

## JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE TENO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule, Teno

### I. EL CARGO

#### 1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

#### 1.2 REQUISITOS LEGALES

- 1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:
- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (\*)
  - b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (\*\*)
- 1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.
- 1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

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

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

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

## 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

La Política Educacional Comunal en el contexto de Reforma, nos invita a detenernos y reflexionar junto a nuestras Comunidades Educativas, con el propósito de decidir en conjunto, los sueños, sellos, identidad y definiciones educativas de nuestras Escuelas y Liceo. Se trata de hacer ciudadanía en cada una de las unidades educativas, mirándolas en su contexto, de acuerdo a su cultura, a las necesidades formativas de quienes la conforman, como también del sistema y territorio que integran. Por ello, es aún más relevante cómo nuestras unidades educativas han reaccionado ante los desafíos que se han debido enfrentar con la educación remota o a distancia, pues los contextos y los recursos que se utilizan son totalmente distintos entre un establecimiento y otro. (PADEM 2021 Ilustre Municipalidad de Teno)

Los desafíos específicos para la comuna son:

**El uso de tecnología y la educación digital:** Mejorar las condiciones básicas en el acceso a las tecnologías, desarrollar habilidades como el pensamiento crítico, además de las digitales, y trabajar en la formación docente para el fortalecimiento de las clases híbridas, son algunas de las tareas urgentes para mejorar la calidad de los aprendizajes y avanzar en el desarrollo de la comuna.

**Innovación educativa:** la educación en nuestra comuna debe avanzar hacia nuevas formas de enseñanza, de modo de aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación a través de la promoción, investigación y masificación de innovaciones pedagógicas, sobre todo considerando el

tremendo potencial que tiene la tecnología como herramienta de aprendizaje.

**Formación Integral:** Desarrollar habilidades académicas y motivación por el estudio, vincularse con el entorno, aumentar el compromiso escolar, fortalecer la convivencia escolar y la participación activa de la familia en el proceso educativo.

**Deserción Escolar:** La evidencia indica que los factores de riesgo asociados a la deserción escolar se han acrecentado durante la crisis sanitaria, afectando especialmente a los sectores más vulnerables, por lo cual es importante trabajar en medidas preventivas que ayuden a combatir el eventual aumento del abandono escolar". "El esfuerzo de toda la comunidad educativa debe estar en asegurar que los niños y jóvenes sigan sus procesos de aprendizajes para que todos puedan continuar con su trayectoria formativa y así tener verdaderas oportunidades en el futuro.

**Trabajo en red:** La experiencia ha demostrado que las escuelas mejoran más y mejor cuando trabajan en red, es decir, articulan su quehacer y buscan soluciones innovadoras a problemas comunes dentro de un entorno de confianza, proceso que culmina en una mejora escolar continua.

**Trayectorias educativas:** Proteger y construir las condiciones educacionales, para que niños, niñas y adolescentes lo realicen de manera continua, completa y de calidad, es una prioridad, acompañando a la institucionalidad para que se fortalezca el vínculo entre el estudiante y la escuela, el cual se ve afectado por experiencias personales o por condiciones no favorables como la maternidad y paternidad temprana, problemas de convivencia, demoras administrativas o discontinuidades del proceso pedagógico.

### 2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

#### DIAGNÓSTICO COMUNAL

Al realizar el presente Diagnóstico Comunal, fue necesario extraer los datos oficiales derivados del Censo 2017, de la CASEN 2017 y Registro Social de Hogares. De acuerdo al Censo de población realizado el 19 de abril 2017 nuestra población comunal oficial es de 28.921, 14.764 hombres y 14.157 mujeres, está compuesta principalmente por pueblos no originarios con un total de 25.379 habitantes, además de una población mapuche de 1.393 personas y otros pueblos originarios con un porcentaje menor tales como Aimará, Diaguitas, Rapa Nui, Quechua y otros pueblos. Nuestra comuna presenta una tasa de pobreza de un 17,21 %.

La Comuna de Teno es eminentemente rural, situación que se refleja fielmente en la Educación, dado que sólo dos Unidades Educativas se encuentran en el medio Urbano, ellas son la Escuela de Teno y el Liceo Polivalente de Teno; sin embargo, las matrículas de ambos establecimientos representan el 29% (950 alumnos) de la matrícula total de los Establecimientos Municipales de la Comuna de Teno. El 71 % restante es decir 2344 alumnos se distribuyen en las 16 Unidades Educativas que se encuentran en el medio rural.

Otros datos relacionados directamente con Educación, arrojados por el Censo del año 2017 apuntan a que los años de escolaridad promedio del jefe o jefa de hogar corresponden a 8 años. En relación a los promedios de asistencia a la educación formal de personas en edad escolar obligatoria es un 95%, específicamente en educación parvularia es un 52% y en la educación media un

75%. Respecto del ingreso a la educación superior, corresponde a un 12%, mientras un 72% termina esta educación superior.

<b>Matrícula Histórica</b>				
<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3201	3187	3227	3144	3244

Cuadro Comparativo Matrícula Proyectada Urbana y Rural Año 2021

<b>MATRÍCULA</b>	<b>Nº ALUMNOS (AS)</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Urbana	950	29%
Rural	2344	71%
Total	3294	100%

Matrícula y Proyección Jardines VTF

<b>RBD</b>	<b>UNIDAD EDUCATIVA</b>	<b>MATRÍCULA 2020</b>	<b>PROYECCIÓN 2021</b>
34111-8	Jardín y Sala Cuna Espiguita Comalle	39	17
34113-4	Abejitas I	50	25
34114-2	Jardín infantil y sala cuna Cuncunita	35	10
34115-0	Jardín Gotitas de Amor	52	32
34118-5	Sala Cuna y Jardín Infantil Abejitas II	37	22
34120-7	Pasitos de Ternura	34	15
34112-6	Sala Cuna La Hormiguita Cantora	17	10
<b>TOTAL MATRÍCULA COMUNAL</b>		264	131

Respecto a los resultados académicos, podemos destacar:

<b>PSU</b>	<b>Lenguaje (promedio)</b>	<b>Matemática (promedio)</b>
2019	393	403

<b>SIMCE</b>	<b>ÁREA</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>2° Básico</b>	Lenguaje Comunicación y	260	--	--	--	--
<b>4° Básico</b>	Lenguaje Comunicación y	264	269	263	268	--
<b>4° Básico</b>	Matemáticas	262	259	249	252	--
<b>4° Básico</b>	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	--	--	--	--	--
<b>6° Básico</b>	Lenguaje Comunicación y	244	246	--	253	--
<b>6° Básico</b>	Matemáticas	247	244	--	245	--
<b>8° Básico</b>	Lenguaje Comunicación y	232	--	234	--	--
<b>8° Básico</b>	Matemáticas	249	--	246	--	--
<b>8° Básico</b>	Ciencias Naturales	258	--	259	--	--
<b>8° Básico</b>	Historia, Geografía y Cs. Sociales y	--	--	--	--	--
<b>II° Medio</b>	Lenguaje Comunicación y	232	206	--	211	--
<b>II° Medio</b>	Matemáticas	225	209	--	211	--

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE LOGRO  
EDUCACIÓN BÁSICA

Básica

Año	Establecimientos (EE) con categoría					Establecimientos (EE) sin categoría		
	Alto	Medio	Medio – Bajo	Insuficiente	Total EE clasificado	EE de baja matrícula	EE con falta de información	Total EE sin clasificación
2019	3	8	1	0	12	4	0	4
	25.0 %	67.7 %	8.3%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
2018	3	9	0	0	12	4	0	4
	25.0 %	75.0 %	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
2017	5	6	1	0	12	4	0	4
	41.7 %	50.0 %	8.3%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
2016	5	2	2	0	12	4	0	4
	41.7 %	41.7 %	16.7 %	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE LOGRO  
EDUCACIÓN MEDIA

Media

Año	Establecimientos (EE) con categoría					Establecimientos (EE) sin categoría		
	Alto	Medio	Medio – Bajo	Insuficiente	Total EE clasificado	EE de baja matrícula	EE con falta de información	Total EE sin clasificación
2019	0	0	1	0	1	0	0	0
	0	0	100.0 %	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2018	0	0	1	0	1	0	0	0
	0	0	100.0 %	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2017	0	0		1	1	0	0	0
	0	0	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO  
EVALUACIÓN SIMCE  
ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EDUCACIÓN BÁSICA

ESTABLECIMIENTO	CATEGORÍA DE DESEMPEÑO			
	2016	2017	2018	2019
MANUEL RODRÍGUEZ ERDOÍZA	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
ALBORADA VENTANA DEL BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
COMALLE	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO

EL GUINDO	S/C	S/C	S/C	S/C
HUEMUL	MEDIO-BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
LAS ARBOLEDAS	MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO	MEDIO	MEDIO
LAS LIRAS	S/C	S/C	S/C	S/C
LOS ALISOS	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
MONTERILLA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
MORZA	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
PDTE. CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	S/C	S/C	S/C	S/C
SAN CRISTÓBAL	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
SAN RAFAEL	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO-BAJO
SUSANA MONTES VELASCO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
TENIENTE CRUZ	S/C	S/C	S/C	S/C
ESCUELA TENO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO  
EVALUACIÓN SIMCE  
ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL EDUCACIÓN MEDIA

ESTABLECIMIENTO	CATEGORÍA DE DESEMPEÑO		
	2017	2018	2019
LICEO TENO	INSUFICIENTE	MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO

ESTANDARES DE APRENDIZAJE / NIVELES DE LOGRO SIMCE  
BÁSICA Y MEDIA

4° Básico Lectura			
Año	2016	2017	2018
Adecuado	39,42	37,43	44,11
Elemental	31,03	28,75	24,97
Insuficiente	29,59	33,85	30,92

6° Básico Lectura			
Año	2015	2016	2018
Adecuado	29,29	24,83	20,99
Elemental	32,12	35,89	40,22
Insuficiente	38,69	39,39	41,39

4° Básico Matemáticas			
Año	2016	2017	2018
Adecuado	25,08	11,36	21,18
Elemental	44,02	39,70	41,70
Insuficiente	30,90	48,95	37,12

6° Básico Matemáticas			
-----------------------	--	--	--

Año	2015	2016	2018
Adecuado	17,07	20,71	11,12
Elemental	53,34	43,44	51,31
Insuficiente	29,60	35,85	37,57

II Medio Lectura			
Año	2016	2017	2018
Adecuado	1,35	1,12	3,13
Elemental	5,41	22,47	17,71
Insuficiente	93,24	76,4	79,17

II Medio Matemáticas			
Año	2016	2017	2018
Adecuado	0	1,12	1
Elemental	22,22	16,85	17
Insuficiente	77,78	82,02	82

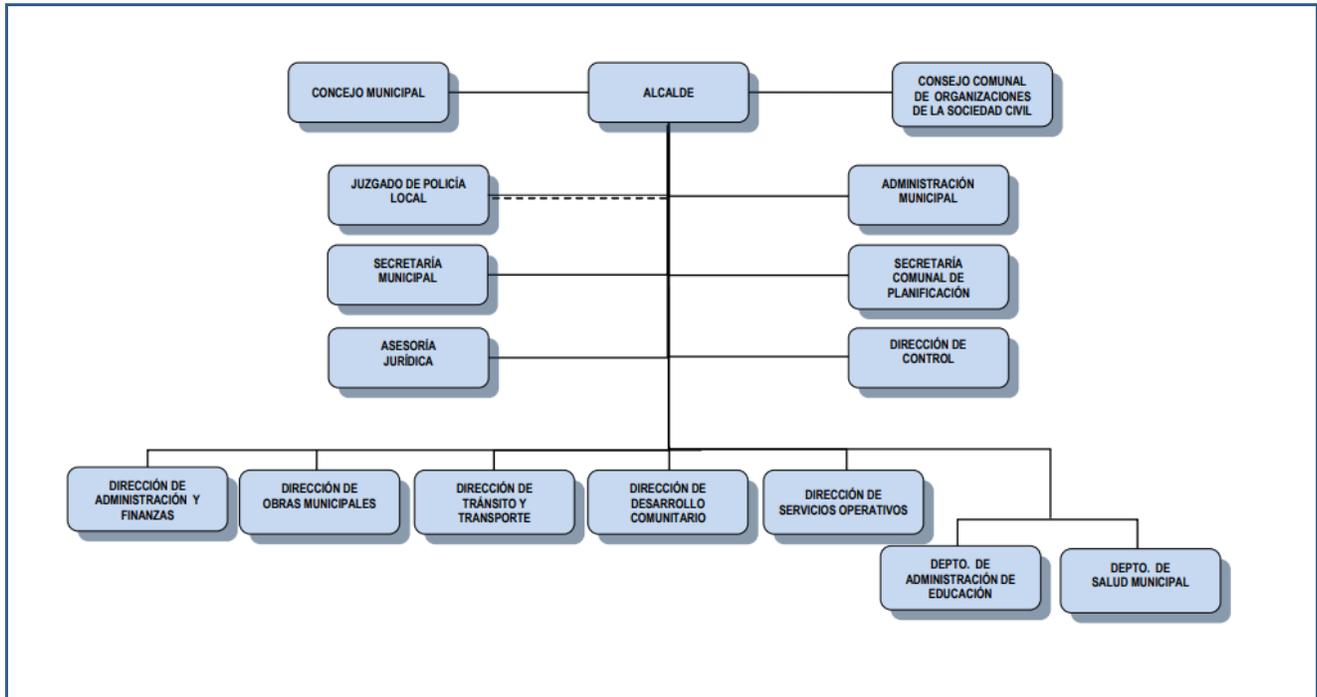
## 2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

La primera línea de trabajo consiste en establecer un trabajo sistemático de nuestras redes de apoyo con el Ministerio de Educación, Agencia de Calidad de la Educación, Superintendencia de educación, DEPROV, Secretaría Ministerial, CPEIP, JUNJI Y JUNAEB procurando con ellos, la existencia de canales de comunicación más efectivos y prósperos para nuestra comuna. En este sentido nuestra comuna ha avanzado en el uso de plataformas digitales, con la finalidad de articular u darle continuidad, a la Red Microcentro Entre Cordilleras (donde participan 04 Unidades Educativas de la Comuna), Red de Mejoramiento Escolar (integrada por los Directores y Jefes Técnicos de 14 Unidades Educativas de la Comuna de Teno); ambas con el apoyo de Supervisores del Departamento Provincial de Educación. Además de las redes de: Encargados de UTP, Convivencia Escolar, Directores, Programa de Integración Escolar, Educadoras de Párvulos, Educación Extraescolar, Inventarios y de Profesionales Asistente de la Educación, dando énfasis en que la información debe ser generalizada y trabajada en los establecimientos educacionales, asegurando que cada encargado tenga el espacio para bajar la información en reuniones técnicas internas del establecimiento.

La segunda línea se enmarca dentro del trabajo que debemos realizar con miras al traspaso de nuestros establecimientos educacionales a los Servicios Locales de Educación, por lo tanto, debemos propender a la conformación de comunidades de aprendizaje, lograr que las redes de trabajo se sistematicen como redes de apoyo territorial y que los establecimientos educacionales logren incorporar a su quehacer, herramientas que les servirán para desempeñarse de manera más autónoma en un futuro no muy lejano.

Finalmente, el Departamento de Educación de la I. Municipalidad de Teno, dentro de sus sellos establece políticas de participación y apoyos con redes externas con nuestros establecimientos educacionales, por otro lado, mantienen estrecha vinculación con el Hospital de Teno, CESFAM, Postas Rurales, DIDECO, SENDA, EDLI, Mutualidad, Oficina de la Discapacidad Comunal, Triple P, Carabineros, PDI, Juzgados de Familia, Instituciones colaboradoras de SENAME, Bomberos, Organizaciones Territoriales - Funcionales de la Comuna y empresa privada.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Nº personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>29</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>611</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>845</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$ 16.459.230.000	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (93,94%)	\$8.529.071.000
	Aporte Municipal (0,33%)	\$30.000.000
	Otros financiamientos (5,73%)	\$520.300.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$9.079.371.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de Teno ubicada en el extremo norte de la VII Región Del Maule, perteneciente a la Provincia de Curicó, es una comuna mayoritariamente agrícola, con una superficie de 618,4 Km<sup>2</sup>; limita hacia el norte con la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, VI Región, por medio del estero Chimbarongo, y la comuna Chépica; Hacia el este con la comuna de Romeral y su precordillera. Al Sur con la rivera del Rio Teno; Hacia el oeste con la comuna de Chépica, Rauco y Curicó.

La población de Teno es de 25.596 habitantes, siendo un 2,56% de la población total de la región, de las cuales 12.298 son mujeres (48,0%) y 13.298 son hombres (52%).

Respecto a la población rural tenemos el 73,7% (18.867 háb.), y un 26,3% (6.729 hábs.) corresponde a población urbana.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales 10 tienen directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Manuel Rodríguez
- Escuela Las Liras
- Escuela Las Arboledas
- Escuela Monterilla
- Escuela Susana Montes
- Escuela Comalle
- Escuela Morza
- Escuela San Cristóbal

- Liceo de Teno
- Hacienda de Teno

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (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 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>3.2 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. O Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Actualizar 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 PÚBLICA<sup>1</sup>

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	640
<b>Total de Presupuesto que administra</b>	\$9.079.371.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los equipos que forman parte del DAEM y que generan un trabajo colaborativo con el/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal son:

**Unidad Técnico-Pedagógica:** Su función es fortalecer el apoyo a las unidades educativas de cada establecimiento y redes comunales con la finalidad de otorgar las herramientas necesarias para implementar los lineamientos técnicos emanados desde el Ministerio de Educación y su normativa vigente.

**Coordinación de Programa de Integración Escolar:** Su función principal es consolidar el PIE como una oportunidad de apoyo a los establecimientos educacionales, en lo general, y a los estudiantes con y sin necesidades educativas especiales, en lo particular, para lograr así una disminución en las barreras para el aprendizaje y una igualdad de oportunidades en el contexto educativo.

**Coordinación de Transversalidad Educativa:** Su función es consolidar la Convivencia Escolar como espacio de formación y participación para los diferentes integrantes de la comunidad educativa articulando el PEI, Instrumentos de Gestión, los OAT y las Bases curriculares, con el propósito de establecer una Cultura Institucional en Convivencia Escolar.

**Coordinación de Educación Extraescolar:** Su función es fortalecer aún más las actividades extraescolares de manera online en el caso de que continúe esta pandemia, insertando eventos que reúna el interés de los estudiantes y de los Establecimientos Educacionales, como así mismo de toda la comunidad educativa.

Se suman además las áreas de finanzas, informática, Jardines VTF, remuneraciones, adquisiciones, transporte escolar, inventario activo fijo, mantención de plantas de tratamientos y infraestructura.

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

El/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores:

**Clientes Internos:** colaboradores que prestan funciones en el DAEM de Teno, como también en las distintas unidades educativas, las unidades del municipio, los estudiantes y sus familias, los DEE y las distintas unidades del municipio, tales como Departamento de Salud Municipal, DIDECO, Concejo Municipal, Corporación de Deportes, Alcaldía.

**Clientes Externos:** colaboradores externos a las distintas unidades educativas, pero que potencian el trabajo de cada una de las Escuelas. Entre ellas podemos encontrar: Las familias de nuestros estudiantes; Ministerio de Educación, Agencia de Calidad, Superintendencia de

Calidad, JUNJI, JUNAEB.

**Otros Actores:** Otros Municipios, Empresas particulares.

#### 5.4 RENTA

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

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$684.816.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

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

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

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

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

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

---

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

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

**ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	
Cargo	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Ilustre Municipalidad de Teno
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	2021 - 2025

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: (05/04/2021) al (05/04/2025)**

<b>Objetivo:</b>	Mejorar la gestión administrativa del DAEM, diseñando procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.												
<b>Ponderación:</b>	30%												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Elaboración e implementación de un plan de seguimiento de Proyectos Educativos institucionales de la comuna.	$(N^{\circ} \text{ de EE acompañados en la elaboración de su PEI en el año } t / N^{\circ} \text{ total de EE de la comuna el año } t) * 100$	Elaboración	100%	75%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	Proyecto Educativo Institucional  Plan de seguimiento de los PEI.  Acta anual de actualización del proyecto educativo Institucional, realizado por la comunidad educativa de	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.

													cada EE.	
Monitorear los Indicadores de eficiencia interna. (matrícula, asistencia, retención y repitencia)	(N° de EE monitoreados en los indicadores de eficiencia interna en el año t / N° total de EE de la comuna el año t) * 100	50%	10%	70%	10%	80%	10%	95%	10%	100%	10%	Acta, Entrevista, o grupo focal con el sostenedor, director y equipo directivo  Informe anual de seguimiento con registro de datos por EE	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que duren más de 45 días.	
Elaboración e implementación de un plan de monitoreo y evaluación de los Convenios de desempeño de Directores. (ADP)	Jefe DAEM cuenta con evaluación y retroalimentación de metas de desempeño de Directores (ADP)  Sí O NO	Sí	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	Convenio de desempeño del director nombrado por ADP  Registro de evaluación de las metas y retroalimentación al director.	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	

<b>Objetivo:</b>	Potenciar el mejoramiento continuo a través de instancias formativas, que permitan un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza aprendizaje en los Establecimientos Educativos de la Comuna.												
<b>Ponderación:</b>	20%												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Elaboración e implementación del plan territorial de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM, directivos, docentes y Asistentes de la Educación.	(N° de actividades ejecutadas del Plan territorial de desarrollo de capacidades en el año t / N° de actividades programadas para el año t)	Elaboración	10%	70%	10%	75%	10%	80%	10%	90%	10%	Plan territorial de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad.  Lista de asistencia a jornadas de capacitación por	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.

	* 100												estamento: Directores, Docentes y Asistentes de la Educación	
Implementar estrategias que contemplen metodologías para un modelo pedagógico activo (habilidades para el siglo XXI)	(N° de EE que implementan metodologías de modelo pedagógico activo en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	50%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	10%	100 %	10%	Planificaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje por EE.  Pauta de seguimiento (elaboración propia)  Modelo pedagógico por EE.	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	

<b>Objetivo:</b>	Consolidar la Convivencia Escolar como espacio de formación y participación para los diferentes integrantes de la comunidad educativa articulando el PEI, Instrumentos y planes de Gestión, los OAT y las Bases curriculares, con el propósito de establecer una cultura institucional en convivencia escolar.												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Monitorear los EE que ejecutan actividades formativas y de participación de planes normativos (Plan Integral de Seguridad Escolar, Plan de Gestión en Convivencia Escolar, Plan de Afectividad, Sexualidad y Genero, Plan de Inclusión, Plan	(N° de EE que ejecutan actividades formativas y de participación en los planes normativos en el año t / N° total de EE de la comuna año t) * 100	50%	10%	80%	10%	85%	10%	90%	10%	100%	10%	Planes normativos actualizados.  Entrevista, encuesta o grupo focal con encargados de planes y/o equipo directivo.  Informe anual de seguimiento y	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.

de Desarrollo Profesional y Plan de Formación Ciudadana)												monitoreo con datos de cada EE	
Monitorear que los EE mantengan su Reglamento Interno y Manual de Convivencia actualizados que regula las normas de acción y de resolución de conflictos para situaciones de violencia entre estudiantes.	(N° de EE que cuentan con el Reglamento Interno y manual de CE actualizados en el año t / N° total de EE de la comuna año t) * 100	50%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	Entrevista, encuesta o grupo focal con el equipo directivo del Establecimiento o educacional  informe anual de monitoreo con datos de cada EE  Acta de fiscalización superintendencia de educación. (área formación y	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.



														45 días.
Elaborar e implementar Plan de Monitoreo de recursos financieros.	Sí: 100% implementación plan de monitoreo No: menos del 100% implementación del plan de monitoreo	Elaboración  100% del plan	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	Presupuesto anual  Plan de monitoreo de recursos financieros aprobado por sostenedor  Ejecución y Registro de ingresos y gastos, según plan de monitoreo elaborado el año t	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
Elaborar e implementar un Plan de monitoreo de Gestión de recursos educativos.	Sí: 100% implementación plan de monitoreo de gestión No: menos del 100% implementación	Elaboración  100% del	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	SI	10%	Plan de monitoreo de Gestión de recursos educativos  Inventario de recursos	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones	

	n del plan de monitoreo de la gestión	plan										didácticos Registros de observación de los recursos didácticos e insumos fungibles	nes sociales comunales que superen los 45 días.
--	---------------------------------------	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

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

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

### Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

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

<b>Escala</b>	<b>% de cumplimiento</b>
Muy Bueno	Entre el 90% y el 100%
Bueno	Entre el 75% y el 89%
Regular	Entre el 56% y el 74%
Insuficiente	Entre el 0% y el 55%

Respecto al incumplimiento del Convenio de Desempeño, la autoridad máxima local podría destituir al Jefe/a DAEM, en el caso de ser evaluado en las categorías Regular e Insuficiente, a partir del segundo año de ejecución del convenio del convenio.