades especiales. La evolución de la matrícula incide directamente en el aporte de recursos por concepto de subvención al sistema escolar municipal, los que van en directo beneficio al desarrollo de los estudiantes y al proceso de enseñanza-aprendizaje de los establecimientos, tendientes a mejorar sus propuestas y recursos educativos.

En ese sentido, y teniendo presente los datos de matrícula de los últimos 5 años, podemos apreciar que la cantidad de estudiantes que ingresan al sistema de educación municipal decrece en promedio cada año en un 3%, explicado fundamentalmente por el aumento de la oferta educación en el sector subvencionado opciones educativas flexibles y deserción escolar. Sin perjuicio de lo anterior, durante los años 2015, 2016, y 2017 esta tendencia se revirtió, observándose un aumento en las cifras de matrículas. Por tal razón, los esfuerzos municipales deben continuar centrándose en una oferta educativa cuyo foco sea la mejora sistemática en la calidad de los aprendizajes, el fomento de los estilos de vida saludable y un modelo de enseñanza inclusivo. De esta manera lograremos que la comunidad escolar se sienta identificada con la transformación, a través de incentivos pedagógicos, sociales, culturales y deportivos, que fomenten la permanencia y el ingreso de nuevos estudiantes al sistema educacional municipal de Aysén.

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	2.896	2.826	2.741	2.750	2.813	2.902	2.934

En cuanto a los resultados obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria, estos constituyen un desafío hacia la mejora. El sistema educacional municipal administra dos liceos; el primero de ellos, el Liceo Raúl Broussain Campino, unidad educativa de carácter científico-humanista, cuyo objetivo es entregar a sus estudiantes un modelo educativo que los prepare para el ingreso a la educación superior. El Liceo Politécnico A-1 por su parte, posee una malla curricular orientada a la formación técnica-profesional de sus alumnos, privilegiando el conocimiento técnico y práctico para la vida laboral.

En la siguiente tabla se reflejan los resultados PSU de ambos establecimientos educacionales:

Evolución de resultados PSU Liceo Raúl Broussain Campino 2012-2017

Año	Lenguaje	Matemáticas	Promedio L y M	H. y CS	Ciencias
2012	497,8	502,4	500,1	491,4	480,0
2013	499,2	470,0	484,6	518,8	472,9
2014	508,9	500,0	504,5	511,6	509,3
2015	478.4	462.3	470.3	523.4	474.4
2016	484	465	474,5	505	484
2017	496,5	506,3	501,4	505,6	481,2

Evolución de resultados PSU Liceo Politécnico 2012-2017

Año	Lenguaje	Matemáticas	Promedio L y M	H. y CS	Ciencias
2012	437	373	405	460	352
2013	401,3	403,9	402,6	428,8	431,3
2014	405,3	408,4	406,9	412,5	409,6
2015	381	421	400.9	406	422
2016	420,5	419,3	419,9	364,5	408,6
2017	383,6	409,6	396,6	420,1	443

En relación a los resultados obtenidos en el SIMCE 2016 a nivel comunal, la Escuela Litoral Austral, obtuvo la mayor cantidad de puntajes altos (promedio Lenguaje/Matemáticas), los cuales se reparten entre cuarto y sexto año básico, ya que, el año 2016 no se rindió SIMCE en los 8vos básicos.

En cuanto al 4º básico, destacó la Escuela Litoral Austral con un puntaje promedio de 285 puntos (11 puntos más que en 2015) y la Escuela Pedro Aguirre Cerda que aumenta en promedio más de 25 puntos, con 252,5.

En 6º básico destacan las escuelas Carlos Condell de Islas Huichas y E-9 Aysén con un promedio (lenguaje/matemáticas) ambas de 248,5 y la Escuela Litoral Austral con 247 puntos.

En relación a los resultados del SIMCE en enseñanza media, se destaca un aumento en el promedio lenguaje /matemáticas del Liceo Raúl Braussain alcanza 251 puntos, 14 puntos más que en el 2015.

En relación a los resultados obtenidos en el SIMCE 2017 a nivel comunal, la Escuela Carlos Condell, obtuvo la mayor cantidad de puntajes altos (promedio Lenguaje/Matemáticas), los cuales se reparten entre cuarto y octavo año básico, ya que, el año 2017 no se rindió SIMCE en los 6ºs básicos.

En cuanto al 8vo básico destacó la escuela Pedro Aguirre Cerda con un puntaje promedio de 288 puntos.

Los resultados del SIMCE en enseñanza básica del Liceo Raúl Broussain alcanzó un puntaje de 258 puntos, en lectura 54 puntos más alto que el año anterior y 261 en matemáticas, aumentando en 41 puntos de diferencia, destacando su esfuerzo por superarse, llevando a cabo una serie de estrategias, en el ámbito académico, social y emocional, procurando abarcar las necesidades de sus estudiantes en forma integral, entendiendo que el aprendizaje significativo, es efectivo cuando los niños y jóvenes están en un ambiente propicio, es por ello que se involucró el compromiso de los padres, apoderados y de todos los actores de la comunidad educativa

Por último, mencionar que el liceo Politécnico, en sus resultados del SIMCE en educación básica alcanzaron un puntaje de 225 puntos en lectura, 24 puntos más alto que el año anterior y 232 puntos en matemáticas, que al igual que el Liceo Raúl Broussain C. se destacan por su esfuerzo en implementar diversas estrategias, existiendo un compromiso de toda la comunidad educativa demostrando responsabilidad por entregar a sus estudiantes una enseñanza inclusiva y de calidad.

Resultados pruebas SIMCE 2015 – 2017 en establecimientos municipales enseñanza básica y media.

La siguiente tabla resume los resultados históricos en la prueba SIMCE de los 8 establecimientos de la comuna:

Escuela	4° Básico		6° Básico		8° Básico	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	Promedio Lenguaje/					
	Matem.	Matem.	Matem.	Matem.	Matem.	Matem.

Escuela P. Gabriela Mistral	248,5	227	226,5	-	-	227
Escuela Aysén	235,5	252	248,5	-	-	-
P. Aguirre Cerda	252,5	262,5	246	-	-	288
Carlos Condell	232,5	276,5	248,5	-	-	258
A. Simpson	231,5	239,5	215	-	-	242,5
R. Sur	245	239,5	223	-	-	-
Liceo Mañihuales	235,5	249,5	212,5	-	-	219
Litoral Austral	285	269,5	247	-	-	-
Liceo Politécnico A1	-	-	-	-	-	228,5
Liceo R. Broussain	-	-	-	-	-	259,5

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El Jefe (a) del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes entes externos:

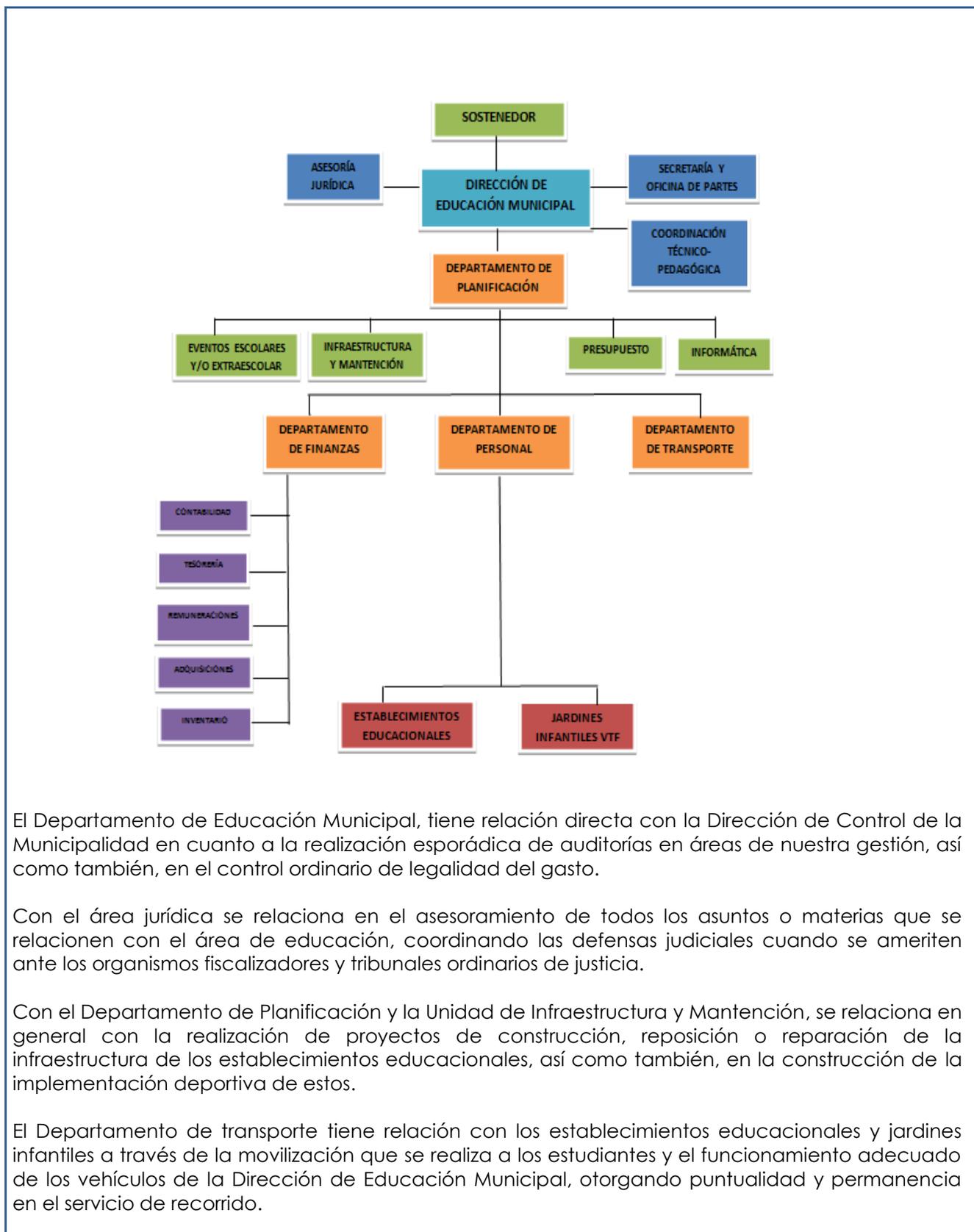
- **Ministerio de Educación:** A través de la aplicación de las instrucciones emanadas y difusión de la información que entrega dicho nivel. Rendir cuenta de los diversos fondos especiales entregados del nivel central, en fechas definidas por él, por ejemplo: subvención especial de integración de apoyo a los PIE, fondos para fines educativos, fondos FAEP, fondos SEP, etc.
- **Superintendencia de Educación:** Dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
- **Agencia de Calidad de la Educación:** En temas relacionados con el rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

- **Secretaría Regional de Educación:** Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir instrucciones, orientaciones y la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

- **Dirección Provincial de Educación:** Realizar reuniones periódicas para resolver situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las unidades educativas dependientes.

- También se relaciona con Instituciones como : JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, 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.

2.5 ORGANIGRAMA



Con el Departamento de Administración y Finanzas existe una relación directa referente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por este departamento. La Unidad de Coordinación Técnico Pedagógica se relaciona con los programas educativos, y es el área encargada de apoyar a los establecimientos educacionales en el tema curricular pedagógico.

El Departamento de Personal se relaciona con toda el área de contratación, administrando los recursos humanos de los distintos establecimientos educacionales, jardines infantiles VTF y dependencias de la DEM necesarios para la adecuada gestión, teniendo presente las normas estatutarias pertinentes y los principios de administración de personal.

2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente de la DEM	55
Dotación Total DEM	677
Dotación Total Municipal	952

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 12.484.583.069.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$ 11.664.868.068
	Aporte Municipal (2%)	\$ 290.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$ 529.715.001
	TOTAL	\$ 12.484.583.069

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Aysén, es la comuna capital de la provincia del mismo nombre. Ubicada en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, es la segunda más poblada de la región y la de mayor superficie con 29.970 Km², abarcando el 28% del territorio regional.

La población se concentra mayoritariamente en las zonas urbanas y se encuentra asentada en la ciudad de Puerto Aysén y en los pueblos de Villa Mañihuales y Puerto Chacabuco. También destaca la población establecida en las localidades rurales como Puerto Aguirre, Caleta Andrade, Estero Copa, El Balseo y Los Torreones.

La tabla siguiente da cuenta de la relación entre 'Población y viviendas por entidades pobladas urbanas y rurales mayores de 100 habitantes, año 2017'.

Entidad Poblada	Categoría CENSO 2002	Población censada		Viviendas (Nº)	
		2017	2017	2017	2017
Puerto Aysén	Ciudad (urbano)	18.424		7.265	
Villa Mañihuales	Pueblo (urbano)	1.855		1.032	
Puerto Chacabuco	Pueblo (urbano)	1.608		577	
Caleta Andrade	Caserío (urbano)	125		229	
Puerto Aguirre	Aldea (urbano)	539		279	
El Balseo	Caserío (urbano)	42		27	
Estero Copa	Caserío (urbano)	70		35	
TOTAL		22.663		9.444	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Por su extenso litoral y su vocación marítima, la principal actividad económica se relaciona con las actividades pesquera y acuícola. También destacan las actividades relativas al comercio, construcción, servicios públicos y educación.

**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:

- Escuela Carlos Condell
- Escuela Poetisa Gabriela Mistral
- Escuela Despertar
- Liceo Mañihuales
- Escuela Litoral Austral

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DEM de Aysén, 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. Adoptar todas las medidas necesarias para satisfacer las metas de otorgar una educación municipalizada eficiente, inclusiva y de calidad, acorde con la época, las políticas educacionales del Gobierno, y considerando las directrices vigentes y futuras sobre sus modalidades, ámbito y alcance
6. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
7. 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.
8. 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**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de aprendizaje en todos los Establecimientos Educacionales de la comuna en los diferentes niveles.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y módulos.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías inclusivas que generen aprendizajes significativos.</p> <p>1.4 Potenciar la labor docente, a través de cursos, capacitaciones y talleres.</p>
<p>2. Fomentar el vínculo constante entre el Departamento de Educación y los Establecimientos Municipalizados, con la finalidad de monitorear los procesos educativos de los estudiantes pertenecientes al sistema municipal.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y el DEM.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar una política comunal inclusiva que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p>
<p>3. Fortalecer el desarrollo psicosocial de los estudiantes municipalizados de la comuna de Aysén, con el propósito de favorecer su desarrollo integral.</p>	<p>3.1 Generar un plan de trabajo de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales.</p> <p>3.2 Fortalecer la comunicación entre los padres, alumnos y establecimiento.</p> <p>3.3 Elaborar talleres que favorezcan el desarrollo psicosocial a los alumnos y padres durante todo el proceso escolar.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y efectiva la gestión del Departamento de Educación Municipal.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos.</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</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.</p>	5%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	25%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	20%
<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</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	15%
<p>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 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	15%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	677
Presupuesto que administra	\$ 12.484.583.069

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que se relacionan directamente con el Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

Secretaría y Oficina de Partes: Responsable de efectuar labores de secretaría administrativa de la Dirección de Educación Municipal. Recepcionar toda la documentación y correspondencia ingresada por Oficina de Partes, dejando constancia a través del registro habilitado para el efecto y realizando la distribución correspondiente.

Asesoría Jurídica: Responsable de asesorar jurídicamente en todos los asuntos o materias que se relacionen con el área de educación, coordinar las defensas judiciales cuando se ameriten ante los organismos fiscalizadores y tribunales ordinarios de justicia.

Departamento de Planificación Educacional: Depende directamente del Director de la Dirección de Educación Municipal y tendrá a su cargo las siguientes Unidades: Presupuesto, Coordinación Técnico Pedagógica, Informática, Eventos escolares y/o extraescolares, Infraestructura y Mantención

Departamento de Administración y Finanzas: El Departamento de Administración y Finanzas depende del Director de la Dirección de Educación Municipal. Su misión es proveer y administrar los recursos financieros y materiales necesarios para la adecuada gestión de la Dirección de Educación Municipal, colaborar y coordinar con el Departamento de Planificación Educacional en la elaboración del presupuesto de la Dirección de Educación Municipal, y optimizar el uso de los recursos financieros, mediante la administración eficiente de la gestión financiera, contable y presupuestaria. Tiene a su cargo las Unidades de Contabilidad, de Remuneraciones, de Tesorería, Unidad de Adquisiciones y de Inventario.

Departamento de Personal: Depende directamente del Director de Educación Municipal. Su objetivo es administrar los recursos humanos de los distintos establecimientos educacionales, jardines infantiles VTF y dependencias de la DEM necesarios para la adecuada gestión, teniendo presente las normas estatutarias pertinentes y los principios de administración de personal. Además de la supervisión de las labores del personal de servicios menores, velando por la mantención del aseo en las dependencias de la DEM.

Departamento de Transporte: Depende del Director de la Dirección de Educación Municipal. Su misión es la coordinación de los recorridos del transporte de los y las estudiantes, velando por la puntualidad y permanencia en el servicio. Además de velar por el adecuado funcionamiento de los vehículos de la Dirección de Educación Municipal, por el uso racional de combustibles, lubricantes y repuestos, y su custodia.

**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 Educación Municipal al interior del Municipio son: Alcalde, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del Municipio, Directores Establecimientos Educativos Municipales y de Jardines Infantiles, docentes, asistentes de la educación y con los encargados de programas sociales.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, 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 **\$2.533.323.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.297.296.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$3.830.619.-**

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 **\$2.533.323.-** 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 DEM

- El Jefe/a DEM 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 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 DEM

- El Jefe/a del Departamento 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 DEM 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 DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DEM, 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.

ANEXOS²

CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA JEFES DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

Objetivo 1:	VELAR POR QUE SE ENTREGUE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD, ASEGURANDO METODOLOGÍAS INCLUSIVAS QUE GENEREN APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS EN TODOS LOS ALUMNOS QUE PERTENEZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALIZADOS DE LA COMUNA DE AYSÉN												
Ponderación:	10%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Incorporación de Estrategias Inclusivas al interior del aula en los Establecimientos Municipalizados a través de talleres que fortalezcan la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes en una mayor participación al aprendizaje	$[(\text{Cantidad de establecimientos con estrategias inclusivas en el año } t / \text{cantidad de establecimientos con estrategias inclusivas en el año } t-1) - 1] * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Plan o documento que muestre estrategias inclusivas en cada establecimiento	Falta de apoyo por parte de los docentes en la elaboración del plan/documento que indique estrategias inclusivas.

Objetivo 2:	MANTENER UN VÍNCULO CONSTANTE ENTRE EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y LOS ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES, CON LA FINALIDAD DE MONITOREAR LOS PROCESOS EDUCATIVOS DE LOS ESTUDIANTES PERTENECIENTES AL SISTEMA MUNICIPAL.												
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
Indicador 1 Reuniones entre el Director DEM y los Directores de Establecimientos con el fin de monitorear los procesos educativos de cada establecimiento.	[(N° de reuniones realizadas entre el director DEM y los directores de establecimientos Municipalizados en el año t/ N° total de reuniones realizadas entre el director DEM y los directores de establecimientos Municipalizados en el año t-1)-1]*100	0%	13%	3%	13%	5%	13%	8%	13%	10%	13%	Actas de Reuniones. Registro de Asistencia	Licencias Médicas Situaciones imprevistas; paros de Docentes, accidente grave que requiera asistencia permanente den algún estudiante dentro del establecimiento

<p>Indicador 2</p> <p>Reuniones de apoyo Técnico Pedagógico Comunal en los Establecimientos Municipalizados</p>	<p>[(N° de reuniones realizadas entre la Unidad Técnico-Pedagógica del DEM y los Establecimientos Municipalizados en el año t/ N° de reuniones realizadas entre la Unidad Técnico-Pedagógica del DEM y los Establecimientos Municipalizados en el año t-1)-1]*100</p>	0%	7%	3%	7%	5%	7%	8%	7%	10%	7%	<p>Registro de Asistencia.</p> <p>Actas de Reuniones.</p>	<p>Licencias Médicas</p> <p>Situaciones imprevistas; paros de Docentes, accidente grave que requiera asistencia permanente de algún estudiante dentro del establecimiento lo que afecte la asistencia a reunión</p>
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	----	---	---

Objetivo 3:	MANTENER LA MATRÍCULA DE LOS ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES EN TODAS LAS MODALIDADES 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
Indicador 1 Mantener y/o aumentar matrícula de los Establecimientos Municipalizados	[(Total alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t/ total alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1)-1]*100	0%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal.	Paralización de actividades. Por paro de docentes (una semana) - Cambios a establecimientos que no son Municipalizados
Indicador 2 Mantener y/o aumentar la asistencia promedio de los establecimientos educacionales municipales.	[N° de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año t/ N° de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales municipales en el año t]*100	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	Actas - Libros de Clases.	- Cambio de residencia de las familias y los estudiantes. - Falta de interés y motivación de los estudiantes.

Objetivo 4:	FORTALECER EL DESARROLLO PSICOSOCIAL DE LOS ESTUDIANTES DE ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALIZADOS EN CONJUNTO CON SUS FAMILIAS.												
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
Indicador 1 Talleres de autocuidado y desarrollo personal de la dupla psicosocial dirigido a los estudiantes.	[(N° de talleres de autocuidado realizado por dupla psicosocial dirigido a estudiantes en el año t/ N° de talleres de autocuidado realizado por dupla psicosocial dirigido a estudiantes en el año t-1)-1]*100	0%	10%	2%	10%	2%	10%	4%	10%	4%	10%	Registro de asistencia Plan de Trabajo Fotografías	Inasistencia de alumnos. -Disponibilidad de horario.
Indicador 2 Diseñar e implementar un plan de trabajo, que aborde a los padres, apoderados e hijos, en el acompañamiento del proceso educativo.	[(N° de intervenciones realizadas por la dupla psicosocial a la comunidad educativa en el año t/ N° de intervenciones realizadas por la dupla psicosocial a la comunidad educativa en el año t-1)-1]*100	0%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	Registro de asistencia Plan de Trabajo	Inasistencia de estudiantes y apoderados

Objetivo 5:	MEJORAR LA GESTIÓN FINANCIERA CON EL OBJETIVO DE CONDUCIR EN FORMA EFICIENTE Y EFECTIVA LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL												
Ponderación:	30%												
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
Indicador 1 Gestión efectiva de recursos financieros provenientes de SEP, PIE y Subvención Regular	$[(M\$ \text{ municipales provenientes de SEP, PIE, Subvención Regular, entre otros, en el año } t / M\$ \text{ municipales provenientes de SEP, PIE, Subvención Regular entre otros, en el año } t-1)-1]*100$	0%	15%	2%	15%	3%	15%	3%	15%	3%	15%	Documento que se entregará al Alcalde, que dará cuenta de los estados financieros del DEM, detallado por fuente de financiamiento	Del nivel central no se generen los recursos para financiar diversos proyectos a nivel comunal. Disminución de matrícula.
Indicador 2 Elaborar un plan de mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales	$N^{\circ} \text{ de establecimientos en los que se realizaron/ran mantenimientos y/o mejoras en el año } t / N^{\circ} \text{ de establecimientos en los que se realizaron/ran mantenimientos y/o mejoras en el año } t-1]*100$	3%	15%	3%	15%	4%	15%	5%	15%	5%	15%	Proyectos de infraestructura	Deterioro progresivo de la infraestructura y del inmueble

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, inferior al 50% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 50% e inferior al 75% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 75% será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 50%.