

DIRECTOR/A DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/a de Educación Municipal de Santiago le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de la comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los 44 establecimientos educacionales municipales, con el propósito de recuperar la excelencia académica, sanear el marco financiero y mejorar el clima de convivencia escolar de las comunidades educativas.

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.

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

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-05-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Eduardo Abarzúa

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

Las prioridades educativas definidas tienen dos entradas fundamentales. Por un lado, están los siete puntos para la recuperación de la excelencia, plan proyectado por el Alcalde para devolver a los establecimientos de Santiago la excelencia en un sentido integral:

- Calidad
- Respeto y Diálogo
- Inclusión
- Formación
- Infraestructura
- Cultura
- Perfeccionamiento

Por otro lado, tenemos los tres ejes prioritarios establecidos en el PADEM 2017, a los que se les da continuidad luego de los años 2015 y 2016, y que coinciden a la vez con los primeros tres puntos del plan de recuperación de la excelencia.

La determinación de continuar trabajando sobre los mismos ejes tiene su fundamento en la necesidad de implementar, mejorar y/o consolidar prácticas institucionales y pedagógicas en todos los establecimientos de la comuna. Estos ejes son:

- Calidad e integralidad de los aprendizajes
- Inclusión
- Convivencia escolar

El nuevo impulso a estos tres ejes estratégicos, a través de la continuidad y profundización de iniciativas en estas áreas, implica:

- Articulación de los tres ejes desde una mirada sistémica de los procesos que ocurren al interior de la institución educativa
- Integralidad de los y las estudiantes como sujetos que aprenden a conocer, hacer, ser, convivir y colaborar con otros
- Fortalecer la gestión y el liderazgo desde lo pedagógico de las direcciones de escuelas y liceos
- Fortalecer las prácticas pedagógicas que permiten movilizar los aprendizajes con altas expectativas sobre los estudiantes

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Santiago posee 44 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se dividen en:

- 1 Escuela Párvulos
- 22 Escuelas Básicas
- 3 Escuelas Especiales
- 12 Liceos Científico Humanista
- 1 Liceo Adultos Recinto Penitenciario
- 1 Liceo Hogar de Menores SENAME
- 4 Liceos Técnicos Profesionales

El año 2016 la matrícula alcanzó en total a 33.045 estudiantes. Las cifras de alumnos prioritarios, integrados y migrantes se presentan en la siguiente tabla:

Matrícula 2016	SEP	Pie	Migrantes
33.055	10.869	2.067	4.405

Fuente: PADEM 2017

La evolución de la matrícula entre los años 2011 y 2016 refleja primeramente una tendencia a la baja producto de las movilizaciones del año 2011; que empieza a recuperarse con un alza sostenida desde el año 2013.

Establecimiento	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	34.350	31.970	32.009	32.288	32.679	33.055

Fuente: PADEM 2017

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2011	463,91	463,7
2012	457,88	450,2
2013	472,81	466,39
2014	467,21	461,6
2015	465,73	459,27
2016	483,99	482,64

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos DEMRE

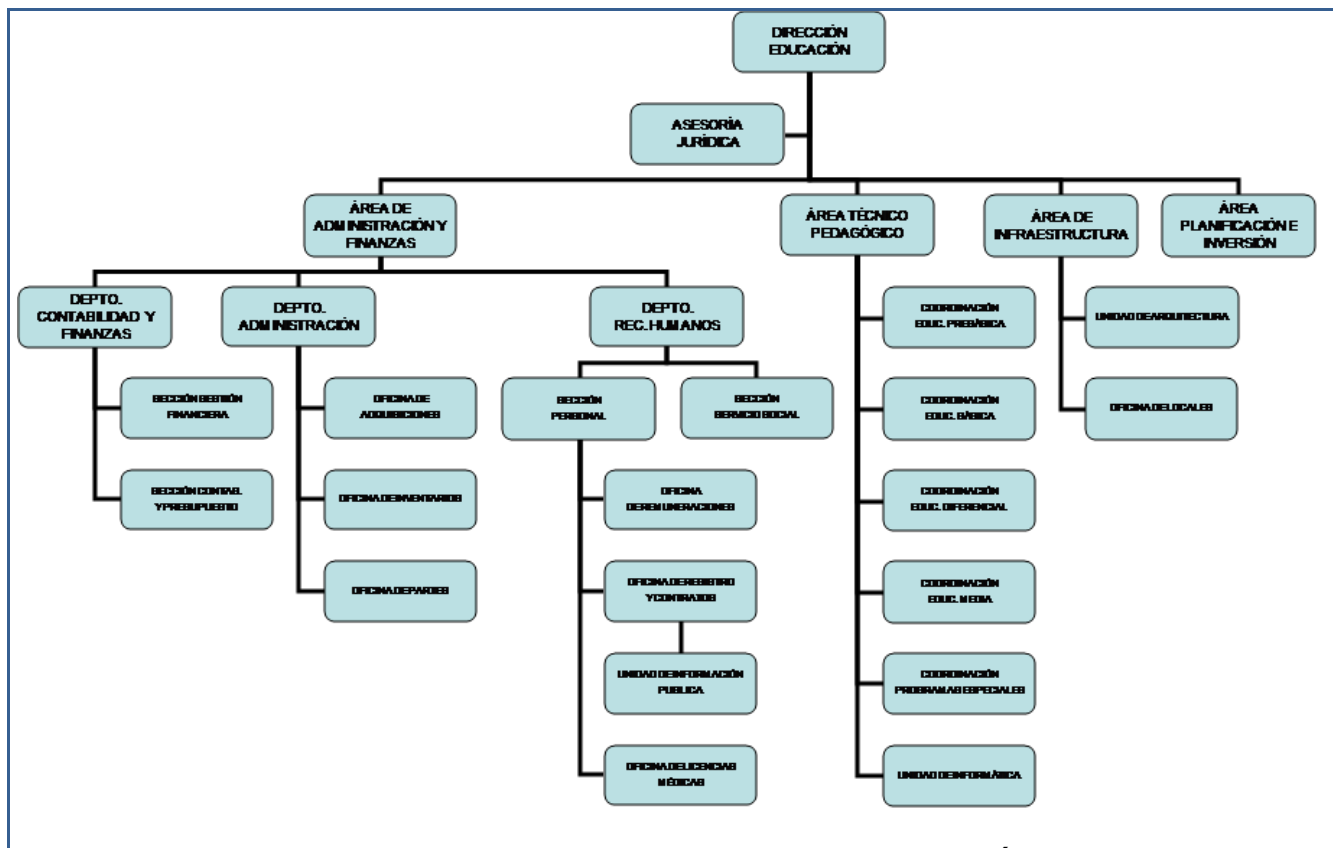
SIMCE	ÁREA	2011	2012	2013	2014	2015
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		249	252	246	243
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	261	260	257	252	256
4° Básico	Matemáticas	252	251	244	242	244
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	253	249	242	240	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación			241	228	233
6° Básico	Matemáticas			241	234	233
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	248		249	256	234
8° Básico	Matemáticas	250		256	243	256
8° Básico	Ciencias Naturales	252		265		257
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	252			252	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		262	260	236	234

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos Agencia de Calidad de la Educación

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El Director/a de Educación Municipal se relaciona externamente, principalmente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, entes de Gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos; generando diferentes instancias de coordinación para abordar diversas problemáticas y buscar apoyos, soluciones y mejoras, conforme a las políticas educativas. También se relaciona con Instituciones como: Intendencia, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Servicio Nacional de Menores a nivel provincial, Consejo Nacional de la Cultura, Fuerzas de Orden y Seguridad, otros municipios, entes gremiales, Centros de Padres y Apoderados, Colegio de Profesores, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Empresas Locales, Embajadas, entre otros. Con todos estos organismos se relaciona con el objeto de interactuar para un apoyo permanente que permita hacer efectivo los derechos y deberes de todos los actores educativos, conforme a políticas públicas y programas que favorezcan una educación de calidad, con equidad y participación; generando además un entorno familiar y comunitario que les asegure a los niños y adolescentes avanzar conforme a su desarrollo.

2.5 ORGANIGRAMA



Otras Jefaturas Municipales con las que se relaciona el Director de Educación Municipal:

Dirección de Salud: La Dirección de Salud tendrá como objetivo asegurar la entrega de una atención de salud equitativa y de calidad, centrada en las personas y sus familias, enfocada en lo preventivo y promocional, anticipándose a la enfermedad, bajo el modelo de Salud Integral con Enfoque Familiar Comunitario. El trabajo en conjunto se enfoca fundamentalmente en el área de apoyo psicosocial a los/as estudiantes de escuelas y liceos, y el trabajo en red para mejorar la atención a familias migrantes de la comuna.

Dirección de Desarrollo Comunitario: El objeto de la Dirección de Desarrollo Comunitario es asesorar al Alcalde o Alcaldesa y al concejo en la promoción del desarrollo comunitario, en los ámbitos social, económico, cultural y deportivo, considerando especialmente la integración y participación de los residentes de la comuna. El trabajo en conjunto se enfoca principalmente en la derivación de casos a las distintas oficinas y servicios dependientes de DIDECO, como CAF, oficina de Discapacidad, OMIL, Oficina de Migrantes, etc. Además de la planificación en conjunto de ciertas acciones que tienen impacto en las comunidades educativas, con oficinas como Deporte o Cultura.

Secretaría de Planificación Comunal: El objeto de la Secretaría Comunal de Planificación es apoyar al Alcalde o Alcaldesa y al concejo en la definición de las políticas y la elaboración, coordinación y evaluación de los planes, programas y proyectos de desarrollo comunal. El trabajo en conjunto refiere al reporte mensual de avances en las metas estratégicas del Sistema de Control de Gestión Municipal y al envío anual de cuenta pública de ésta dirección.

Dirección de Asesoría Jurídica: El objeto de la Dirección de Asesoría Jurídica es asesorar y orientar al Alcalde o Alcaldesa, al Concejo Municipal y a las unidades municipales en todo lo relacionado con materias legales a fin de cumplir con el principio de legalidad al cual debe someter su acción y representar a la Municipalidad en materias contenciosas. El departamento de asesoría jurídica de la Dirección de Educación trabaja en conjunto con la Dirección municipal, entregando lineamientos y criterios para dar respuesta a los requerimientos de Contraloría, Tribunales, sumarios administrativos y otros procedimientos legales.

Dirección de Comunicaciones: La Dirección de Comunicaciones tendrá como objetivo procurar el eficiente desarrollo de las comunicaciones entre la comunidad y la Municipalidad. La dirección de comunicaciones entrega a la DEM lineamientos y orientaciones para la relación con las comunidades educativas y a nivel comunal, a través de medios de comunicación, difusión y cobertura de actividades.

Administración Municipal: El administrador o administradora municipal tiene como objetivo colaborar directamente con el Alcalde o Alcaldesa en la administración general del municipio, integrando y coordinando las distintas actividades internas desarrolladas por las unidades, en pos del mejoramiento permanente de la gestión municipal.

Dirección de Obras Municipales: La Dirección de Obras Municipales tendrá como objetivo procurar el desarrollo urbano de la comuna y velar por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan las edificaciones en el territorio comunal.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	6 Jefaturas DEM 44 Directores de colegios
Dotación Total DAEM	3946 (total funcionarios/as DEM)
Dotación Total Municipal	2119 (total funcionarios municipales contrata y planta)

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna en M\$		\$148.226.586.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación en M\$	Subvención	\$31.273.653.-	
	Aporte Municipal	\$9.600.000.-	
	Otros financiamientos	Licencias médicas	\$1.419.000.-
		FAEP	\$4.316.355.-
		PIE	\$2.191.891.-
		SEP	\$6.453.059.-
		Otros	\$64.000.-
	Recuperación préstamos	\$700.000.-	
TOTAL	\$56.017.958.-		

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Santiago presenta grandes potencialidades que guardan directa relación con su calidad de territorio histórico y funcionalmente central. Alberga de modo concentrado e intenso las más relevantes actividades de gobierno, servicios, comercio, finanzas, cultura, recreación y turismo. Ello genera importantes economías de localización por concepto de oportunidades de comunicación, información y gestión, lo que hace muy atractivo situar nuevas actividades o mantener las existentes. También ofrece importantes ventajas para la localización habitacional, que cuenta con una excelente infraestructura y equipamiento urbano. Está atravesada por las principales y más modernas vías de conexión norte-sur y Oriente-poniente de la ciudad. Sus límites son: al norte las comunas de Renca, Independencia y Recoleta; al poniente con Quinta Normal y Estación Central; al sur con Pedro Aguirre Cerda, San Miguel y San Joaquín y Al oriente con Ñuñoa y Providencia.

La comuna de Santiago se ubica en el centro del área Metropolitana. Tiene una superficie de 22.5 Km² lo que equivale al 3,2% de la superficie del Gran Santiago.

a) Información Censo 1950 – 2012

Sobre la base de Resultado preliminares del Censo 2012 elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en la comuna de Santiago residirían 308.027 habitantes, lo que constituye una alza de un 43,8% respecto a la población indicada por el censo de 2002.

AÑOS	1952	1960	1970	1982	1992	2002	2012
R.M.	1.704.099	2.370.542	3.156.400	4.318.097	5.252.937	6.061.185	6.683.852 ¹
SANTIAGO	664.575	646.522	517.473	232.667	230.977	200.792	308.027 ²

FUENTE: INE

b) Caracterización socio-económica (Ingreso y Pobreza)

b.1 Pobreza e Indigencia Comuna de Santiago según CASEN 2006-2009

	Santiago 2006	Total país 2006	Santiago 2009	Total país 2009
Indígena	1,5	3,2	0,5	3,7
Pobreza no indigente	5,8	10,5	6,8	11,4
Pobreza total	7,3	13,7	7,3	15,1

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2006 Y 2009

b.2. Promedio de ingreso de los hogares Comuna Santiago

INGRESOS	2006	2009
Ingreso autónomo	865.067	1.274.885
Ingreso monetario	866.627	1.292.370
Subsidios monetarios	1.560	17.485

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2006 Y 2009

c) Empleo desagregado por sexo y edad (mayores de 15 años).

SITUACIÓN LABORAL	Total	SEXO		EDAD		
		hombre	mujer	15 - 39	40 - 59	60 y +
Trabajando por ingreso	85.102	48.911	36.191	50.196	28.420	6.486
Sin trabajar pero tiene empleo	3.343	1.627	1.716	1.926	1.082	335
Buscando trabajo, habiendo trabajado antes	9.270	5.099	4.171	5.399	3.224	647
Trabajando para un familiar, sin recibir dinero	1.029	416	603	437	366	226
Buscando trabajo por primera vez	1.399	663	736	1.210	156	33
En quehaceres de su hogar	19.982	737	19.245	6.502	6.469	7.011
Estudiando	20.167	10.648	9.519	19.841	217	109
Jubilado o rentista	15.627	6.638	8.989	157	1.476	13.994
Incapacitado permanentemente para trabajar	1.589	787	802	285	457	847
Otra situación	12.005	7.719	4.286	6.761	2.771	2.473
Total	169.513	83.245	86.268	92.714	44.638	32.161

c.1 Distribución fuerza laboral por sexo y edad

CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL	Total	SEXO		EDAD		
		hombre	mujer	15-39	40-59	60 y +
Fuerza de trabajo	100.143	56.716	43.427	59.168	33.248	7.727
Población no activa	69.370	26.529	42.841	33.546	11.390	24.434
Total	169.513	83.245	86.268	92.714	44.638	32.161

En clasificación ocupacional los mayores porcentajes se observan en fuerza de trabajo que corresponde al 19% de la población. En relación a la distribución por sexo, se aprecia en la fuerza de trabajo, un predominio de los hombres. En la población no activa, se observa un marcado aumento de las mujeres. Respecto a la variable de edad la fuerza de trabajo se concentra fundamentalmente en el rango de edad de 15 a 39 años.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 44 establecimientos educacionales, de los cuales 37 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

1. Diferencial Juan Sandoval Carrasco
2. Liceo Manuel Barros Borgoño
3. Escuela Provincia de Chiloé
4. Liceo Confederación Suiza
5. Liceo Luis Miguel Amunátegui
6. Liceo José de San Martín
7. Liceo Industrial Eliodoro García Zegers
8. Escuela República de Israel
9. Liceo Darío Salas
10. Liceo Comercial Instituto Superior de Comercio Eduardo Frei Montalva
11. Escuela República de Colombia
12. Escuela República De México
13. Escuela República Del Ecuador
14. Escuela Básica Especial Santiago Apóstol
15. Liceo Comercial Gabriel González Videla
16. Liceo República de Brasil
17. Escuela Benjamín Vicuña Mackenna
18. Instituto Nacional
19. Liceo Isaura Dinator
20. Liceo Teresa Prats de Serratea
21. Escuela República de Haití
22. Escuela Luis Calvo Mackenna
23. Escuela Fernando Alessandri Rodríguez
24. Escuela Diferencial Centro de Capacitación Laboral de Santiago
25. Escuela República El Líbano
26. Escuela de Párvulos Parque O'Higgins
27. Liceo Metropolitano de Adultos
28. Liceo Javiera Carrera
29. Escuela Libertadores de Chile
30. Escuela República de Panamá
31. Escuela República Del Uruguay
32. Escuela Reyes Católicos
33. Escuela Irene Frei de Cid
34. Escuela Salvador Sanfuentes
35. Escuela Piloto Pardo
36. Liceo Miguel de Cervantes y Saavedra Básica
37. Escuela Santiago De Chile

Los 7 establecimientos aún restantes son:

1. Liceo de Aplicación
2. Liceo Internado Nacional Barros Arana
3. Liceo Miguel de Cervantes y Saavedra
4. Escuela Cadete Arturo Prat Chacón
5. Escuela República De Alemania
6. Escuela Básica Humberto Maturana
7. Liceo de Adultos Herbert Vargas Wallis

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Director/a de la DEM de Santiago, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y al Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal, PADEM y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar el proyecto educativo estratégico comunal de Santiago focalizado en su objetivo institucional, así como potenciar el liderazgo de los proyectos educativos institucionales de cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Potenciar y fomentar el desarrollo de todos los equipos de trabajo de la Dirección de Educación (DEM), así como de las comunidades educativas de los establecimientos, con el fin de avanzar en mayores capacidades para la construcción de una educación integral.
4. Gestionar eficiente y pertinentemente los recursos financieros, materiales, tecnológicos, equipamiento e infraestructura a fin de implementar el proyecto educativo comunal.
5. Monitorear, apoyar y generar estrategias comunales para mejorar los procesos y resultados de aprendizajes.
6. Generar redes, alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, académicas, culturales y deportivas, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas, y actores claves de su entorno con el fin de aportar al desarrollo de capacidades del sistema educativo comunal.
7. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los equipos directivos.
8. 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.
9. 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. Recuperar la excelencia académica, potenciando la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Santiago. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</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 dirigido a los Equipos Directivos del DEM, Equipos Directivos de los Establecimientos Educacionales, Docentes y Asistentes de la Educación. 2.2 Garantizar que los establecimientos educacionales de la comuna cuenten con un equipo multidisciplinario coordinado de apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados, con respeto y diálogo. 3.2 Generar alianzas con actores público-privados para el mejoramiento de la calidad de la educación en los establecimientos educacionales de la comuna. 3.3 Cautelar el correcto funcionamiento de los Consejos escolares, Consejos de profesores y de padres y apoderados.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Desarrollar plan de Acción que represente el acceder a todos los fondos que provea el Estado, por las diversas vías de postulación (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros), como también a fuentes de financiamiento externas.</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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>	<p>15 %</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DEM según las variables detectadas.</p>	<p>20 %</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p>10 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>10 %</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>25 %</p>
<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 5 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>20 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	3.946 (abril 2017)
Presupuesto que administra	M\$ 56.017.958.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a de Educación Municipal son los siguientes:

Subdirector de Educación:

Objetivo: Seguimiento y supervisión de las distintas áreas de la Dirección de Educación y sus acciones, coordinación y gestiones con la Municipalidad y el Ministerio de Educación.

Funciones:

- Seguimiento y supervisión de los distintos departamentos de la Dirección de Educación y sus respectivas actividades
- Vinculación y coordinación con las distintas oficinas municipales
- Vinculación y coordinación con el Ministerio de Educación
- Supervisión de la planificación, organización, y evaluación del correcto funcionamiento de cada uno de los establecimientos educativos, en todos los distintos aspectos de los que se encarga esta Dirección de Educación.

Subdirector de Gestión Pedagógica:

Objetivo: planificación y organización de proyectos pedagógicos para los establecimientos de la comuna.

Funciones:

- Coordinación Técnico Pedagógica de Establecimientos Educativos.
- Monitoreo de Planes y Programas.
- Asesoramiento y monitoreo Planes de Mejoramiento SEP.
- Coordinar Proyectos Propios y MINEDUC.
- Creación y Mantención actualizada de bases de datos y estadísticas de establecimientos educativos.
- Coordinación de Proyectos Extraescolar a nivel comunal (Artística, Deportiva y Científica)
- Coordinación de Matrícula.
- Proponer políticas, planes y programas del área de informática educativa.
- Coordinar el área de informática educativa.
- Coordinar el trabajo del área con el MINEDUC, sirviendo de nexo entre el Ministerio y establecimientos educativos.
- Solucionar conflictos intra departamentos, relativos a la ejecución de proyectos tecnológicos.
- Gestión Administrativa de Proyectos Educativos.

Subdirector de Adm. Finanzas y RR.HH.:

Objetivos: Optimizar el uso de los recursos humanos, financieros y físicos requeridos por la Dirección de Educación Municipal, para la realización de sus funciones, mediante la administración eficiente de dichos recursos, desarrollando sus actividades observando las normas y procedimientos pertinentes.

Dependen de esta subdirección:

- Jefe Finanzas
- Jefe Operaciones
- Jefe RR.HH

Funciones:

- Asesorar al Director/a de Educación, en la administración del personal dependiente de la Dirección de Educación.
- Asesorar al Director de Educación, en la administración financiera de los recursos conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.
- Formular el Presupuesto Anual de la Dirección de Educación
- Visar las Resoluciones de Pago.
- Supervisar el proceso contable de la Dirección de Educación, en conformidad con las normas e instrucciones sobre el Sistema de Contabilidad Gubernamental impartidas por la Contraloría General de la República.
- Velar por la entrega oportuna de informes contables y/o presupuestarios a los organismos tanto internos como externos que lo requieran, de acuerdo con la norma vigente.
- Visar las adquisiciones ya sea de bienes y/o prestaciones de servicios, velando por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que regulan estos procesos.
- Poner a disposición de los Establecimientos Educativos dependientes operacionales, gastos menores y otros gastos de inversión, en virtud de las normas sobre Administración Delegada.
- Gestionar con la Municipalidad, la transferencia de aportes para financiar déficit u otros destinos específicos.
- Procurar el cumplimiento de las normas financieras, contables y presupuestarias vigentes y atingentes al área Educación.
- Coordinación Subvención Escolar Preferencial y Programa de Integración Escolar
- Coordinación Fondo Apoyo a la Educación Pública (FAEP)
- Apoyo de procesos de modernización DEM

Jefe Depto. Jurídico:

Objetivo: Asesorar jurídicamente a la Dirección General de la DEM en sus distintos requerimientos.

Funciones:

- Revisar la totalidad de actas y contratos celebrados por la DEM.
- Revisar legalidad de las licitaciones y adquisiciones de la Dirección.
- Supervisar y dirigir sumarios administrativos e investigaciones sumarias.
- Prestar defensa jurídica a la Dirección Central.

- Asesorar jurídicamente a los establecimientos pertenecientes a la DEM.
- Brindar orientación jurídica a Padres y Apoderados.

Jefe Infraestructura:

Objetivo: Tiene la responsabilidad de que la infraestructura de los colegios funcionen bajo la normativa vigente, resolver temas eventuales o emergencias en los establecimientos y estar a cargo de los proyectos futuros de la infraestructura, tanto en el diseño y la construcción de estos dependiendo de la envergadura.

Funciones:

- Desarrollar proyectos de mejoramiento (ampliaciones, construcciones, mantenimiento, otros) continuo en los establecimientos educacionales, a fondos externos
- Postular proyectos de ampliación y mantenimiento de los establecimientos educacionales.
- Supervisar y controlar los proyectos del equipo de arquitectos.
- Supervisar y controlar la ejecución de obras en establecimientos educacionales en coordinación con la Dirección de Obras Municipales.
- Realizar reparaciones menores en establecimientos educacionales.
- Supervisar y controlar el proceso administrativo para proyectos según documentación correspondiente (estado de pago, contratos, permisos de edificación, entre otros).
- Coordinar la entrega de documentación sobre antecedentes de proyectos a MINEDUC, SECPLAN y dirección de Obras.

Jefe Unidad Vinculación Comunidad Escolar:

Objetivo: Promover desarrollo íntegro y respetuoso de los actores de la comunidad escolar, y fortalecimiento de organizaciones formales como CC.AA, CC.PP y docentes, entre otros.

Funciones:

El trabajo de esta unidad se focaliza en tres grandes áreas, con la realización de distintas funciones:

- Relación con SUPEREDUC
- Actualización sobre la normativa legal e interna de cada Establecimiento
- Asesoría sobre normativa vigente, procedimientos, acciones y derechos con los que cuentan cada actor.
- Trabajo en conjunto con los Encargados de Convivencia
- Oficina de Atención a la Comunidad Escolar:
- Protocolo de ingreso, seguimiento y cierre de denuncias
- Filtro denuncias y derivación según gravedad

- Resolución de Contingencias:
- Generación de Protocolos estandarizados de trabajo ante contingencias
- Participación en Consejos Escolares
- Área de Vinculación
- Potenciar y promover la Convivencia Escolar
- Invitar a las comunidades educativas a actividades extra escolares

- “Plan Recuperemos la Excelencia”

Medidas para mejorar la comunicación entre los distintos actores de la comunidad educativa, generar diálogo permanente, mejorar la infraestructura e indicadores académicos, integración de estudiantes y perfeccionamiento de docentes y asistentes de la educación.

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

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar, el/la Director/a de Educación Municipal son:

- Alcalde de la Comuna: El Alcalde es el líder político, sostenedor y administrador de toda la educación pública de la comuna de Santiago; se relacionan en una dinámica y búsqueda que responda a las realidades propias de la comuna para enfrentar los desafíos presentes y futuros.
- Concejo Municipal: Se relaciona para sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación y Cultura del Concejo Municipal, que permitan a dicho Concejo mantenerse informado respecto de las Acciones del Plan de Trabajo de la DEM.
- Administrador Municipal
- Jefes y/o Encargados de las distintas unidades de la DEM
- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLA)
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)
- Director de Administración y Finanzas Municipales
- Dirección de Medio Ambiente
- Dirección de Salud
- Dirección de Cultura
- Dirección de Seguridad
- Dirección de Obras
- Directores de Establecimientos Educativos: se relaciona para mejorar los resultados de aprendizajes de los alumnos/as, otorgando herramientas para que ejerzan su liderazgo, abriendo espacios crecientes de decisión, con iniciativas dirigidas a fortalecer las capacidades técnicas en la base del sistema, es decir en los colegios.
- Organismos de los distintos estamentos de las comunidades educativas: Centros de Alumnos; Centros de Padres; Gremios y Asociaciones.
- Ministerios.
- Intendencia
- Universidades.
- Otros organismos del estado.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.450.000.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.222.848.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$4.672.848.-**

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 **\$3.450.000.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO²

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

² 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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
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. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo 1	Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos de la comuna												
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
Tasa de variación anual del promedio en pruebas estandarizadas SIMCE y PSU	$\left(\frac{\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas y liceo en el año (t)}}{\text{puntaje promedio obtenido en el año (t-1)}} - 1 \right) * 100$	0%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE y PSU entregados por el MINEDUC al municipio.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro que supere los 20 días hábiles, lo que impide la cobertura curricular.
Aumento de la cobertura curricular en todas las asignaturas del plan estudio de los establecimientos educacionales	$\left(\frac{\text{Cobertura curricular obtenido por las escuelas en el año (t)}}{\text{cobertura curricular obtenido por las escuelas en el año (t-1)}} - 1 \right) * 100$	0%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	Resultados oficiales reportados por cada Director de los establecimientos.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro que supere los 20 días hábiles.

Diseñar e implementar un Programa Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Santiago.	(N° de actividades implementadas del Programa Comunal en el año t/N° de actividades programadas en el Programa Comunal para el año t)*100	Diseño o 50% de ejecución	10%	60%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	10%	Programa Educativo Comunal aprobado por la autoridad y posterior seguimiento a las actividades.
---	---	---------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

Objetivo 2	Potenciar las habilidades y competencias directivas del DAEM, equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos de la comuna.													
Ponderación:	20%													
Indicadores														
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos	
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos educacionales.	(N° de actividades del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación ejecutadas en el año t/N° de actividades del programa de perfeccionamiento de los equipos	Diseño o 10% de ejecución	10%	30%	7.5%	50%	50%	7.5%	10%	70%	10%	90%	10%	Programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación aprobado por la autoridad. Informes anuales de avance o ejecución del programa.

	directivos, docentes y asistentes de la educación programadas en el año t)*100													
Porcentaje de establecimientos educacionales de la comuna cuenten con un equipo multidisciplinario coordinado ³ de apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial.	(N° de establecimientos educacionales que cuentan con un equipo multidisciplinario coordinado en el año t/N° total de establecimientos educacionales de la comuna t)*100	70%	10%	75%	10%	80%	10%	85%	10%	90%	10%	Informe de establecimientos educacional indicando el desempeño de los profesionales que son parte del equipo multidisciplinario en el establecimiento y/o su aporte de acuerdo a la realidad del mismo.	Que no exista restricción presupuestaria	

³ Los Equipos multidisciplinarios designados para el apoyo del quehacer educativo y psicosocial de los establecimientos están compuestos por: Asistente social, Psicólogo, Orientador, Encargado de Convivencia y en algunos casos, Psicopedagogo. El trabajo en conjunto entre ellos consiste en reuniones periódicas de coordinación y una atención sistémica por parte del equipo sobre las distintas situaciones que requiera de su apoyo en los establecimientos.

Objetivo 3	Generar estrategias de colaboración participativa a través de protocolos de convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad escolar, actores públicos y privados												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados, con respeto y diálogo.	(Nº de Manuales de Convivencia aprobados por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales en el año (t) / Nº de Manuales de Convivencia planificados del año (t))*100	80%	7.5%	85%	7.5%	90%	7.5%	100%	7.5%	100%	7.5%	Manuales de Convivencia aprobados por las comunidades educativas. Informe consejos escolares realizados por la comunidad escolar.	
Ejecución de proyectos y convenios de colaboración suscrito con actores público/privados	(Convenios suscritos en el año t/Nº de convenios programados para suscribir en el año t)*100	80%	7.5%	80%	7.5%	90%	7.5%	90%	7.5%	100%	7.5%	Convenios suscritos entre el DAEM y organismos público/privados.	
Porcentaje de Consejos escolares, Consejos de profesores y de padres y apoderados realizados en el año t.	(Nº de Consejos Escolares, de profesores, de padres y apoderados desarrollados en el año t / Nº de Consejos Escolares, de	60%	5%	70%	5%	70%	5%	80%	5%	80%	5%	Informe de consejo realizado, firmado por los organizadores, enviados desde los colegios y Liceos al Daem. Listado de	Los Consejos Escolares están constituidos por los representantes de: Alumnos, Padres, Profesores,

	profesores, de padres y apoderados planificados para el año t) *100											participantes con firma.	Asistentes de la Educación, Director y Sostenedor.
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------	--

Objetivo 4	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y recursos materiales de los establecimientos educacionales												
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
Tasa de variación anual del porcentaje de deserción escolar	(Nº de alumnos que desertan en el año t/Nº de alumnos que desertan en el año (t-1)-1)*100	0%	10%	-3%	10%	-3%	10%	-2%	10%	-2%	10%	Informe anual con número de alumnos que desertan, remitido por el director del establecimiento al DAEM.	Que exista un funcionamiento normal de los establecimientos durante el año académico.
Aumento de recursos financieros provenientes de SEP, FAEP, PIE, FDNR, entre otros.	((Fondos municipales provenientes del FAEP, SEP, PIE, FDNR, entre otros en el año t / Fondos municipales	1%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	4%	10%	Registro contable de la cuenta de ingreso de recursos al DAEM.	Que no existan programas o fuentes de financiamiento.

	provenientes del FAEP, SEP, PIE, FDNR, entre otros en el año t-1)-1)*100												
Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual	(Presupuesto anual ejecutado en el año t/presupuesto anual entregado en el año t)	90%	5%	95%	5%	95%	5%	100%	5%	100%	5%	Informe de cuentas anual elaborado por el Jefe DAEM y expuesto ante el Concejo Municipal.	
Diseñar e implementar un Plan de Mantenimiento y de Mejoramiento de la infraestructura escolar, que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.	(N° de acciones y actividades ejecutadas en el Plan de Mejoramiento de la Infraestructura escolar en el año t/N° de actividades programadas en el Plan de Mejoramiento de la Infraestructura para el año t)*100	50%	5%	60%	5%	70%	5%	80%	5%	90%	5%	Elaboración del Plan de Mejoramiento aprobado por los Directores y autoridades municipales.	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se considera un cumplimiento mínimo del 60% del convenio para el primer año y de un 75% para los siguientes. Si este mínimo exigido no se cumpliera, se faculta al Municipio a poner término al contrato del Director de Educación Municipal.