

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE ESTACIÓN CENTRAL

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Henríquez.-

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Estación Central
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Región Metropolitana
Fecha Aprobación:	07 de Mayo de 2013
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de la comuna de Estación Central le corresponde diseñar, implementar y liderar el proyecto Educativo Institucional. Es responsable de liderar la gestión técnico-pedagógica, administrativa y financiera de los establecimientos educacionales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la Educación en la comuna de Estación Central.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DAEM de Estación Central le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal, en la formulación del Proyecto Educativo Institucional Comunal y en materias relacionadas con la educación pública, de acuerdo a la actual normativa, tomando las medidas institucionales que sean necesarias, frente a los eventuales cambios que se pueden desarrollar en el sistema educación chileno.
2. Liderar la planificación, organización, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional Comunal.
3. Orientar, coordinar y evaluar el desempeño y los logros profesionales de las áreas de Gestión Curricular, Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar.
4. Representar a la Municipalidad de Estación Central, dentro de su ámbito de responsabilidades técnicas, administrativas y legales, en materias educacionales ante la comunidad en instancias públicas y privadas, atender y resolver, oportunamente, los requerimientos y necesidades de las comunidades escolares a su cargo.
5. Establecer vínculos y relaciones fluidas desarrollando alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas, provincias y/o regiones y actores clave en su entorno, para facilitar el logro de los objetivos y metas del Proyecto Educativo.
6. Cautelar el cumplimiento de las normativas vigentes, en cada uno de los Establecimientos Educativos, bajo su responsabilidad.

3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

Antecedentes demográficos
 La comuna de Estación Central, posee una población total de 130.394 habitantes, de los cuales 66.455 son mujeres y 63.939, son hombres. Es una comuna con alta densidad poblacional que llega a los 9.247 habitantes por km².
 Con respecto a índices de hacinamiento, este alcanzaría un 1,24 % de la población de la comuna. Según los resultados comunales, de la encuesta CASEN 2006, el 1,3% de la población es indígena; el 5,9% corresponde a la categoría de pobreza no indigente y el 92,7 % a la categoría de no pobreza.
 La población de Estación Central disminuyó de 140.896 a 130.394 habitantes desde el año 1992 al 2002 respectivamente. Es decir, ha experimentado una tasa de disminución intercensal de -7,4%, 10.502 habitantes menos.

ANTECEDENTES GENERALES COMUNA ESTACION CENTRAL						
SUPERFICIE	VARIACIÓN DE POBLACIÓN		HABITANTES (CENSO 2002)			DENSIDAD
	CENSO 1982	CENSO 1992	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
1481 há.	147.918 Habitantes	140.896 Habitantes	63.939	66.455	130.394	9.247 x Km ² .

Antecedentes socio-económicos

La comuna de Estación Central cuenta con un importante número de población indigente y pobre no indigente, aunque menor al existente en el país y en la Región Metropolitana.

Los cambios de la economía en los últimos diez años, se reflejan en las variaciones que experimenta la actividad económica de los trabajadores de Estación Central. La tasa de participación de la fuerza de trabajo, es decir, las personas ocupadas o que buscan trabajo, respecto del total de la población mayor de 15 años, aumentó del 50% al 54%.

Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en la comuna de Estación Central, se presentan en la siguiente tabla:

Grupo de Operación	Hombres 1992	Hombres 2002	Mujer 1992	Mujer 2002
Personal Directivo	8%	7%	5%	5%
Profesionales	5%	7%	9%	10%
Técnicos	6%	14%	8%	18%
Personal Administrativo	15%	10%	26%	15%
Trabajadores de servicio y Comercio	11%	13%	18%	19%
Trabajadores Calificado Agrícolas y Pesqueros	1%	1%	0%	0%
Trabajadores Mecánicos, Artesanos y Otros Oficios.	25%	15%	8%	4%
Operadores de Maquinaria Y Montadoras	12%	12%	5%	2%
Trabajadores no Calificados	14%	12%	19%	18%
Fuerzas Armadas	3%	2%	0%	0%
Otro	0%	7%	1%	8%

(Fuente: INE 2002)

De acuerdo a esta tabla, en Estación Central los hombres siguen siendo principalmente trabajadores mecánicos o artesanos, aunque esta ocupación ha disminuido 10 puntos porcentuales y hoy muestra prácticamente la misma importancia que los operadores de maquinaria, los no calificados, los técnicos y los trabajadores del comercio. Destaca el aumento de 8% en el grupo técnico y de 7% en el grupo "otro".

Por su parte, las mujeres en 1992 se ocupaban mayoritariamente como personal administrativo (26%), mientras que en 2002, los grupos mayoritarios son el técnico, trabajadores de servicio y no calificados, todas con alrededor de un 18% de importancia.

ANTECEDENTES EDUCACIONALES

La comuna cuenta con 15 establecimientos escolares municipales, en los que se encuentran:

- Enseñanza Básica (13 Establecimientos).
- Enseñanza Media (Humanista Científico y Técnico Profesional) (4 Establecimientos).
- 3° Nivel de Enseñanza Básica Adultos (1 Establecimiento).
- 1° y 2° Nivel de Enseñanza Media Humanista Científica Adulto (1 Establecimiento).

Nº	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	NIVEL DE ENSEÑANZA			
		E.P.	E.B.	E.M.(HC)	E.M.(TP)
D-20	Esc. Arturo Alessandri Palma	E.P.	E.B.		
D-28	Liceo Estación Central		E.B.	E.M.(HC)	
E-34	Esc. República de Austria	E.P.	E.B.		
E-36	Esc. Humberto Valenzuela García	E.P.	E.B.		
D-53	Esc. Arnoldo Falabella	E.P.	E.B.		
F-55	Esc. Unión Latinoamericana	E.P.	E.B.		
D-57	Esc. Carlos Condell de la Haza	E.P.	E.B.		
A-70	Centro Educ. Amador Neghme Rodríguez	E.P.	E.B.	E.M.(HC)	
A-71	Liceo Polivalente Guillermo. Feliú Cruz			E.M.(HC)	E.M.(TP)
G-95	Liceo de Adulto Luis Gómez Catalán		E.B.A	E.M.A	
D-258	Esc. República de Francia	E.P.	E.B.		
D-260	Esc. Profesor Ramón del Río	E.P.	E.B.		
D-261	Esc. Pacto Andino	E.P.	E.B.		
D-276	Esc. Carolina Vergara Ayares	E.P.	E.B.		
D-277	Esc. Japón	E.P.	E.B.		

S I M B O L O G Í A	
E.P. = Educación Parvularia	E.M. (H-C) = Científico Humanista
E.B. = Enseñanza Básica	E.E. = Escuela Especial
E.M. = Enseñanza Media	E.E.L. = Escuela Especial Lenguaje
E.M.A. = Enseñanza Media Adultos	E.E.D.M. = Escuela Especial Def. Mental
E.M.C. = Enseñanza Media Comercial	E.B.A. = Enseñanza Básica Adultos

La Matrícula en los últimos años se ha comportado de la siguiente forma:

	2009	2010	2011	2012
Matriculas	8.484	8.098	7.806	7.401
Asistencia	6.804	6.868	5.907	6.210
%	80,20%	84,81%	75,67%	83,91%
% Baja Matricula		-4,55%	-3,61%	-5,19%

En la comuna el Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) de los establecimientos ha aumentado durante el periodo 2010 al 2012, llegando a un 77,1% durante el 2012.

ÍNDICE DE VULNERABILIDAD ESCOLAR ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES					
MODALIDAD	% I.V.E. 2009	% I.V.E. 2010	% I.V.E. 2011	% I.V.E. 2012	PROMEDIO
Promedio comunal E. Básica	76,0	68,8	73,8	73,8	73,1
Promedio comunal E. Media	79,2	73,1	75,1	80,3	76,9
Promedio comunal	77,6	70,9	74,5	77,1	75,0

Al analizar el IVE en Educación Básica, en el periodo 2009-2012 el promedio es de un 73,1% mientras que en la Educación Media es de un 76,9%.

Debido a la ubicación geográfica de la comuna, se encuentra un importante número de alumnos extranjeros, 481 alumnos, la mayor parte concentrada en la Educación Básica.

ALUMNOS EXTRANJEROS		
	2011	2012
ED. PREBÁSICA	54	80
ED. BÁSICA	352	330
ED. MEDIA	64	71
Total Comunal	470	481

El estudiantado de origen étnico en los establecimientos es de 565 alumnos, durante el 2012, la mayor parte de ellos de orígenes mapuches y concentrados en la Enseñanza Básica.

ESTUDIANTES POR ORIGEN ÉTNICO			Estudiantes según origen étnico por modalidad de Enseñanza	
	2011	2012		
AYMARA	17	16	Ed. Parvularia	71
QUECHUA	1	4		
PASCUENSE	2	2	Ed. Básica	417
MAPUCHE	525	543		
OTROS	4	0	Ed. Media	77
TOTAL	549	565		

Respeto del SIMCE 2012, el puntaje promedio obtenido para 4° Básico es de 242 puntos mientras que el año 2011 el puntaje promedio fue de 245 puntos. Para el SIMCE de II Medio 2012, el promedio fue de 221 puntos lo mismo que en el año 2010.

El Promedio de la PSU en la comuna el año 2012 fue de 401 puntos, mientras que en el año 2011 fue de 402.

	MATRICULAS 2012	SIMCE 2012		PSU 2012
		4° BÁSICO	8° BÁSICO	
D-20	939	223	234	
D-28	540	275	245	398,5
E-34	479	259	258	
E-36	333	212	231	
E-53	631	239	245	
F-55	304	238	220	
D-57	797	277	272	
A-70	572	234		436,5
A-71	387			399,8
G-95	578			395,5
D-258	195	250	231	
D-260	330	247	240	
D-261	571	253	238	
D-276	360	250	221	

D-277	277	233	205	
TOTAL	7292	245,38	236,67	407,58

Durante el año 2012, los establecimientos educacionales municipales, adscritos a la ley N° 20.248 (SEP) recibieron en total la cantidad de \$ 1.001.324.067. Se contemplan ingresos por \$ 5.865.727.720 por conceptos de subvenciones escolares.

La Educación Municipal de la comuna, propone que las Comunidades Educativas avancen en su desarrollo organizacional hasta alcanzar el estándar de organizaciones pedagógicas efectivas, inteligentes, autónomas que gestionan el servicio educativo a través de prácticas pedagógicas, que aseguran a todos sus estudiantes aprendizaje de manera crítica, creativa, con foco en la construcción participativa de una convivencia escolar centrada en la confianza de las personas, grata, amable, cercana, inclusiva, libres de prejuicios y de discriminación. Desde ese estado de desarrollo organizacional, las comunidades educativas tienen la oportunidad de elevar cualitativa y cuantitativamente sus resultados pedagógicos e indicadores de la calidad educativa vinculados a la buena convivencia escolar, mediante la optimización de la ejecución de los Planes de Mejora en los procesos educativos.

Considerando lo anterior, los **objetivos estratégicos** del Departamento de Educación apuntan a :

- Apoyar la optimización del proceso de elaboración y ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo, en el marco de Subvención Escolar Preferencial, sin descuidar las Líneas de Gestión Curricular y Recursos, incorporar de manera más visible y estratégica, las líneas de Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar, con el fin de asegurar la integralidad formativa y la calidad y equidad de los aprendizajes y rendimientos escolares de todos los estudiantes.
- Convocar a los Directores (as) y equipo Directivos y Técnicos de las escuelas y/o liceos a optimizar condiciones organizacionales y las capacidades profesionales pedagógicas de sus respectivas comunidades educativas, asumiendo un rol de líderes presentes, cercanos, con capacidad de modelar en acciones y conductas los procesos curriculares y de convivencia, a través del entrenamiento, monitoreo y evaluación sistemática, de cobertura, profundidad y efectividad en la línea con los Planes de Mejoramiento (SEP).
- Instalar y ejecutar un sistema de evaluación al desempeño profesional de los directivos docente, de los docentes de aula, y de los asistentes de la educación, con el propósito de mejorar las condiciones y capacidades profesionales y funcionarias que determinan los resultados, los productos, y los logros educativos, diferenciando los de la organización escolar con los de los estudiantes.
- Coordinar, organizar y apoyar programas, proyectos e iniciativas, orientados a acciones que incorporen el uso de la informática educativa en el aula.
- Propiciar mecanismos de mediación, que fortalezcan un óptimo clima organizacional, en la comunidad Escolar, que contribuyan a mejores aprendizajes.
- Gestionar el apoyo de las redes sociales, comunitarias e institucionales, internas y externas, que respondan a las necesidades, requerimientos y demandas de los establecimientos.

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Número total establecimientos	15
Número establecimientos Educ. Pre-Básica y Básica	10
Número establecimientos Educ. Pre-Básica, Básica y Media	2
Número establecimientos Educ. Básica y Media	1
Número establecimientos Educ. Básica, Media y Media T.P.	1
Número establecimientos Educ. Adultos	1

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal está integrado por 11 personas:

- **Secretaria:** Apoyo en todas las labores administrativas que requiera el/la Jefe/a del Departamento de Educación.
- **Encargado/a Oficina de Partes:** Registro, envío y recepción de documentos.
- **Jefe/a Técnico-Pedagógico:** Profesional encargado de planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades inherentes a los procesos técnicos pedagógicos, además de generar una coordinación directa con MINEDUC, diferentes proyectos y programas incluyendo redes comunales.
- **Asistente Técnico:** Apoyo en la gestión educacional escolar al Jefe/a Técnico – Pedagógico.
- **Coordinador/a Párvulos:** Supervisar las actividades, programas, proyectos e iniciativas relacionadas con la educación parvulario comunal.
- **Encargado/a Programa Orientación:** Responsable de planificar, coordinar, asesorar, supervisar y evaluar las actividades de Orientación Escolar y de Programas Especiales de la comuna vinculados con orientación.
- **Encargado/a Convivencia Escolar:** Dirigir el programa de liderazgo educativo y convivencia escolar, cuyo principal objetivo es apoyar la gestión directiva, docente referido al desarrollo profesional.
- **Encargado/a Salud Escolar:** Colaborar en el mejoramiento de la salud de los escolares, de tal manera que la presencia de ciertas patologías no signifique una merma en el rendimiento y estabilidad de los niños dentro del sistema educacional y en su capacidad de desarrollarse dentro de la escuela.
- **Encargado/a SEP:** Organizar, dirigir, controlar e informar la gestión en los aspectos técnicos y financieros con el propósito de dar cumplimiento a las metas comunales diseñadas en el plan de mejoramiento educativo.
- **Encargado/a Integración:** Supervisar las actividades, programas, proyectos e iniciativas relacionadas con alumnos con necesidades educativas especiales.
- **Encargado/a Extraescolar:** Supervisar las actividades, programas, proyectos e iniciativas relacionadas con las actividades extracurriculares.

ENTORNO INTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona internamente con:

- Alcalde
- Director de Servicios Traspasados
- Administrador Municipal
- Secretaría de Planificación Comuna
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Secretaría Municipal
- Dirección de Obras
- Dirección de Administración Y Finanzas
- Dirección de Aseo y Ornato
- Dirección de Tránsito
- Dirección de Control
- Dirección de Asesorías Jurídicas
- Concejo Municipal
- Directores de Establecimientos Educativos

ENTORNO EXTERNO

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

- Ministerio de Educación
- Subsecretaría de Educación
- Superintendencia de Educación Escolar
- Departamento de Provincial de Educación Poniente
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación (CPEIP)
- Contraloría General de la República
- Ministerio de Salud
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- Concejos Escolares

USUARIOS/CLIENTES

Los principales clientes del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal son:

- Los alumnos, 7.292 aproximadamente y sus respectivas familias (incluye pre-básica)
- Necesidades Educativas Especiales: El proyecto de Integración Escolar se lleva a cabo en 11 establecimientos municipales, beneficiando a 273 alumnos

ESCUELAS	N° ALUMNOS INTEGRADOS
Escuela D – 20 Arturo Alessandri Palma	22 alumnos
Escuela E – 34 República de Austria	31 alumnos
Escuela E – 36 Humberto Valenzuela	16 alumnos
Escuela F – 55 Unión Latinoamericana	16 alumnos
Escuela D – 258 Republica de Francia	14 alumnos
Escuela D – 260 Profesor Ramón del Río	30 alumnos
Escuela D – 261 Pacto Andino	31 alumnos
Escuela D – 276 Carolina Vergara Ayares	14 alumnos
Escuela D – 277 Japón	20 alumnos
Liceo Estación Central D – 28	40 alumnos
Centro Educacional Amador Neghme Rodríguez	39 alumnos
TOTAL:	273 alumnos

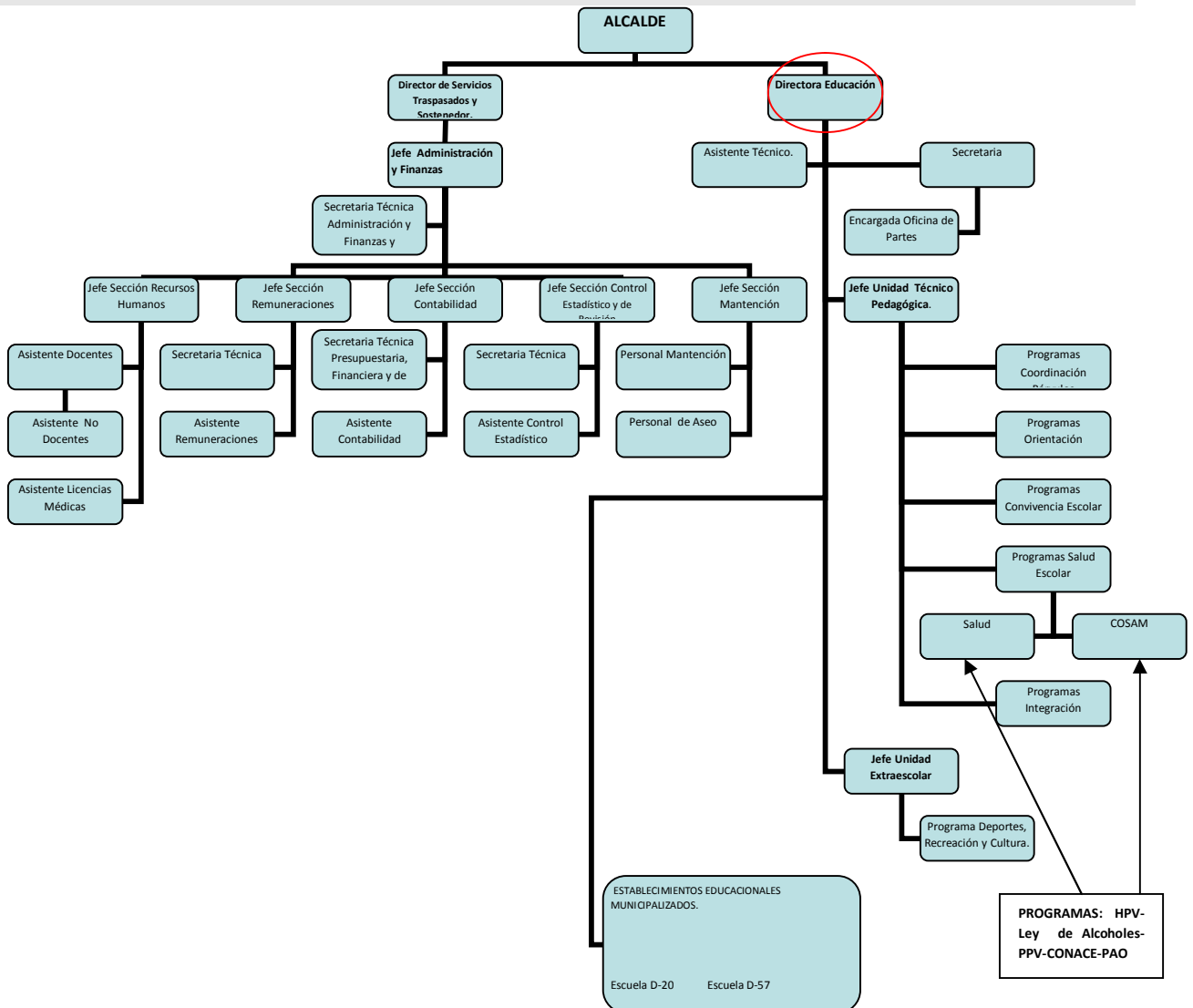
- Vulnerabilidad año 2012 por Establecimientos:

1. Escuela Arturo Alessandri Palma
2. Liceo Estación Central
3. Escuela República de Austria
4. Escuela Humberto Valenzuela García
5. Escuela Arnaldo Falabella
6. Escuela Unión Latinoamericana
7. Escuela Carlos Condell de la Haza
8. Liceo Dc. Amador Neghme
9. Liceo Poliv. Guillermo Feliu Cruz
10. Escuela República de Francia
11. Escuela Ramón del Río
12. Escuela Pacto Andino
13. Escuela Carolina Vergara Ayares
14. Escuela Japón

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	11
Dotación Total del Personal del DAEM:	851
Presupuesto Total Municipal	\$ 18.706.000.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 12.300.000.000
% de subvención:	\$ 4.153.000.000 40,47%
% aporte municipal:	\$ 4.395.000.000 42,83%
Otros financiamientos	\$ 540.000.000
Ley SEP	\$ 1.000.000.000
FAGEM	\$ 174.000.000

3. ORGANIGRAMA



4. DESAFIOS DEL CARGO

1. Diseñar y ejecutar una estrategia para aumentar la matrícula en la comuna, que permita detener la tendencia a la baja, en los próximos 3 años, posicionando al servicio educativo municipal como una alternativa para las familias de la comuna.
2. Diseñar y ejecutar, en los primeros 6 meses, un modelo de gestión educacional, centrada en la eficiencia, la eficacia, y en la transparencia de los procesos y de los procedimientos que facilite la mejora continua del servicio educativo comunal y asegure el cumplimiento de las metas de gestión educacional.
3. Liderar la construcción participativa de un modelo curricular, de acuerdo a las características de la realidad social, cultural, económica y políticas, promoviendo la formación de comunidades de aprendizaje, a través de metodologías pedagógicas innovadoras, en las escuelas y liceos de la comuna de Estación Central.
4. Diseñar y ejecutar y una política de capacitación y de perfeccionamiento docente considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación, y que este plan este en líneas con el modelo curricular y el proyecto educativo comunal.
5. Instalar una cultura organizacional que favorezca la innovación pedagógica, privilegiando la adopción de metodologías y herramientas basadas en las tecnologías de información y comunicación (TICS).
6. Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores(as) y directivos docentes; incluyendo alianzas estratégicas con al menos cuatro organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas, ecológicas, deportivas y comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de educación municipal de la comuna.

5. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	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>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	15%
<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 recursos humanos, 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>	15%
<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>	20%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	20%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de \$ **1.147.784**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende \$ **1.022.736**. El total de la remuneración bruta es de \$ **2.170.520**

En caso de quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la educación que por su experiencia, perfeccionamiento, etc., supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de la Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que le corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El/ la 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/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio, con reporte mensuales del avance en el cumplimiento de los objetivos.
- 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/la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE ESTACIÓN CENTRAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	FACTOR CRITICO DE ÉXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES CON LAS QUE SE COMPROMETE EL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
<p>1.- Diseñar y ejecutar una estrategia para aumentar la matrícula en la comuna, que permita disminuir la tendencia a la baja, en los próximos 5 años, posicionando al servicio educativo municipal como una alternativa para las familias de la comuna.</p>	<p>1.1.- Planificación y organización de una política de recuperación (detención) y aumento del volumen de la matrícula comunal a corto y mediano plazo.</p>	<p>1.1.2.- Aumento porcentual del volumen global de matrícula por año, de la Educación Municipal.</p>	<p>Situación actual: La disminución de matrícula entre el año 2012 y 2013 fue de un 2%</p> <p>Año 1: Mantener las matriculas comunal.</p> <p>Año 2: Aumentar en un 1% la matrícula comunal.</p> <p>Año 3: Aumentar en un 2% la matrícula comunal.</p> <p>Año 4: Aumentar un 3% la matrícula comunal.</p> <p>Año 5: Aumentar en un 4% la matrícula comunal.</p>	<p>Elaboración de Material Publicitario.</p> <p>Establecimientos con Psicopedagogos, Psicólogos, Trabajadores sociales y grupo diferencial</p>
<p>2.- Diseñar y ejecutar un modelo de gestión educacional, centrado en la eficiencia, la eficacia, y en la transparencia de los procesos y de los procedimientos que facilite la mejora continua del servicio educativo comunal.</p>	<p>2.1- Planificación, organización y ejecución, de un proceso de gestión educacional.</p>	<p>2.1.2.- Un plan y un levantamiento de los Procesos y Procedimientos del Área Técnico - Pedagógico.</p>	<p>Situación actual: Se utiliza el modelo de gestión que exige el MINEDUC. Se requiere dar identidad propia al modelo.</p> <p>Año 1: 1° Semestre: Diseñar los procesos y procedimientos del área Técnica Pedagógica. 2° Semestre: Procesos y Procedimientos diseñados, aprobados e implementados</p> <p>Año 2: 1° Semestre: Elaboración de un Manual con Políticas de gestión educacional dentro del equipo gestión y los establecimientos. 2° Semestre: Diseñar y aplicar un instrumento de evaluación anual para el 100% de las escuelas y/o liceos.</p> <p>Año 3: 1° Semestre: Aplicar un modelo de gestión educacional para el 100%</p>	<p>Articulación entre la parte Administrativa y Técnico-Pedagógico del departamento de educación.</p> <p>Dar cuenta de los procesos y agilización de estos, para una oportuna toma de decisiones.</p>

			<p>de las escuelas y/o liceos.</p> <p>2° Semestre: Evaluar el modelo de gestión educacional de las escuelas y/o liceos.</p> <p>Año 4: 2° Semestre: Aplicar instrumentos de evaluación anual a los directores de los establecimientos y al equipo de gestión.</p> <p>Año 5: 1° Semestre: Mantener estándar de funcionamiento de los Procesos y Procedimientos del área técnico – pedagógico y de los establecimientos. Evaluar el modelo de gestión educacional de las escuelas y/o liceos.</p>	
<p>3.- Liderar la construcción participativa de un modelo curricular, de acuerdo a las características de la realidad social, cultural, económica y política, promoviendo la formación de comunidades de aprendizajes, a través de metodologías pedagógicas innovadoras, en las escuelas y liceos de la comuna de Estación Central.</p>	<p>3.1- Planificación y organización de un proceso de construcción de una propuesta curricular comunal en línea con los compromisos de mejora de la SEP.</p>	<p>3.1.2.- Un Proyecto Curricular centrado en los aprendizajes de los estudiantes.</p>	<p>Situación actual: El modelo actual es un modelo que carece de identidad propia, se requiere un modelo adecuado a la realidad comunal.</p> <p>Año 1: Levantar un diagnóstico curricular y de prácticas pedagógicas con información, estudios y análisis de resultados de los rendimientos escolares en las mediciones nacionales y comunales.</p> <p>Año 2: Aplicación de un piloto en 3 escuelas y en 1 liceo, con Orientaciones Curriculares Comunales Generales por Ciclos de Enseñanza, con sus respectivos perfiles de egresos. Ejecutar Piloto en 3 escuelas y 1 liceo.</p> <p>Año 3: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de la Educación Parvularia y de la Educación General Básica. Implementación de los ajustes Curriculares en Educación Parvularia. Implementación de los ajustes Curriculares en Educación Básica.</p> <p>Año 4: Implementación de los ajustes curriculares comunales en el 100% de la Enseñanza Media</p>	<p>Si fuese necesario, potenciar el equipo Técnico – Pedagógico con el que se cuenta.</p>

			<p>Humanista y Técnico Profesional en los liceos de la comuna.</p> <p>Año 5: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de educación especial diferenciada.</p>	
<p>4.- Diseñar una política de capacitación y de perfeccionamiento docente considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación, y que este plan este en línea con el modelo curricular y proyecto educativo comunal.</p>	<p>4.1- Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación.</p>	<p>4.1.2.- Un Programa Comunal de Perfeccionamiento y Capacitación de docentes, técnicos y profesionales no docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>Situación actual: No existe un programa de Capacitaciones para los Docentes</p> <p>Año 1:</p> <p>1° Semestre: Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento del 100% de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación.</p> <p>2° Semestre: Ejecución de un curso de capacitación de pedagogía básica y convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación</p> <p>Año 2: Ejecución de un plan de perfeccionamiento en Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar centrado en las competencias conductuales de los profesionales de la educación con la participación del 100% de los directivos docentes y el 100% de los docentes aula.</p> <p>Año 3</p> <p>1° Semestre: Ejecución de un plan de perfeccionamiento y/o capacitación por sector de aprendizaje para el 100% de los docentes del aula del segundo ciclo de Enseñanza Básica, y el 100% de los Docentes de Enseñanza Media.</p> <p>2° Semestre: Ejecución de un curso convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación.</p> <p>Año 4: Ejecución de un plan de actualización pedagógica general para el 100% de los docentes del primer ciclo</p>	<p>En base a las necesidades que se detecten, implementar Planes y Programas de Capacitación y perfeccionamiento para los Docentes y Docentes Directivos.</p>

			<p>de enseñanza general básica y el 100% de las educadoras diferencial y enseñanza Media.</p> <p>Año 5: Continuar con las evaluaciones, capacitaciones y perfeccionamiento con los nuevos Docentes que se integren al sistema.</p>	
<p>5.- Incentivar la instalación de una cultura organizacional que favorezca la innovación pedagógica, privilegiando la adopción de metodologías y herramientas basadas en las tecnologías de información y comunicación (TICS):</p>	<p>5.1- Planificación y organización de una estrategia de innovación pedagógica que incorpore a los docentes de la comuna.</p>	<p>5.1.2.- Programa piloto de prácticas pedagógicas basadas en el uso de las herramientas de la tecnología y de las comunicaciones.</p>	<p>Situación actual: No se cuenta con los conocimientos actualizados en TICS, tampoco hay una estrategia o un programa establecido.</p> <p>Año 1: Diseñar una estrategia y un plan piloto para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de herramientas de la tecnología y las comunicaciones, en 3 escuelas y 1 liceo.</p> <p>Año 2: Plan para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de las herramientas de la tecnología y de las comunicaciones, en 3 escuelas y 1 liceo operando.</p> <p>Año 3: Realización de una jornada comunal de innovación Pedagógica con el 100% de participación de los establecimientos en el uso interactivo de las herramientas de la</p> <p>Año 4: Postular un Proyecto de Innovación Pedagógica con uso de las herramientas de la tecnología computacional y de las comunicaciones u otras instituciones académicas ministeriales, empresariales, de carácter públicas o privadas, para los quince establecimientos de la comuna.</p> <p>Año 5: Postular 2 Proyectos de Innovación Pedagógica con uso de TICS.</p>	<p>En base a las necesidades que se detecten, mejorar salas de enlaces de los establecimientos.</p> <p>Capacitaciones específicas en TICS.</p>

<p>6.- Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores y directivos docentes; incluyendo alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas, ecológicas, deportivas y comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de educación municipal de la comuna.</p>	<p>6.1.- Levantamiento de criterios y fundamentos para la elaboración participativa de una política comunal de asociatividad con redes organizacionales e institucionales académicas, y empresariales.</p>	<p>6.2.- Una política de asociatividad educativa comunal.</p>	<p>Situación actual: Existen convenios con Universidades, ATES, Fundaciones y Empresas</p> <p>Año 1:Elaborar un manual de experiencias y de estrategias de asociatividad, para la mejora continua de la gestión educativa municipal.</p> <p>Año 2: Ejecutar jornadas de trabajos de padres y apoderados, estudiantes, profesores(as) y directivos docentes, para elaborar la propuesta de valor servicio educativo comunal con foco en la asociatividad.</p> <p>Año 3: Ejecutar un Seminario de la Asociatividad para la mejora continua de la educación municipal, con la participación de personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas, autoridades políticas, académicas y empresariales.</p> <p>Año 4: Diseñar y aplicar una estructura formal de la Asociatividad como metodología para la mejora continua de la Educación Pública Municipal, a través de la creación de una mesa técnica de trabajo interdisciplinaria.</p> <p>Año 5: Diseño y aplicación de un plan de evaluación institucional al impacto de la política de asociatividad a través de tres criterios:</p> <p>Funcionalidad, Sustentabilidad y Efectividad.</p>	<p>Abrir los establecimientos a la comunidad.</p> <p>Una política comunal para la comunidad educativa.</p> <p>Alianzas con empresas de la comuna.</p> <p>Trabajo en conjunto con ATES y Fundaciones.</p>
--	--	---	---	--