

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE YUMBEL**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Yumbel, Bío-Bío

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/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.

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

1. Asesorar al/ la Alcalde/sa 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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	47
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	415
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 9.054.540.329

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
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 de la comuna.	<p>1.1. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Yumbel.</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>
2. Fomentar la Educación Técnica en aquellos establecimientos educacionales donde se ejecuta, con la finalidad de motivar la incorporación de nuevos alumnos.	<p>2.1. Desarrollar e implementar un programa de trabajo que efectúe análisis de pertinencia de las carreras técnicas impartidas.</p> <p>2.2. Difundir tanto a nivel comunal como a otras comunas la existencia de educación técnica en la Comuna y las ventajas de la misma.</p> <p>2.3. Generar instancias de participación de otros establecimientos educacionales para conocer la oferta de educación técnica.</p>
3. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	<p>3.1. Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>3.2. 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>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 e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>4.2. Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>4.3. Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>5. 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>5.1. Propender a la disminución de transferencias municipales.</p> <p>5.2. Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>5.3. Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>5.4. 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>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$813.780.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

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 **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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. Ley N° 40, Ley N°

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con experiencia en gestión técnico-pedagógica y gestión administrativo-financiera, en el ámbito de educación escolar.

Asimismo, se requiere poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad\*.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s\*\*:

- Educación pública.
- Establecimientos en contexto de ruralidad.
- Educación técnico profesional.

**\*\* Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación de los atributos.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      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>20%</b></p>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.                      Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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>30%</b></p>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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>20%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      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>20%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	47
<b>Dotación Total DAEM</b>	415
<b>Dotación Total Municipal</b>	180

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$ 9.054.540.329	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (19,39%)	\$ 1.755.857.180
	Aporte Municipal (13,15%)	\$ 1.190.895.000
	Otros financiamientos (67.46%)	\$ 6.107.788.149
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 9.054.540.329</b>

#### 3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Esta Comuna está localizada al norte de la Región del Bio-Bio, perteneciente a la provincia del Bio-Bio, distante a 57 kilómetros de la Ciudad de Los Ángeles y a 70 kilómetros de la Ciudad de Concepción, capital de la Regional. Yumbel limita al norte con Quillón, al sur con San Rosendo, Laja y Los Ángeles, y al oeste con Hualqui. El territorio comunal comprende 728,10 km<sup>2</sup>, siendo la quinta Comuna de mayor tamaño de la provincia.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	20498
Porcentaje de Población Rural (%)	47,8%
Porcentaje de Población Urbana (%)	52,9%
Tasa de Natalidad (TAS)	15%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	5%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

Yumbel se caracteriza por su tradición campesina, patrimonio e identidad religiosa, lo que se traduce en un perfil económico asociado a la producción silvoagropecuaria, comercio o servicios, en la que la economía local provee a la población de bienes y servicios financieros, transporte, alimentación, abastecimiento y bienes muebles, concentrándose el comercio en las zonas urbanas.

**INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL**

**1.1. Indicadores de desarrollo personal y social enseñanza básica.**

ESTABLECIMIENTOS	Autoestima Académica y Motivación Escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Y Formación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable		Asistencia Escolar		Retención Escolar		Equidad de Género en Aprendizajes	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Escuela Héroes De Chile	71	76	62	75	68	76	59	72	---	---	---	---	---	---
Liceo Técnico Profesional Gonzalo Guglielmi M.	72	69	65	69	70	72	65	66	73	65	100	100	100	47
Liceo Municipal Río Claro	77	78	72	71	79	80	70	73	58	65	100	96	100	100
Escuela Enrique Puffe Kind	75	90	72	87	81	86	70	68	---	---	---	---	---	---
Escuela Padre Pedro Campos	67	---	72	---	64	---	59	---	---	---	---	---	---	---
Escuela Municipal Rere	72	---	74	---	80	---	74	---	64	---	100	---	---	---
Escuela Municipal Canchillas	---	76	---	87	---	80	---	83	---	97	---	100	---	---
Escuela Municipal Cerro Parra	87	---	83	---	91	---	80	---	---	---	---	---	---	---
Liceo Diego Portales	69	---	67	---	73	---	67	---	82	80	---	---	---	---
<b>RESUMEN COMUNAL</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>70</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

**1.2. Indicadores de desarrollo personal y social enseñanza media**

ESTABLECIMIENTOS	Autoestima Académica y Motivación Escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Y Formación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable		Asistencia Escolar		Retención Escolar		Equidad de Género en Aprendizajes	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Liceo Padre Luis Saldaes	69	---	74	---	73	---	66	---	---	---	---	---	---	---
Liceo Técnico Profesional G.G.M.	77	78	72	74	76	79	74	75	---	53	---	77	---	100
Liceo Municipal Río Claro	74	74	74	71	81	77	75	75	63	69	77	86	100	100
Liceo Diego Portales	80	---	76	---	86	---	79	---	83	82	---	---	---	---



<b>RESUMEN COMUNAL</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>7</b> <b>3</b>	<b>68</b>	<b>---</b>	<b>8</b> <b>1</b>	<b>----</b>	<b>10</b> <b>0</b>
------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------------------	-----------	------------	----------------------	-------------	-----------------------

### MISIÓN

La misión establecida en el PADEM consiste en "Abrir espacios de participación a los actores del sistema educativo para diseñar la estrategia de desarrollo de la educación pública de Yumbel". Se establece entre las prioridades y lineamientos: El diseño, junto con los actores, de la estrategia de desarrollo de la educación pública, con una visión de fortalecer la educación pública de Yumbel al servicio de los niños, jóvenes y adultos. Las prioridades y lineamientos consisten en, de forma participativa, definir una estrategia comunal denominada EDEPY, que permita gradualmente avanzar y alcanzar los estándares educativos en los establecimientos educacionales públicos que forman parte del sistema educativo comunal de Yumbel, considerando, entre otros lineamientos:

1. El desarrollo de la educación media técnico profesional, potenciando las acciones que ya se desarrollan en el liceo técnico de la Comuna, y el estudio de otras áreas a desarrollar.
2. El desarrollo de la educación prebásica, básica y media, mediante el fortalecimiento de los programas educativos de cada unidad educativa.
3. El desarrollo de la educación de adultos.
4. El fortalecimiento de las redes comunales, mediante la articulación con actores, tanto de ámbito público como privado, en especial con instituciones de educación superior.

### 3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Yumbel posee 13 Establecimientos educacionales municipales, donde el 75% corresponde a establecimientos urbanos y el 25% a rural y se dividen en:

- 5 establecimientos de Educación Básica
- 2 establecimientos de Educación Básica y Media
- 1 establecimientos de Educación Media.
- 2 establecimientos de Educación Adultos
- 0 establecimientos de Educación Especial
- 3 salas cunas VTF

La realidad educacional de la Comuna muestra una baja sostenida en la matrícula, contando actualmente con 1826 alumnos. Lo anterior, debido al aumento de la oferta educacional a nivel comunal en los últimos 10 años, con la existencia de 5 establecimientos educacionales, particulares subvencionados.

<b>Matrícula Histórica</b>				
2015	2016	2017	2018	2019
2287	2153	2077	1997	1950

En cuanto a los resultados de los estudiantes en las evaluaciones SIMCE y PTU, que se muestran a continuación, no han sido comparados con aquellos a nivel nacional, que permita determinar en forma precisa las fluctuaciones y los factores que inciden en ella, así, el estado actual es el siguiente:

### RESULTADOS SIMCE CUARTO AÑO BÁSICO

ESTABLECIMIENTO	LEN	MAT.	AÑO 2017	LEN	MAT	AÑO 2018	LEN	MAT	AÑO 2019
Escuela Héroes De Chile	236	214	225	236	210	223	225	204	215
Liceo Técnico Prof. G.G.M.	230	231	231	233	224	229	229	227	228
Liceo Municipal Rio Claro	257	256	257	246	247	247	276	270	273
Esc. Enrique Puffe K.	256	238	247	247	252	250	293	284	289
Esc. Pedro Campos M.	246	244	245	258	258	258	253	252	253
Esc. F-1140 Rere	258	184	221	243	222	233	265	251	258
Esc. Canchillas	-	-		-	-		-	-	
Esc. Cerro Parra	305	281	293	238	249	244	-	-	-
Liceo Diego Portales	252	228	240	189	187	188	242	210	226
<b>PROMEDIOS COMUNALES</b>	<b>257</b>	<b>230</b>	<b>244</b>	<b>236</b>	<b>231</b>	<b>234</b>	<b>255</b>	<b>243</b>	<b>249</b>

### RESULTADOS SIMCE SEXTO AÑO BÁSICO

ESTABLECIMIENTOS	2016			Promedio Anual	2018			Promedio Anual
	LEN.	MAT.	CS		LEN.	MAT.	CS	
Esc. Héroes De Chile	212	224	214	217	211	207	211	210
Liceo Técnico Prof. G.G.M.	229	215	220	221	202	202	202	202
Liceo Municipal Rio Claro	255	279	253	262	250	261	238	250
Esc. Enrique Puffe K.	281	283	-	282	248	231	-	240
Esc. Pedro Campos M.	243	236	212	230	232	272	255	253
Esc. F-1140 Rere	255	279	-	267	207	202	-	205
Esc. Canchillas	218	225	-	222	-	-	-	-
Esc. Cerro Parra	-	-	-	-	223	219	-	221
Liceo Diego Portales	216	230	222	223	214	211	210	212
<b>PROMEDIOS</b>	<b>244</b>	<b>250</b>	<b>224</b>	<b>245</b>	<b>223</b>	<b>226</b>	<b>223</b>	<b>224</b>

### RESULTADOS OCTAVO BÁSICO

ESTABLECIMIENTOS	2015			Promedio anual	2017		Promedio anual	2019			Promedio anual
	LEN.	MAT.	CN		LEN.	MAT.		LEN.	MAT.	HIST.	
Esc. Héroes De Chile	205	226	233	221	203	208	206	234	242	226	234
Liceo Técnico Prof. GGM	236	238	239	238	229	236	233	206	223	223	217
Liceo C - 77 Rio Claro	198	213	252	221	261	265	263	244	277	259	260
Esc. Enrique Puffe K.	263	254	266	261	239	230	235	252	247	262	254
Esc. Pedro Campos M.	229	259	240	243	245	257	251	227	271	208	235
Esc. F-1140 Rere	264	250	278	264	227	220	224	217	247	221	228
Liceo Diego Portales	207	226	24	227	198	212	205	22	218	223	221

			9					1			
<b>RESUMEN COMUNAL</b>	<b>229</b>	<b>238</b>	<b>251</b>	<b>239</b>	<b>229</b>	<b>233</b>	<b>231</b>	<b>229</b>	<b>246</b>	<b>232</b>	<b>236</b>

### RESULTADOS SIMCE SEGUNDO AÑO MEDIO

ESTABLECIMIENTOS	2016			Promedio Anual	2017		Promedio anual	2018			Promedio anual
	LEC	MA	CS. NAT.		LEC	MA		LEC	MA	CS. NAT.	
Liceo Padre Luis Saldaes	221	217	210	216	229	220	225	228	216	214	219
Liceo Técnico Prof. G.G.M.	228	214	221	221	232	200	216	212	209	206	209
Liceo Municipal Río Claro	253	260	241	251	226	242	234	248	260	225	244
Liceo Diego Portales	220	217	214	217	216	186	201	221	224	219	221
<b>PROMEDIOS</b>	<b>231</b>	<b>227</b>	<b>222</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>212</b>	<b>219</b>	<b>227</b>	<b>227</b>	<b>216</b>	<b>223</b>

### PRUEBA TRANSICIÓN

ESTABLECIMIENTOS	2017	2018	2019	2020
	PSU	PSU	PSU	PTU
Liceo Padre Luis Saldaes	450	448	433	436
Liceo Técnico Profesional G.G.M.	416	378	389	424
Liceo Municipal Río Claro	381	487	397	460
Centro Educación Integral de Adultos	416	332	367	408
Escuela Prof. David Fernández P.	354	377	366	S/I
Liceo Diego Portales	N/A	N/A	367	397
<b>RESUMEN COMUNAL</b>	<b>403</b>	<b>404</b>	<b>390</b>	<b>425</b>

### SEGUIMIENTO ESTUDIANTES EGRESADOS CUARTO MEDIO LICEOS MUNICIPALES

INSTITUCIÓN	2019	2020
<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
<b>INSTITUTOS PROFESIONALES</b>	<b>29</b>	<b>26</b>
<b>FUERZAS ARMADAS</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>GENDARMERIA</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>CENTROS FORMACIÓN TÉCNICA</b>	<b>19</b>	<b>21</b>
<b>ACTIVIDAD LABORAL</b>	<b>13</b>	<b>3</b>
	<b>95</b>	<b>89</b>

En esta tabla observamos la opción que asumen los estudiantes al terminar su enseñanza media, datos que se deben considerar en el proceso educativo para establecer redes de apoyo, o la generación de acciones que acerquen a los estudiantes con las instituciones y organismos que mejor representan su proyecto personal de vida.

**CATEGORÍA DE DESEMPEÑO DE ESTABLECIMIENTO**

**Categoría Escuelas**

ESTABLECIMIENTOS	Categoría 2016	Categoría 2017	Categoría 2018	Categoría 2019
Escuela Héroes de Chile	Medio Bajo	Sin categoría	Sin categoría	Insuficiente
Liceo TP Gonzalo Guglielmi Montiel	Medio Bajo	Medio Bajo	Medio Bajo	Insuficiente
Liceo Municipal Río Claro	Medio	Medio	Medio	Medio
Escuela Enrique Puffe K.	Medio	Alto	Alto	Medio
Escuela P. Pedro Campos Menchaca	Medio	Medio	Medio	Medio
Escuela Municipal Rere	Medio	Medio	Medio	Medio Bajo
Liceo Diego Portales Palazuelos	Medio Bajo	Medio Bajo	Medio Bajo	Insuficiente

**Categoría Liceos**

ESTABLECIMIENTOS	Categoría 2019
Liceo Bicentenario Padre Luis Saldes I.	Medio bajo
Liceo TP Gonzalo Guglielmi Montiel	Medio Bajo
Liceo Municipal Río Claro	Medio
Liceo Diego Portales Palazuelos	Sin información

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNO**

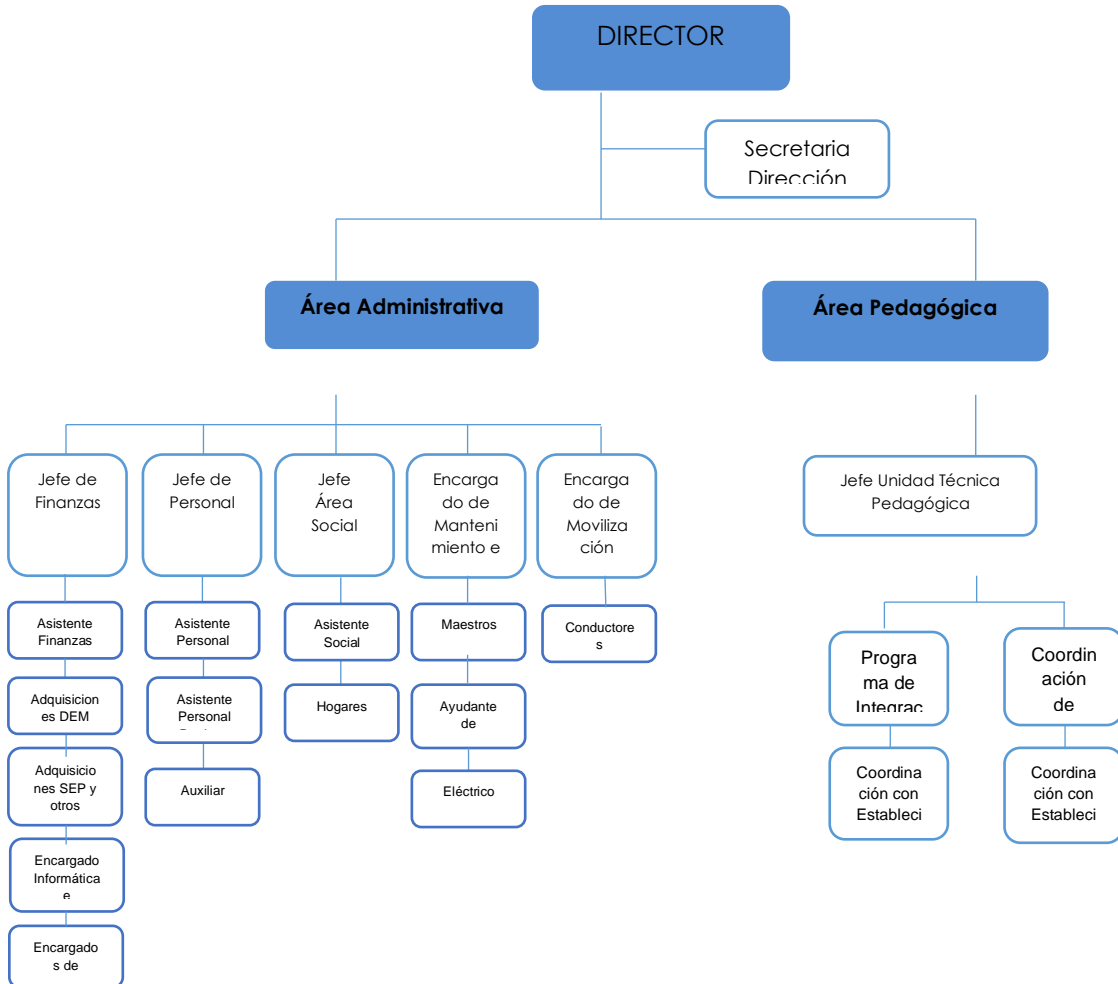
EL entorno del DAEM de Yumbel, se encuentra principalmente con la Municipalidad de Yumbel, con la cual se debe desarrollar un trabajo coordinado y de apoyo. Además, se relaciona en forma directa y sistemática con la Dirección Provincial Local de Educación, así como con la SEREMI de Educación, la Subsecretaría de Educación, la Agencia de Calidad en la Educación, CPEIP y la Superintendencia de Educación. Además se relaciona con otros colaboradores como JUNAEB, JUNJI, SERNAMEG, gremios, centro de alumnos, centros de padres, establecimientos educacionales de la Comuna entre otros.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 13 establecimientos educacionales, de los cuales 8 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

1. Liceo Luis Saldes.
2. Escuela Héroes de Chile.
3. Liceo Gonzalo Guglielmi.
4. Liceo C-77 Río Claro.
5. Escuela Pedro Campos Menchaca.
6. Escuela David Fernández.
7. Centro Integral de Adultos.
8. Liceo Diego Portales.

### 3.4 ORGANIGRAMA



El Director se encuentra en la cúspide de la estructura organizacional, con dos áreas, la administrativa y la pedagógica. El área administrativa se distribuye en 5 jefaturas, en tanto el área pedagógica a cargo de 1 jefatura responsable de los programas y coordinaciones.

El Director se relaciona con otros Directores Municipales, en especial con la SECPLAN en materias presupuestarias y gestión municipal; con la Dirección de Control en materias relacionadas con la supervisión que ésta unidad realiza de los diversos procesos internos, entre ellos en la revisión de información que se remite al Concejo; con la Dirección de Administración y Finanzas, en consideración a la coordinación de los ingresos, transferencias municipales y rendiciones que sean pertinentes.

#### **4. 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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM**

- 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.
- 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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>1</sup>**

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

---

<sup>1</sup>Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

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

## I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
Municipalidad	YUMBEL
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	



## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Guiarse con el documento de “Orientaciones Elaboración para Convenio de Desempeño DAEM”

**AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)**

### EJEMPLO MATRIZ CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivo 1	VELAR POR EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS FUNDAMENTALES EN LA CALIDAD EDUCATIVA					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de la Tasa de variación anual del promedio SIMCE</b>	(puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/el puntaje promedio obtenido en t-1)- 1)*100	Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por MINEDUC al municipio	Resultados año 2018/2019 SIMCE, según correspond a. 4° básico de 234, 6° básico de 224, 8° básico del año 2019 de 236 y 2° medio de 223.	<b>Año 1:</b> Aumento del 10%	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor( suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc).
				<b>Año 2:</b> Aumento del 30%	15%	
				<b>Año 3:</b> Aumento del 50%	15%	
				<b>Año 4:</b> Aumento del 80%	15%	
				<b>Año 5:</b> Aumento del 100%	15%	
<b>Tasa de variación anual del promedio PDT a nivel comunal</b>	(puntaje promedio obtenido por Liceo en el año t/el puntaje promedio obtenido en t-1)- 1)*100	Resultados oficiales de la prueba PDT, entregados por MINEDUC al municipio.	Resultados de últimas PDT año anterior a inicio de funciones de nueva Jefatura DAEM.AÑO 2020 promedio 425	<b>Año 1:</b> Aumento del 10%	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor( suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc).
				<b>Año 2:</b> Aumento del 30%	15%	
				<b>Año 3:</b> Aumento del 50%	15%	
				<b>Año 4:</b> Aumento del 80%	15%	
				<b>Año 5:</b> Aumento del 100%	15%	

Objetivo 2	EFICIENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE FONDOS PÚBLICOS					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de disminución de transferencias municipales</b>	$\left(\frac{\text{monto transferido en el año } t}{\text{monto transferido en el año } t-1} - 1\right) * 100$	Estados financieros anuales del daem y del municipio	Transferencias del año 2022: \$1.400.000	<b>Año 1:</b> 30%	10%	Que no existan situaciones excepcionales que afecten los ingresos y gastos.
				<b>Año 2:</b> 30%	10%	
				<b>Año 3:</b> 50%	10%	
				<b>Año 4:</b> 50%	10%	
				<b>Año 5:</b> 100%	10%	
<b>Porcentaje de disminución de consumos básicos( agua y luz) en los establecimientos municipales</b>	$\left(\frac{\text{monto pagado por consumo de gastos básicos en el año } t}{\text{monto por consumos de gastos básicos en el año } t-1} - 1\right) * 100$	Estados financieros anuales del daem y del municipio	Gasto del último año anterior a inicio de funciones de nueva Jefatura DAEM. Año 2022 \$87.000.000	<b>Año 1:</b> 10%	5%	Que no existan situaciones excepcionales.
				<b>Año 2:</b> 30%	5%	
				<b>Año 3:</b> 50%	5%	
				<b>Año 4:</b> 60%	5%	
				<b>Año 5:</b> 100%	5%	
<b>Porcentaje de aumento de matrícula en establecimientos educacionales municipales</b>	$\left(\frac{\text{Alumnos matriculados en el año } t}{\text{alumnos matriculados en el año } t-1} - 1\right) * 100$	Registros oficiales del ministerio de educación	Matrícula del último año anterior a inicio de funciones de nueva Jefatura DAEM. MATRICULA AÑO 2022 DE 1898 ALUMNOS	<b>Año 1:</b> 10%	15%	Mantenimiento de clases durante el año en forma continua
				<b>Año 2:</b> 20%	15%	
				<b>Año 3:</b> 50%	15%	
				<b>Año 4:</b> 70%	15%	
				<b>Año 5:</b> 100%	15%	

Objetivo 3	<b>FOMENTAR EL ACOMPAÑAMIENTO A DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN Y PROMOVER SUS COMPETENCIAS TÉCNICAS, DIRECTIVAS Y RELACIONALES.</b>					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p><b>Porcentaje de implementación un plan de apoyo a docentes y asistentes por establecimiento o educacional, que se adecue a la trayectoria laboral en la que se encuentran</b></p>	<p>(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100</p>	<p>-Documento Plan de apoyo  - Decreto alcaldicio que lo apruebe.  -Acta de participación.  -Informe anual de cumplimiento del plan</p>	<p>No existe con un plan</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% Elaboración del plan y 50% ejecución del plan</p>	<p>10%</p>	<p>Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(emergencia sanitaria, etc).</p>
<p><b>Año 2:</b> 80% Ejecución del plan</p>	<p>10%</p>					
<p><b>Año 3:</b> 90% Ejecución del plan</p>	<p>10%</p>					
<p><b>Año 4:</b> 100% Ejecución del plan</p>	<p>10%</p>					
<p><b>Año 5:</b> 100% Ejecución del plan y de evaluación del mismo</p>	<p>10%</p>					
<p><b>Porcentaje de implementación de un plan de capacitación para docentes y asistentes de la educación que promueva sus competencias</b></p>	<p>(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100</p>	<p>-Documento Plan de capacitación.  - Decreto alcaldicio que lo apruebe.  -Acta de participación.</p>	<p>No existe con un plan</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% Elaboración del plan y 50% ejecución del plan</p>	<p>10%</p>	<p>Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(emergencia sanitaria, etc).</p>
<p><b>Año 2:</b> 80% Ejecución del plan</p>	<p>10%</p>					

<b>técnicas, directivas y relacionales</b>		-Informe anual de cumplimiento del plan		<b>Año 3:</b> 90% Ejecución del plan	10%	
				<b>Año 4:</b> 100% Ejecución del plan	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% Ejecución del plan y de evaluación del mismo	10%	

<b>Objetivo 4</b>	<b>FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DE LA COMUNIDAD ESCOLAR CON EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO COMUNAL</b>					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Diseñar e implementar un plan comunal para mejorar y fortalecer la participación de madres, padres y apoderados/as</b>	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100	-Documento Plan comunal para mejorar y fortalecer la participación de padres-madres y apoderados/  - Decreto alcaldicio que lo apruebe.  -Acta de participación.  -Informe anual de cumplimiento del plan	No existe con un plan	<b>Año 1:</b> 100% Elaboración del plan y 50% ejecución del plan	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(emergencia sanitaria, etc).
				<b>Año 2:</b> 80% Ejecución del plan	10%	
				<b>Año 3:</b> 90% Ejecución del plan	10%	
				<b>Año 4:</b> 100% Ejecución del plan	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% Ejecución del plan y de	10%	

				evaluación del mismo		
<p><b>Diseñar e implementar un plan comunal para mejorar y fortalecer el compromiso de docentes y alumnos</b></p>	<p>(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100</p>	<p>-Documento Plan comunal para mejorar y fortalecer la participación de padres-madres y apoderados/ - Decreto alcaldicio que lo apruebe. -Acta de participación. -Informe anual de cumplimiento del plan</p>	<p>No existe con un plan</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% Elaboración del plan y 50% ejecución del plan</p>	10%	<p>Estar afectados por un paro de actividades prolongado( por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(,emergencia sanitaria, etc).</p>
				<p><b>Año 2:</b> 80% Ejecución del plan</p>	10%	
				<p><b>Año 3:</b> 90% Ejecución del plan</p>	10%	
				<p><b>Año 4:</b> 100% Ejecución del plan</p>	10%	
				<p><b>Año 5:</b> 100% Ejecución del plan y de evaluación del mismo</p>	10%	

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

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de cada uno de los objetivos establecidos por año de gestión. Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.