

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE SANTA BÁRBARA**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VIII Región, Santa  
Bárbara

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

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

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

1.2.1. A 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.

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 funcionarios directivos de exclusiva confianza de estos , incluyendo los cargos Técnicos 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 Subsecretaria 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

Aumentar las expectativas que tenemos de nuestros estudiantes, apoyar cada una de sus habilidades y destrezas para que logren alcanzar los sueños que se propongan, entendiendo que nuestros Establecimientos Educativos son el motor del cambio social.

Gestionar los lineamientos Estratégicos a nivel Comunal y ejecutar el PADEM, a objeto de lograr una educación de calidad a través de un trabajo de equipo, participativo y colaborativo con los equipos directivos y las comunidades escolares de cada establecimiento.

Realizar una eficiente gestión de la dotación de funcionarios del Sistema Comunal de Educación, orientada a la mejora continua de los procesos de aprendizaje y entrega de una educación de calidad.

Administrar eficientemente los bienes materiales, activo físico y recursos financieros percibidos de organizaciones públicas, con estricto apego al cumplimiento de la normativa legal vigente, asegurando un equilibrio financiero

**Visión:**

Un Sistema de Educación Comunal, con alto nivel de gestión en todos los ámbitos del quehacer educativo, con un significativo grado de participación de los actores de la comunidad educativa.

**Misión:**

Educar con calidad, equidad, eficacia y eficiencia, considerando las relaciones humanas como plataforma para que, las comunidades educativas favorezcan el espíritu emprendedor, el desarrollo de valores positivos, la creatividad y la capacidad de autocrítica, facilitando la inserción al medio social actual.

**Políticas Comunales en Educación:**

- Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
- Asegurar una adecuada implementación de currículo.
- Lograr altos índices de calidad en el proceso educativo en su conjunto.
- La dotación docente de cada unidad educativa se determinará

estrictamente en base a los planes de estudio aprobados por el Ministerio de Educación.

- Optimizar el uso de los recursos obtenidos de fuentes externas en los fines para los cuales fueron asignados, de modo que el departamento no deba reintegrar fondos en las respectivas rendiciones.

### 2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Santa Bárbara posee 12 Establecimientos educacionales municipales, donde el 25% corresponde a establecimientos urbanos y el 75% a rural y se dividen en:

- 11 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media

El sistema de Educación Municipal administra además 3 jardines infantiles, uno en el área urbana y 2 en sector rural, con una sala cuna de nivel menor y mayor, ambos financiados con recursos transferidos por JUNJI, lo cual permite estimular tempranamente a los niños y niñas desde los 6 meses y hasta los 4 años de edad.

En el Sector Particular subvencionado existe un colegio que captura sus alumnos en Kinder y continúa con ellos hasta Cuarto Medio, Así también existen otra escuela desde kínder a Octavo año y dos escuelas Rurales Particulares subvencionadas y que en total mantienen cerca del 50% e l la matrícula comunal.

La matrícula comunal Municipal en los últimos cinco años se ha mantenido casi sin variaciones y sostenida.

Matrícula por Nivel y por Modalidad de Enseñanza					
Modalidad	2015	2016	2017	2018	2019
Salas Cuna y Jardines Infantiles JUNJI	120	112	120	120	113
Educación Parvularia	213	205	186	176	175
Educación Básica	1103	1123	1162	1169	1084
Educación Media	436	360	379	380	446
<b>TOTALES</b>	<b>1872</b>	<b>1800</b>	<b>1847</b>	<b>1845</b>	<b>1705</b>

En cuanto a los resultados de las distintas mediciones ministeriales, en el caso de la prueba PSU en el Liceo Municipal de la comuna, se encuentra bajo el promedio esperado de acuerdo a otros establecimientos de iguales características. Los puntajes de los estudiantes egresados de enseñanza media no son los óptimos lo que podría estar afectando otras variables en el rendimiento académico de los estudiantes como: desmotivación escolar; ausencia de expectativas de éxito; alumnos provenientes de familias vulnerables; disminución de la propia autoestima; entre otros.

RESULTADOS HISTÓRICOS PSU LICEO CARDENAL ANTONIO SAMORÉ SANTA BÁRBARA							
ASIGNATURAS	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lenguaje	409,89	407,21	438,80	443,51	475,00	415,13	415,80
Matematicas	430,09	415,19	438,90	439,93	478,00	429,92	426,47

RESULTADO PROMEDIO PSU AÑO 2018	
<b>417.50</b>	

En cuanto a los resultados SIMCE, estos han tenido un alza en 4° año básico tanto el Lenguaje como en Matemática, aunque lejos de lo esperado, situación que se mantiene estancada en los otros niveles evidenciando una leve alza y con resultados fluctuantes sin llegar a consolidarse, hay colegios con resultados muy buenos, pero otros muy bajos.

RESULTADOS SIMCE 2014-2018											
ESTABLECIMIENTO		4º BÁSICO					6º BÁSICO				
AÑO		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
ENRIQUE BERNSTEIN CARABANTES	LENGUAJE	241	259	282	261	251	230	222	211	-	242
	MATEMATICA	241	252	264	260	227	211	219	208	-	233
CACIQUE LEVIÁN	LENGUAJE	279	272	277	273	259	239	240	261	-	236
	MATEMATICA	288	275	265	275	254	238	239	256	-	240
MAÑIL	LENGUAJE	248	245	269	266	243	270	233	226	-	244
	MATEMATICA	234	214	214	241	205	234	225	217	-	224
CORCOVADO	LENGUAJE	218	250	227	243	299	201	254	230	-	269
	MATEMATICA	205	221	182	174	249	176	253	192	-	223
EL HUACHI	LENGUAJE	294	292	258	271	256	234	251	222	-	216
	MATEMATICA	260	276	238	239	250	242	215	205	-	221
LOS BOLDOS	LENGUAJE	243	254	266	220	245	198	202	204	-	254
	MATEMATICA	219	237	230	226	235	181	213	193	-	216
QUILLAILEO	LENGUAJE	218	252	232	-	227	198	200	204	-	254
	MATEMATICA	249	211	190	-	198	181	213	193	-	216
MARIANO PUGA VEGA	LENGUAJE	260	250	267	270	303	231	243	285	-	258
	MATEMATICA	249	199	230	244	285	218	213	245	-	249
LOS NOTROS	LENGUAJE	287	303	283	207	-	269	273	268	-	234
	MATEMATICA	267	271	254	212	-	296	272	285	-	241
VILLUCURA	LENGUAJE	233	239	250	304	-	273	216	197	-	185
	MATEMATICA	188	175	230	277	-	195	202	190	-	188
RINCONADA	LENGUAJE	286	213	149	286	-	268	245	198	-	-
	MATEMATICA	268	209	174	254	-	257	248	191	-	-

**Resultados SIMCE Cuarto Básico año 2019:**

“Debido a la irregularidad de la aplicación 2019 y los consecuentes problemas de cobertura, no es posible reportar comparaciones con la evaluación anterior, como tampoco entregar datos a nivel agregado, promedios nacionales ni resultados específicos, es por eso que este año se publicó un único informe con foco en los directores, al cual se accede mediante clave única, y contempla: Resultados de Aprendizaje Simce Lenguaje y Comunicación: Lectura y Matemática; Puntajes promedio y comparación con establecimientos del mismo grupo socioeconómico, resultados según ejes y porcentaje de estudiantes en niveles de Estándares de Aprendizaje; Resultados de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social: ejemplos de respuestas favorables; y Orientaciones para el uso de datos. Por otra parte, dado al carácter flexible de esta medición, los resultados 2019 no tendrán consecuencias para las escuelas.”

*(Comunicado de la Agencia de la Calidad de la Educación, Chile).*

RESULTADOS SIMCE 2013-2019						
ESTABLECIMIENTO		8º BÁSICO				
AÑO		2013	2014	2015	2017	2019
ENRIQUE BERNSTEIN CARABANTES	LENGUAJE	209	204	223	209	221
	MATEMATICA	214	2019	227	215	222
	HISTORIA		233			217
CACIQUE LEVIÁN	LENGUAJE	253	S/I	242	235	244
	MATEMATICA	241	S/I	247	246	246
	HISTORIA					244
LOS BOLDOS	LENGUAJE	250	253	203	202	221
	MATEMATICA	235	245	211	211	222
	HISTORIA		245			216
VILLUCURA	LENGUAJE	203	263	S/I	202	210
	MATEMATICA	213	255	S/I	178	212
	HISTORIA		231			211
MARIANO PUGA VEGA	LENGUAJE	220	S/I	217	207	252
	MATEMATICA	210	S/I	216	206	244
	HISTORIA		S/I			223
EL HUACHI	LENGUAJE	235	190	257	212	242
	MATEMATICA	232	209	247	220	281
	HISTORIA		237			250
QUILLAILEO	LENGUAJE	281	195	221	226	190
	MATEMATICA	268	211	215	210	206
	HISTORIA		202			223

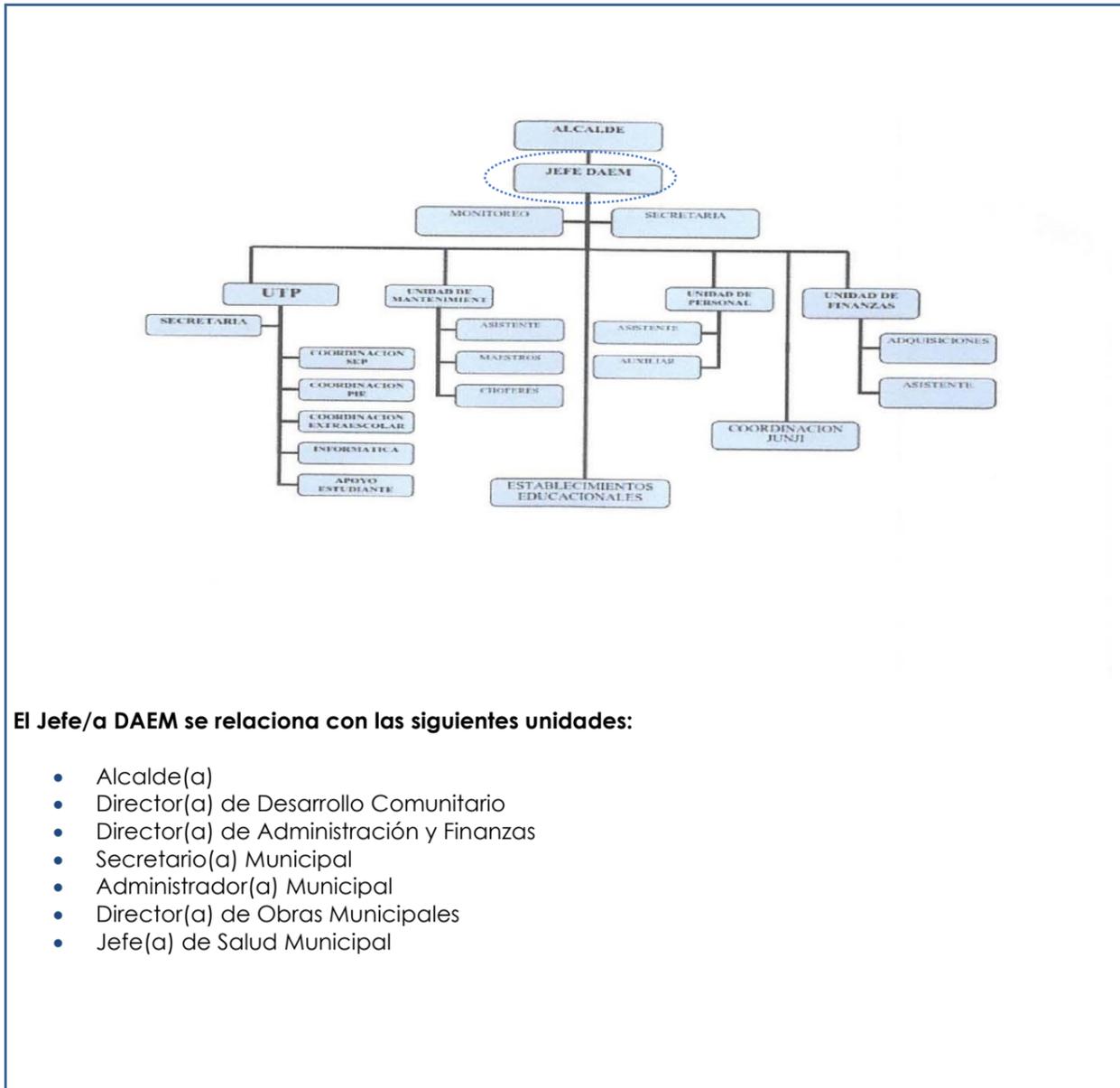
RESULTADOS SIMCE 2014-2018						
ESTABLECIMIENTO		II MEDIO				
AÑO		2014	2015	2016	2017	2018
LICEO CARDENAL ANTONIO SAMORÉ	LENGUAJE	S/I	224	208	237	239
	MATEMATICA	S/I	201	201	212	225

**2.4  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL DAEM**

El Jefe/a DAEM se vincula con el Ministerio y/o Subsecretaría/s, Dirección Provincial u otras instituciones que influyen en las políticas y/o prioridades:

- **Ministerio de Educación**, corresponde al órgano público que define las políticas y programas oficiales en materia educacional.
- **Secretaría Regional Ministerial de Educación (SECREDUC)**, efectúa coordinación de los diferentes programas de educación como: Convivencia Escolar, Extraescolar y otros.
- **Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Bío Bío (DEPROV)**, le corresponde la supervisión y acompañamiento de los PME y focalización de los Proyectos Pedagógicos según prioridad.
- **Superintendencia de Educación (SUPEREDUC)**, asesoría administrativa legal para el cumplimiento de la Ley. Fiscalización del uso de los recursos financieros y materiales.
- **Agencia de Calidad de la Educación**, supervisión y asesoría de los procesos técnicos pedagógicos tendientes a lograr una educación de calidad y equidad.
- **Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)**, Supervisión y Control de la normativa y el uso de los recursos de educación pre-escolar. Coordinar de la administración de los Jardines Infantiles con administración vía transferencia de fondos-VTF. En lo relativo a los 3 jardines infantiles y salas cuna.
- **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas-JUNAEB**, Coordinación para la implementación de programas del Gobierno tales como: Programa de Salud, Alimentación, Becas, Residencia Familiar y otros afines.
- **Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP)**, Coordinación de la Política de Desarrollo Profesional Docente e Implementación de la Carrera Docente (Ley 20.903). Organismo dependiente del Ministerio de Educación.
- **SENDA**: Coordinación de Programas de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol.
- **OPD**, Oficina de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- **Seremi de Salud, Delegación Provincial Bío Bío**, unidad encargada de otorgar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria de los establecimientos educacionales y supervisar el clima laboral y riesgos psicosociales.
- **Hospital de Santa Bárbara**, implementación de Programas y Planes de Salud Escolar.
- **ACHS**, apoyando la seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>47</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>384</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>431</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	Municipalidad \$ 4.567.757.000 Salud \$ 1.829.121.000 Educación \$ 6.537.364.563	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (81,79 %)	\$5.346.766.689
	Aporte Municipal (0,61%)	\$40.000.000
	Otros financiamientos (17,60%)	\$1.150.597.874
	TOTAL	\$6.537.364.563

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

Santa Bárbara es una de las 33 comunas que integran la Región del Biobío. Corresponde a la provincia de Biobío. Limita al norte con las Comunas de Antuco y Quilleco, al Oeste con Los Ángeles, al Sur con Quilaco y la Región de la Araucanía y al Este con Alto Biobío. Su superficie asciende a 1.254,9 Kms<sup>2</sup>. La población comunal según el Censo de 2017 es de 13.773 habitantes: 6.699 hombres y 7.074 mujeres. La densidad poblacional es de 11 hab/Kms<sup>2</sup>.

La localidad de Santa Bárbara, cabecera comunal y principal centro poblado de la comuna, se emplaza sobre una terraza aluvial antigua del Río Biobío, ocupando una posición de entrada al resto del territorio comunal.

Los principales asentamientos poblados son: Villucura, Los Junquillos, El Huachi, Mañil, Corcovado, San Antonio, Los Mayor, San Antonio, Los Boldos, Quillaileo, Aguas Blancas, Los Naranjos, entre otras.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	13.773
Porcentaje de Población Rural (%)	42
Porcentaje de Población Urbana (%)	58
Tasa de Natalidad (TAS)	11.78
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	11.4
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,63
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,36

La zona de recursos en la comuna está potenciada por la generación de electricidad y el ámbito forestal principalmente, se proyecta un polo productivo en la producción de miel principalmente y una creciente acción en el campo del turismo que está creando emprendedores locales en diferentes áreas de producción apoyados principalmente por el municipio y la empresa privada.

El 35,2% de la población de Santa Bárbara se encuentra en situación de pobreza, de los cuales un 6,4% corresponde a Indigentes.

La ocupación principal de la comuna se encuentra en el sector económico terciario 66,5%, siguiendo en el sector primario con 29,2% y la

ocupación en el sector secundario alcanza 4,3%. El porcentaje de población sin contrato alcanza un 29,6%. La tasa de participación laboral en la comuna de Santa Bárbara, corresponde a 44,4 %.

**2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501**

En la comuna hay 12 establecimientos educacionales, de los cuales 3 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501 y que tienen más de 300 alumnos cada uno:

- Escuela Enrique Bernstein Carabantes.
- Escuela Cacique Levián.
- Liceo Cardenal Antonio Samoré.

**III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Santa Bárbara, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde(a) 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
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.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas mediante el trabajo en red incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.

<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. 2.2 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. 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>3.1 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 3.2 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p>
<p>4. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>4.1 Desarrollar actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales. 4.2 Favorecer el desarrollo de alianzas con organizaciones públicas y privadas para el desarrollo de actividades que fortalezcan la calidad del servicio educativo comunal.</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.

**4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO**

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	20%
<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>	15 %
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20 %
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	20 %
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 4 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	431
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 6.537.364.563

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se organiza por áreas:

- **Área Personal:** área responsable del manejo de la documentación de todos los integrantes del departamento: Profesores, Administrativos, Asistentes de la Educación. En esta área se confeccionan contratos, decretos de nombramiento, cometidos funcionarios, informes varios, etc. Esta área cuenta con 1 jefe de personal y 2 asistentes.
- **Área de finanzas:** Área responsable de administrar los recursos humanos, materiales, financieros del DAEM y de los Establecimientos Educativos de la comuna, jardines y salas cuna, hogares estudiantiles e internado. Formula, además, los estados financieros y emite los reportes e informes que soliciten las autoridades correspondientes. Responsable de la elaboración del presupuesto de educación, contabilidad, remuneraciones, decretos de pago, consumos básicos, subvenciones y adquisiciones.
- **Área Técnica Pedagógica:** Unidad encargada de coordinar las labores pedagógicas de la comuna a cargo de un profesional de la educación con las competencias acorde a las exigencias del cargo. Bajo su alero están las coordinaciones de:
  - Unidad extraescolar: Encargada de implementar políticas complementarias al desarrollo lectivo o de aula generando instancias de participación de la comunidad educativa.
  - Coordinación Integración Escolar: esta coordinación monitorea el desarrollo del PIE comunal, en los establecimientos de acuerdo a la normativa vigente. Cuenta con un equipo de profesionales.
- **Encargado Extraescolar:** Encargado de crear los espacios al interior de la unidad educativa, en donde se desarrollen actividades culturales, artísticas, científicas, cívico-sociales y deportivas, que satisfagan las necesidades, inquietudes y aspiraciones educativas de los alumnos, en función de sus intereses y en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- **Coordinador Integración:** encargado de promover estrategias inclusivas del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales, en el contexto del aula común, a los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales, sean estas de carácter permanente o transitorio, favoreciendo la participación en la sala de clases, el logro de los objetivos de aprendizaje y trayectoria educativa de "todos y cada uno de los estudiantes", contribuyendo con ello al mejoramiento continuo de la calidad de la educación.
- **Coordinador Convivencia Escolar:** Orienta las acciones, iniciativas y programas que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de una Convivencia Escolar Inclusiva, participativa, solidaria, tolerante, pacífica y respetuosa, en un marco de equidad de género y con enfoque de derechos.
- **Unidad de Mantenimiento, Infraestructura e inventarios**
- **Unidad de Movilización**

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

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son: Alcalde(a), Administrador(a) Municipal, Director(a) de Desarrollo Comunitario, Secretario(a) de Planificación, Director/a de Obras Municipales, Jefe(a) de Aseo y Ornato, Secretario(a) Municipal, Director(a) de Administración y Finanzas, Director(a) de Tránsito, Director(a) de Control, Directores(as) de los Establecimientos Municipales y Docentes de la Comuna.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con profesionales de la salud, Organizaciones Comunitarias, Junta de Vecinos, Representantes de Servicios Públicos, Empresa Privada, voluntariados, entre otros.

**5.4 RENTA**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.**

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 **\$666.820.-**, 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/a 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 Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	
Cargo	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal-DAEM
Municipalidad	Municipalidad de Santa Bárbara
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	2025
Fecha evaluación final	2025

## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

**Año de gestión: (2021 al 2025)**

Objetivo 1: Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos municipales con el fin de impactar positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.													
Ponderación: 30%													
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5		Medios de Verificación	Supuestos
		Meta	Ponderador año 1	Meta	Ponderador año 2	Meta	Ponderador año 3	Meta	Ponderador año 4	Meta	Ponderador año 5		
Diseñar e implementar un plan de apoyo pedagógico comunal	$(N^{\circ} \text{ de acciones planificadas para el año } t / N^{\circ} \text{ de acciones implementadas en el año } t) * 100$	100% del diseño y 50% de implementación	10%	80%	10%	85%	10%	90%	10%	95%	10%	Informe de análisis de resultados anual en PADEM por año. Registros de implementación de acciones planificadas y su evaluación.	Que los establecimientos funcionen con "normalidad", prestando el servicio educativo sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)
Disminuir la proporción de estudiantes en el Nivel de Aprendizaje Inicial respecto de las pruebas SIMCE rendidas en el último año.	$((\text{porcentaje de estudiantes en nivel inicial en SIMCE de 4to, 8vo y 2do medio en el año } t / \text{ porcentaje de estudiantes en nivel inicial en SIMCE de 4to, 8vo y 2do medio en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por MINEDUC al Sostenedor	Que los establecimientos funcionen con "normalidad", prestando el servicio educativo sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)

<p>Aumentar la autoestima académica y motivación escolar en los estudiantes de 4° y 8° básico de los Establecimientos Educativos según datos entregados por la Agencia de la Calidad</p> <p>Índice año 2019</p> <p>promedio 4to y 8vo: 71 puntos</p>	$\left\{ \left[ \frac{\text{promedio resultados de AAyME año } t \text{ 4° básico} + \text{promedio resultados de AAyME año } t \text{ 8° básico}}{2} \right] / \left[ \frac{\text{promedio resultados de AAyME año } t-1 \text{ 4° básico} + \text{promedio resultados de AAyME año } t-1 \text{ 8° básico}}{2} \right] - 1 \right\} * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por MINEDUC al Sostenedor	Que los establecimientos funcionen con "normalidad", prestando el servicio educativo sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)
--	--	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	--	--

<p><b>Objetivo 2: Consolidar la gestión financiera, con el fin de conducir eficazmente la administración del recurso humano y recursos materiales de los establecimientos educacionales y el DAEM.</b></p>													
<p>Ponderación: 30%</p>													
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Nombre del Indicador		Meta	Ponderador año 1	Meta	Ponderador año 2	Meta	Ponderador año 3	Meta	Ponderador año 4	Meta	Ponderador año 5		
<p>Asegurar en forma eficiente el RRHH necesario para cada establecimiento educacional durante marzo del año escolar correspondiente</p>	$\left( \frac{\text{N° de horas docentes requeridas} / \text{N° Total de Horas Dotación Docente establecidas en PADEM año } T+1}{1} \right) * 100$	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	<p>Cargas horarias por establecimiento.</p> <p>Órdenes de trabajo.</p> <p>Solicitudes vía oficios.</p> <p>Decretos de nombramiento.</p> <p>Padem</p>	<p>Que no haya suficiente oferta en el mercado laboral para llenar las vacantes de horas en la comuna .</p> <p>Servicio educativo sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)</p>

Dotar a los establecimientos educativos con recursos e insumos de manera oportuna, según Plan anual de requerimientos.	(N° de requerimientos atendidos conforme (15 días hábiles plazo*)/N° de requerimientos solicitados correctamente) x 100	70%	10%	80%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	PME de establecimientos. Oficios con solicitudes. Recepciones conformes.	Incumplimiento de los tiempos de cobertura de las necesidades por situaciones emergentes emanadas del servicio (falta de proveedores). Solicitudes no enviadas desde los EE. Solicitudes que no cumplen con requisitos exigidos para su aprobación. Servicio educativo sin interrupciones, (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)
Aumentar la matrícula municipal según la capacidad instalada en cada establecimiento	$((N^{\circ} \text{ de estudiantes matriculados en los EE municipales durante año } t / N^{\circ} \text{ estudiantes matriculados en EE municipales en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de la matrícula comunal en SIGE.	Que no existan razones de fuerza mayor, crisis sanitaria, que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a 30 días).

Objetivo 3: Fortalecer el liderazgo técnico-pedagógico y administrativo de directores de establecimientos educacionales para el apoyo a la gestión pedagógica y la mejora en las prácticas docentes.

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Medios de Verificación	Supuestos
-------------	--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------------------	-----------

Nombre del Indicador		Meta	Ponderador año 1	Meta	Ponderador año 2	Meta	Ponderador año 3	Meta	Ponderador año 4	Meta	Ponderador año 5		
Implementar Plan de fortalecimiento de habilidades de liderazgo pedagógico y gestión administrativa con los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la comuna.	(N° de actividades del plan implementadas durante el año/N° de actividades de fortalecimiento planificadas para el año)*100	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Planificación de jornadas técnicas a desarrollar autorizado por la autoridad municipal. Lista de asistencia a las distintas jornadas planificadas.	Incumplimiento de los tiempos de ejecución de las actividades por situaciones emergentes emanadas del servicio.  Paros docentes extendidos por más de un mes, crisis sanitarias o sociales que impliquen modificación de actividades por más de un mes.
Fomentar trabajo en redes y alianzas con otros actores relevantes	Generar anualmente a lo menos 3 convenios y/o alianzas con redes o actores relevantes, públicos o privados.	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Informe de las actividades realizadas por los establecimientos educacionales que se hayan comprometido con organismos públicos y privados para su ejecución.	Que los establecimientos funcionen con "normalidad", prestando el servicio educativo sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 60 días)

Objetivo 4: Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.								
Ponderación: 20%								
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Medios de Verificación	Supuestos

Nombre del Indicador		Meta	Ponderador año 1	Meta	Ponderador año 2	Meta	Ponderador año 3	Meta	Ponderador año 4	Meta	Ponderador año 5		
Diseñar e implementar un plan de capacitación y de fortalecimiento de habilidades profesionales y técnicas, dirigido a docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales	(Número de actividades de perfeccionamiento implementadas para los diferentes estamentos de los EE en el año t/N° de actividades de programa de perfeccionamiento planificadas para los diferentes estamentos de los EE en el año t) *100	100% Diseño y 50% de ejecución	10%	75%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	Informe de Avance de la ejecución del plan diseñado para los profesionales y técnicos para el periodo del convenio.	Que no existan razones de fuerza mayor, crisis sanitaria, que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a 30 días).
Implementación de un plan de capacitación en el uso de tecnologías, material de apoyo didáctico y centro de recursos de aprendizaje para docentes, directivos y asistentes de la educación.	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el Plan de capacitación para el año t) *100	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Informe de avance de las actividades ejecutadas en cada año. Informe de cumplimiento. Programa de capacitación. Certificado de asistencia.	Que no existan razones de fuerza mayor, crisis sanitaria, que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a 30 días).

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

- Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño inferior al 70% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño superior al 70% e inferior al 75% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas en el año siguiente.
- Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño superior al 75% será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%