

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE TOMÉ

LUGAR DE DESEMPEÑO

Octava región, Comuna
de Tomé

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 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-01-2020.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mercedes Ferrer.

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

MISION SISTEMA EDUCACIONAL MUNICIPAL

Administrar y gestionar correctamente las Políticas Educativas imperantes, los Recursos del Estado, para implementar procesos de formación general en los estudiantes que opten por nuestros servicios profesionales, garantizando acceso universal, calidad integral e igualdad de oportunidades, con un alto énfasis en identidad local, altos resultados comparativos, y visión de mejor calidad de vida para las familias tomecinas.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Implementar un programa Comunal de Inclusión escolar que defina estándares ministeriales orientados hacia la construcción de comunidades educativas inclusivas que contemple diversas estrategias de apoyo a la gestión institucional y pedagógica para trabajar contextos de aprendizaje diverso.
2. Incrementar los resultados curriculares de los últimos tres años de gestión técnico pedagógica en el sector municipal.

3. Fortalecimiento de Consejos Escolares, potenciando la relevancia de este espacio en la toma de decisiones que le competen y en su rol integrador de la comunidad escolar.
4. Crear una visión de futuro fomentando el desarrollo sustentable y emprendimiento de la comuna mediante tecnología, ciencias, medio ambiente y patrimonio articulado con el curriculum nacional.
5. Fortalecer la Convivencia Escolar en el aula y en espacios educativos, potenciando las mejores prácticas relacionales y de interacción, a través de la formación de valores, la inclusión y la cultura participativa y democrática.
6. Asegurar la coherencia y complementariedad de los planes específicos con el PEI y con la propuesta definida en el PME para el ciclo de mejoramiento continuo, de manera que en su conjunto aporten a mejorar procesos y resultados educativos en cada establecimiento.
7. Potenciar la Educación Parvularia a través de la apropiación de la nueva institucionalidad con la finalidad de entregar más calidad y bienestar a niños y niñas que asisten a Salas Cuna, Jardines Infantiles y Niveles de Transición.
8. Crear instancias de desarrollo profesional de Docentes y Asistentes de la Educación.
9. Mejorar y difundir la gestión y administración de los recursos y los presupuestos del Sistema Educacional.
10. Instalar un programa de monitoreo, control y evaluación integral de Sistema Educacional Municipal.
11. Generar el plan de reposición, mantención y mejoramiento de la infraestructura escolar.
12. Implementar la Red comunal de educación media, a fin de articular la modalidad, cautelar la cobertura curricular y procurar el mejoramiento de los resultados de los aprendizajes.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

El sistema Educacional Municipal, posee todas las modalidades y niveles educacionales, desde Salas Cunas y Jardines infantiles, hasta Educación Media, todos ellos, sujetos a normativa vigente, según se señala en tabla adjunta:

N°	ESTABLECIMIENTOS	TOTAL
1	Jardines y Salas Cunas VTF JUNJI	8
2	Jardín Infantil CECI	1
3	Liceos	4
5	Centro Integral de Adultos	1
6	Escuela Especial	1
7	Escuelas Básicas. (9 escuelas Micro Centro-Rural)	27
8	Internado	1
TOTALES		43

El sistema educacional municipal, está constituido por 43 Establecimientos Educativos, de los cuales el 21% corresponde a salas cunas y/o jardines infantiles, 10% a liceos científico humanista y técnico profesional, 63% de establecimientos básicos, que incluye a 11 establecimientos rurales, 2% corresponde a centro de educación integral de adultos, 2% escuela especial y 2% internado.

La Educación Municipal, tiene un 80% de cobertura de matrícula comunal, observándose y proyectándose una tendencia a la baja, especialmente en Educación Media, lo que entre otros factores, se debe a la apertura de dichos niveles en la Educación Particular Subvencionada. En la siguiente tabla se muestra el comportamiento de matrícula entre los años 2015 y 2018:

Matricula histórica					
Año	2015	2016	2017	2018	2019
Matricula total establecimientos	8065	8047	8060	8089	8116

Nuestro Sistema, históricamente, ha presentado resultados superiores al promedio regional y nacional, en Primer Ciclo Básico, no así, en Segundo Ciclo y Educación Media. Es importante señalar, que nuestra comuna, en este tipo de Evaluaciones, ha obtenido altos resultados, de nivel nacional, donde han destacado, las Escuelas Punta de Parra, Carlos Mahns y Cerro Estanque. Se presentan los siguientes cuadros a fin de representar lo aquí señalado:

Resultados SIMCE cuartos años básicos periodo 2016-2017-2018

AÑOS	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	MATEMÁTICAS
2016	264	265
2017	270	253
2018	292	268
PROMEDIO	275	262

Fuente: Resultados de la Agencia de la Calidad de la Educación

Resultados SIMCE segundos medios periodo 2015-2016-2017:

N	Establoc. Educac.	SEGUNDO MEDIO 2015						SEGUNDO MEDIO 2016						SEGUNDO MEDIO 2017					
		Com. Lec.	Dif. Nac.	Mat	Dif. Nac.	Hist. y Geo	Dif. Nac.	Com. Lec.	Dif. Nac.	Mat.	Dif. Nac.	Hist. y Geo	Dif. Nac.	Com. Lec.	Dif. Nac.	Mat	Dif. Nac.	Hist. y Geo.	Dif. Nac.
PROMEDIO COMUNUNAL		218	N/A	222	N/A	217	N/A	206	N/A	216	N/A	214	N/A	228	N/A	225	N/A	224	N/A

Resultados SIMCE sextos básicos periodo 2015 - 2018:

AÑOS	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	MATEMÁTICAS	CIENCIAS
2015	247	249	234
2016	253	249	243
2018	247	252	255
PROMEDIO	249	250	244

Fuente: Agencia de Calidad de la Educación.

En cuanto a la evaluación docente, y según la tabla que se exhibe a continuación, se ha visto un fenómeno positivo sostenido de profesores que alcanzan la categoría destacados en la evaluación de desempeño docente. De igual forma se reduce el desempeño de docentes en la categoría básico, lo que proyecta un escenario promisorio en relación al desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la comuna.

Categoría	2015		2016		2017	
	N°	%	N°	%	N°	%
Destacados	22	17,6	30	20	51	22,9
Competentes	94	75,2	106	72	159	71,3
Básico	9	7,2	9	6	12	5,4
Insatisfactorio	0	0	3	2	1	0,4
Total	125	100	148	100	223	100

En relación al sistema de desarrollo profesional docente, ley 20.903 y según se muestra en la siguiente tabla, el total de los docentes evaluados son 1452, de este total se encuentran 687 en la categoría de acceso con un 47,11%. En el nivel inicial, se encuentran 179 docentes, lo que corresponde a un 12.33%, 204 docentes se encuentran en nivel temprano, con un 14.05%, 209 docentes se encuentran en un nivel avanzado, lo que corresponde al 14.39 y se encuentran en el nivel de experto 1, 87 docentes, lo que representa un 5.99%, experto2, 9 docentes, correspondiendo a 0.62%. cabe indicar que 80 docentes no se encuentran regidos por la ley, correspondiendo a 5.55%, debido a la posibilidad que otorga la ley para no ingresar a la carrera docente, opción que fue tomada por profesores que están cercanos a la edad legal de jubilación.

CATEGORÍA / TRAMO	CANTIDAD PROFESORES	PORCENTAJE
Acceso	684	47,11
Inicial	179	12,33
Temprano	204	14,05
Avanzado	209	14.369
Experto 1	87	5,99
Experto 2	9	0,62
Docentes no ingresados a la ley	80	5,51
TOTAL DOCENTES	1.452	100

En cuanto a las categorías de desempeño, según la agencia de la calidad de la educación, en nuestra comuna se encuentran 22 establecimientos categorizados, de los cuales el 27% corresponde a desempeño alto, superando al promedio nacional que equivale a 15.7%; el 50% corresponde a desempeño medio, también casi dos puntos sobre el promedio nacional, el 14% corresponde a desempeño medio bajo y el 9% corresponde a un promedio insuficiente lo que está por debajo del promedio nacional (11%). Los 11 establecimientos restantes no se encuentran categorizados, correspondiendo a 9 rurales, una escuela especial y un CEIA. Se adjunta tabla nominando a los establecimientos y categoría respectiva.

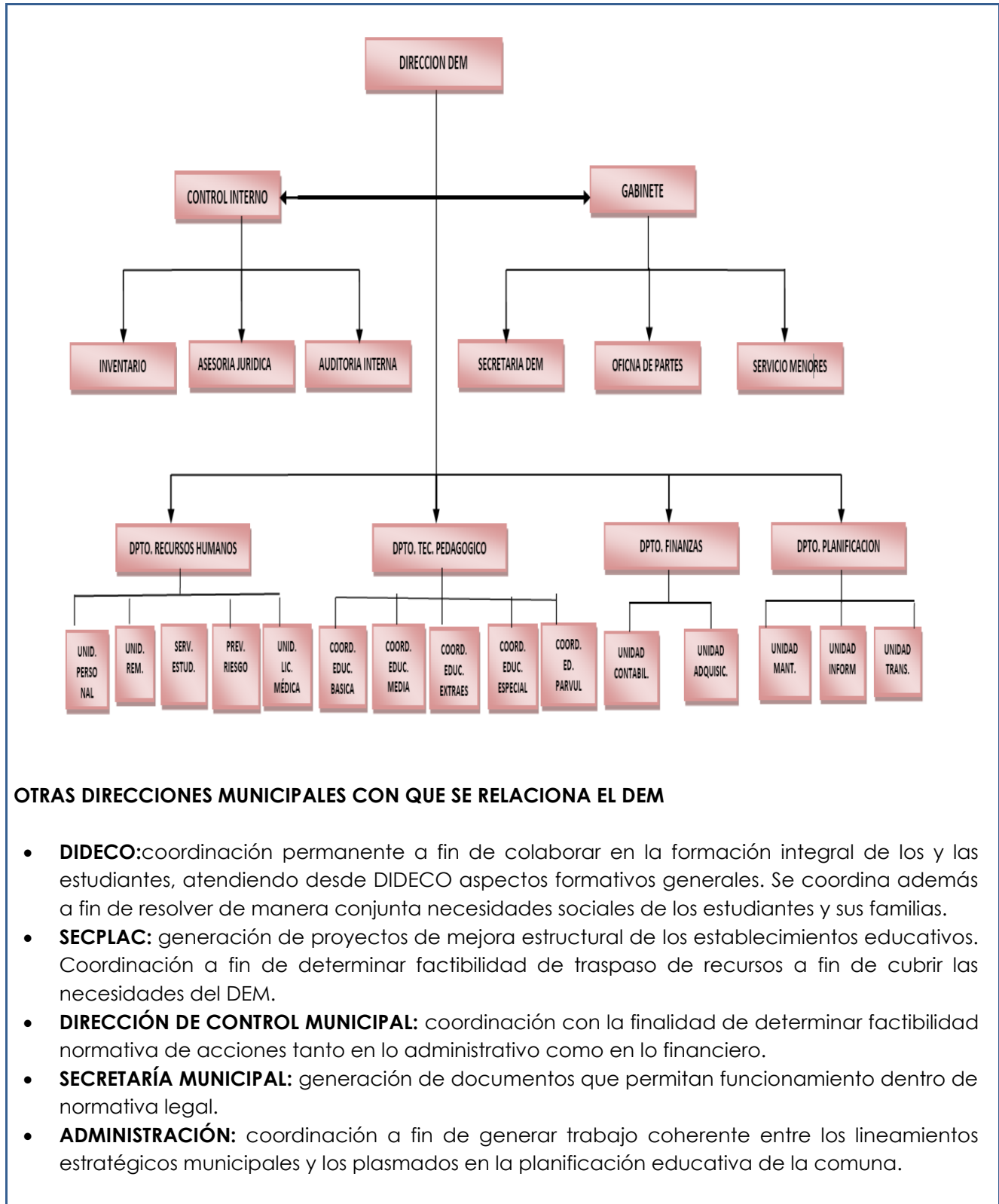
Categoría	Cantidad de escuelas
Desempeño alto	6
Desempeño Medio	11
Desempeño Medio bajo	3
Desempeño Insuficientes	2
Sin categoría	11
Total	33

2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM

El /la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación en los niveles de Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de la Calidad; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con instituciones como JUNJI, JUNAEB, OPD, Tribunales de Familia, red SENAME, SENDA, Integra, Universidades, entre otras de interés para el cumplimiento del programa educativo proyectado.

2.5 ORGANIGRAMA



OTRAS DIRECCIONES MUNICIPALES CON QUE SE RELACIONA EL DEM

- **DIDECO:** coordinación permanente a fin de colaborar en la formación integral de los y las estudiantes, atendiendo desde DIDECO aspectos formativos generales. Se coordina además a fin de resolver de manera conjunta necesidades sociales de los estudiantes y sus familias.
- **SECPLAC:** generación de proyectos de mejora estructural de los establecimientos educativos. Coordinación a fin de determinar factibilidad de traspaso de recursos a fin de cubrir las necesidades del DEM.
- **DIRECCIÓN DE CONTROL MUNICIPAL:** coordinación con la finalidad de determinar factibilidad normativa de acciones tanto en lo administrativo como en lo financiero.
- **SECRETARÍA MUNICIPAL:** generación de documentos que permitan funcionamiento dentro de normativa legal.
- **ADMINISTRACIÓN:** coordinación a fin de generar trabajo coherente entre los lineamientos estratégicos municipales y los plasmados en la planificación educativa de la comuna.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	105
Dotación Total DAEM	1482 =691 asistentes de la educación (126 contrato plazo fijo,565 contrato indefinido) =791 Docentes (384 contrata,407 titulares)
Dotación Total Municipal	332

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$32.893.253.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$19.550.374.000
	Aporte Municipal (2%)	\$421.271.000
	Otros financiamientos (4%)	\$922.267.000
	TOTAL	\$20.893.911.000

COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de se encuentra ubicada a la vera de la bahía de Concepción, en la provincia del mismo nombre en la Región del Biobío. Se ubica a 32 Km., al norte de la ciudad de Concepción, siendo sus límites comunales: al Noreste la provincia de Ñuble, al sur la comuna de Penco y Florida y al oeste la bahía de Concepción y el mar abierto del océano pacífico. La comuna de Tomé se encuentra conformada por once distritos censales: El Puerto, Ralihue, El Morro, Coliumo, Dichato, Pudá, Rafael, Conuco, San Antonio, Coronel y Punta de Parra.

La superficie Comunal alcanza a 495 Km² y posee una extensión de 57 Km., lo que genera un gran contraste entre un sector oriente predominantemente rural y un centro urbano marcado por su cercanía con el sector costero y la capital regional de Concepción.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	54.946
Porcentaje de Población Rural (%)	9,83 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	90,16 %
Tasa de Natalidad (TAS)	11,5 (fuente DEIS)
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	9,3 al año 2014 (fuente DEIS)
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47,17 %
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52,82 %

Dado que la comuna está en búsqueda de un polo de desarrollo, se demanda al sistema educativo, una fuerte vinculación con esta necesidad de futuro, por ello, implementar programas que formen en nuestros estudiantes identidad local, aprecio por sus recursos naturales, cuidado del medio ambiente y rescate de nuestras raíces y patrimonio, es una oportunidad que tiene la comuna, para cimentar una base de desarrollo definitiva.

La comuna de Tomé, económicamente ha ido en detrimento en cuanto a las grandes empresas que le hicieron una ciudad pujante, no obstante, ha subsistido gracias a la diversificación de la pequeña y mediana empresa, que ha posibilitado que la población haya permanecido, el desarrollo del turismo y de la pesca. A la vez, el mejoramiento vial permitió que las fuentes de trabajo estén a pocas horas de la comuna, permitiendo que las familias elijan radicarse definitivamente en Tomé.

La historia de auge y caída socioeconómica, proporciona un dato poblacional importante, ya que nuestra capacidad de crecimiento poblacional, alcanza al 5%, frente a comunas pares y representa el 6% de la población provincial, lo que nos hace ser la quinta comuna en orden de habitantes. Ello nos hace proyectar, que nuestra Comuna, hacia el año 2020, tendrá una población de 57.680 habitantes, de los cuales, en los próximos 4 años, 14.854 personas estarán en edad escolar, por lo que se proyectan como estudiantes (de 0 – 19 años de edad). (Fuente: Informe PLADECO 2016 – 2020).- Con todo lo anterior, la población tomecina, se ha ido asentando en localidades bien marcadas, que dan vida a los sectores de Rafael, Dichato, Coliumo, Menque, Punta de Parra y el Área Urbana conformada, por sectores con alta densidad poblacional, como Bellavista, Tomé Alto, Cerro Estanque, Cocholgue, Navidad, Cerro Alegre,

Cerro El Santo, Frutillares, y otros sectores menores, que le dan unidad a la Comuna.

Otro ámbito importante de establecer, es la situación de habitación que tienen nuestras familias. En este aspecto, la comuna, manifiesta los siguientes índices:

INDICES DE LA VIVIENDA				
ALLEGAMIENTO	HACINAMIENTO MEDIO	HACINAMIENTO CRITICO	SANEAMIENTO DEFICITARIO	PRECARIEDAD DE LA VIVIENDA
8,5 %	17,1	1,6	27,4	14,7

Uno de los aspectos más importantes que debate la comuna en este tiempo, es la valoración de su patrimonio: su riqueza histórica, arquitectónica, artística y cultural, temática que se mezcla con la necesidad de plasmar definiciones en el campo del desarrollo económico, con sello propio que en las últimas décadas, se ha orientado hacia el turismo.

Esta combinación, turismo – Patrimonio, adquiere relevancia en el Plan Regulador Metropolitano y Plan Regulador Comunal, que presenta dos zonas de conservación histórica, seis inmuebles patrimoniales y un monumento nacional, declarado. La planificación educacional de las escuelas y liceos, Deberán integrar en su Programas de estudios, estos elementos para formar en nuestros jóvenes, conciencia e identidad local.

Es esta una tarea explícita del sistema educativo, formar a partir de lo local y formar para una comuna que recibe cada vez más turistas, con un afán recreacional y cultural.

Tomé aún busca su identidad y foco de desarrollo, definición que quedó abierta desde la caída del esplendor, primero molinero luego textil del siglo pasado. Desde entonces, los tomesinos han buscado diversas formas de sello comunal, tarea pendiente, que forma parte de las interrogantes que el sistema educacional debe incorporar a sus procesos, no obstante, las autoridades y las fuerzas vivas de la comunidad, entretanto, definen los caminos a seguir.

2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501

En la comuna hay 33 establecimientos educacionales, de los cuales 20 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- *LICEO VICENTE PALACIOS*
- *LICEO COMERCIAL*
- *LICEO POLIVALENTE*
- *CEIA POETA ALFONSO MORA*
- *LICEO ECUADOR*
- *ESCUELA BELLAVISTA*
- *ESCUELA IGNACIO SERRANO*
- *ESCUELA GABRIELA MISTRAL*
- *ESCUELA CARLOS MAHNS CHOUPAY*
- *ESCUELA DICHATO*
- *ESCUELA CALIFORNIA*
- *ESCUELA ARTURO PRAT*
- *ESCUELA CERRO ESTANQUE*
- *ESCUELA PANAMA*
- *ESCUELA MARIANO EGAÑA*
- *ESCUELA LISA PETER*
- *ESCUELA RAFAEL*
- *ESCUELA COCHOLGUE*
- *ESCUELA PUNTA DE PARRA*
- *ESCUELA SAN CARLITOS*

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tomé y tendiente a mejorar los resultados en los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 Elaborar/Actualizar plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
--	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD YÉTICA 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.

¹Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10 %</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>20%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>25 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>10 %</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>20 %</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>15 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	1482
Presupuesto que administra	\$20.893.911.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

1. Director de Educación municipal

La Dirección de Educación depende directamente de la Alcaldía, tiene por objetivo administrar la educación entregada a la comunidad, cumpliendo a cabalidad los planes programados del sector. El Director ejercerá de sostenedor ante el Ministerio de Educación, respecto de los Establecimientos Educativos administrados por la Ilustre Municipalidad.

2. Gabinete

El gabinete depende Directamente del Director y a su vez está compuesto por La Secretaria, oficina de partes y relaciones públicas y comunicaciones, El objetivo del gabinete es asegurar la correcta recepción, clasificación, control, tramitación y archivos de la documentación oficial que ingresa y egresa de la DEM, asimismo Apoya directamente la gestión del director de educación, en todas las materias de su competencia, estableciendo las coordinaciones necesarias hacia dentro y fuera de la DEM.

3. Departamento de Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos depende directamente del Director de educación y su objetivo es administrar el Recurso Humano de la Dirección Comunal de Educación Municipal, para el Cumplimiento oportuno de los objetivos y tareas contempladas en el Plan Anual de Educación Municipal; El departamento de Recursos Humanos está compuesto por la Unidad de personal y remuneraciones, Unidad de Licencias Médicas, Unidad de beneficios sociales y JUNAEB, Unidad de prevención de riesgos y Servicios menores.

4. Departamento de Finanzas

El Departamento de Finanzas depende directamente del Director de educación y su objetivo es gestionar y administrar los recursos materiales y financieros necesarios para la ejecución del Plan Anual de Educación Municipal, a los Establecimientos Educativos que así lo requieran para el desarrollo del proceso educativo. El departamento de Finanzas está compuesto por la Unidad de contabilidad y Unidad de adquisiciones.

5. Departamento Técnico pedagógico

El Departamento Técnico Pedagógico depende directamente del Director de educación, tiene por objetivo Coordinar y Planificar el plan de trabajo Comunal con los jefes de UTP o encargados de la Unidad Técnica Pedagógica de cada Unidad Educativa. Establece lineamientos técnico pedagógicos curriculares a nivel comunal con todos los equipos de dirección de todas las unidades educativas. El Departamento Técnico pedagógico está compuesto de la coordinación de Educación Básica, Coordinación de educación media, coordinación de educación de párvulos, coordinación de educación especial, coordinación extraescolar, coordinación de Informática educativa y coordinación de desarrollo profesional docente.

6. Departamento de Planificación

El Departamento de Planificación depende directamente del director de educación, tiene por objetivo desarrollar proyectos que optimicen los recursos del área Educación Municipal. En este departamento se Elaboran los anteproyectos, proyectos y estudios para las ampliaciones, reposiciones y construcciones relacionadas con Establecimientos Educativos. El Departamento de Planificación está compuesto por la Unidad de proyectos, Unidad de mantención y la unidad de soporte técnico.

7. Unidad de control interno

La Unidad de control interno depende directamente del Director de educación, tiene por objetivo desarrollar controles a los procedimientos y comportamientos de los recursos humanos, físicos y financieros en la Unidad de Educación y Establecimientos Educativos. La Unidad de control interno se divide en dos subunidades: de auditoría interna y de bienes e inventario.

8. Unidad de asesoría Jurídica

La Unidad de asesoría Jurídica depende directamente del Director de educación, tiene por objetivo asesorar al Director de Educación garantizando que los procedimientos de carácter administrativo, técnico y jurídico, propios del quehacer educativo, se desarrollen acorde a la normativa legal vigente.

9. Directores de establecimientos

Los Directores de Establecimientos dependen directamente de la Dirección de Educación. Tiene por objetivo administrar los recursos entregados por el DAEM y la Ley.

5.3

CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

CLIENTES INTERNOS:

- Alcalde
- Concejo municipal
- Directores municipales
- Directores de establecimientos

CLIENTES Y ENTORNO EXTERNO:

- Estudiantes
- Centros de padres y apoderados
- Junaeb
- Junji.
- Superintendencia de Educación.
- Superintendencia de Educación Parvularia
- Agencia de la calidad
- Seremi de Educación
- Seremi de Desarrollo Social
- Colegio de Profesores
- Gremios de asistentes de la educación (en la comuna existen 3 gremios de asistentes de la educación)
- Deproe
- Organizaciones sociales

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 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 del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO²

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

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	2020 - 2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	2021-2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	2022-2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	2023-2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	2024-2025
Fecha evaluación final	2025

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (01/04/2020) al (01/04/2025)

Objetivo 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 de Tomé												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de ejecución de plan de nivelación de los Establecimientos Educacionales con pertinencia cultural y territorial.	(N° de actividades del plan de nivelación por EE ejecutadas en el año t/actividades programadas del plan de nivelación y reforzamiento por EE en el año t)*100	Diseño y ejecución de 20% de avance de plan	10%	40% de ejecución del plan	10%	60% de ejecución del plan	10%	80% de ejecución del plan	10%	100% de ejecución del plan	10%	Informe metodológico anual elaborado por el director de Educación y enviado a Alcalde, que asegure participación triestamental en el diseño y seguimiento del plan de nivelación. Listas de asistencia de las instancias participativas de diseño y seguimiento del plan. Minuta de observaciones señaladas por parte de profesores y estudiantes emitidas durante el proceso de diseño participativo, las que deben ser incorporadas como	Que exista un funcionamiento normal durante el año académico. Que se manifieste el compromiso de participación triestamental. Que exista organización representativa de estudiantes.

												parte del plan de nivelación según pertinencia técnica.	
												Informe anuales de avances del plan que hayan sido aprobados por la autoridad competente y socializados con la comunidad educativa.	
Porcentaje de implementación del Proyecto Educativo Comuna anual, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tomé.	(N° de actividades del PADEM ejecutadas en el año t/N° de actividades programadas del PADEM en el año t)*100	Diseño y 80% de ejecución del proyecto	10%	Diseño y 85% de ejecución del proyecto	10%	Diseño y 85% de ejecución del proyecto	10%	Diseño y 90% de ejecución del proyecto	10%	Diseño y 90% de ejecución del proyecto	10%	Informe metodológico que permita garantizar la participación representativa de profesores, apoderados y estudiantes en el diseño y seguimiento del PADEM. Listas de asistencia a reuniones de trabajo participativo. Minutas con observaciones de organizaciones representantes de los estudiantes, profesores y apoderados en las fases de diseño y evaluación. Informe de cumplimiento anual del PADEM PADEM presentado a	Que exista un funcionamiento normal durante el año académico. Que se manifieste el compromiso de participación transversal Que exista organización representativa de estudiantes, apoderados(as) y profesores.

												la autoridad y Concejo municipal cada año.	
Porcentaje de implementación de programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y el cuidado y valoración del patrimonio.	(N° de actividades del programa integral ejecutadas en el año t/N° de actividades planificadas en el programa integral en el año t)*100	Diseño y 20% de ejecución del proyecto	10%	Ejecución del 40% del proyecto	10%	Ejecución del 60% del proyecto	10%	Ejecución del 80% del proyecto	10%	Ejecución del 100% del proyecto	10%	Programa aprobado por autoridad e Informe de avance anual. Convenios firmados con al menos una institución atingente a: estilo de vida saludable, medio ambiente y patrimonio Material audiovisual de actividades anuales contempladas en el plan.	Disponibilidad de instituciones afines para concretar convenios.

Objetivo 2:	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de implementación de programa de reconocimiento de buenas prácticas educativas que integre a los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos educacionales.	(N° de actividades del programa de reconocimiento de buenas prácticas educativas para equipos directivos, docentes y asistentes de la educación ejecutadas en el año t/N° de actividades del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación programadas en el año t)*100	Diseño y ejecución del 10% del programa	10%	Ejecución del 30% del programa	10%	Ejecución del 50% del programa	10%	Ejecución del 70% del programa	10%	Ejecución del 90% del programa	10%	Informe de programa de reconocimiento de buenas prácticas educativas de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación aprobado por autoridad, que integre al menos las bases del concurso, el equipo evaluador de buenas prácticas, un seminario de socialización de las buenas prácticas destacadas y socialización de un documento que las recopile. Lista de asistencia y registro audiovisual de seminario de socialización de buenas prácticas destacadas. Informes anuales de avance o ejecución del programa.	

<p>Porcentaje de establecimientos educacionales de la comuna que cuentan con equipos multidisciplinarios en apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial.</p>	<p>(N° de Establecimientos educacionales que cuentan con equipo multidisciplinario en el año t/N° total de Establecimientos educacionales de la comuna en el año t)*100</p>	<p>20%</p>	<p>10%</p>	<p>40%</p>	<p>10%</p>	<p>60%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Contratos de profesionales.</p> <p>Informes de Establecimientos educacionales anuales indicando el desempeño de los profesionales en el establecimiento y/o su aporte según realidad del establecimiento.</p>	<p>Disponibilidad de profesionales para trabajar en la comuna</p>
--	---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------	------------	--	---

Objetivo 3:	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, así como también con actores públicos y privados, con el propósito de mantener y/o fortalecer la calidad del servicio de Educación Municipal.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de ejecución de una política de convivencia escolar basada en actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales de la comuna	(N° de actividades de la política de convivencia escolar ejecutadas en el año t/N° de actividades programadas en la política de convivencia escolar en el año t) *100	Diseño y 20% de ejecución	10%	40% de ejecución	10%	60% de ejecución	10%	80% de ejecución	10%	100% de ejecución	10%	Documento con Política de convivencia escolar aprobada por autoridad, que incorpore la implementación de presupuestos participativos abiertos a las comunidades educativas relacionadas con convivencia escolar. Informe de avance anual entregado autoridad	Que exista un funcionamiento normal durante el año académico. Contar con recursos para la implementación de presupuestos participativos abiertos a la comunidad educativa.
Porcentaje de ejecución de un programa de actividades extra programáticas	(N° de etapas o actividades del programa de actividades extra programáticas ejecutadas en el año t/N° de etapas o actividades del programa de actividades extra programáticas programadas en el año t)*100	Diseño y 20% de ejecución	10%	40% de ejecución	10%	60% de ejecución	10%	80% de ejecución	10%	100% de ejecución	10%	Programa de actividades extra programáticas aprobado por autoridad. Registro audiovisual de las acciones implementadas. Informes de avance anual del programa	Contar con disponibilidad financiera

Para el mejor desarrollo de los programas y política de convivencia escolar, deberán llevarse a cabo una serie de actividades traducidas en diseñar y redactar protocolos de actuación respecto de distintos hechos que pueden ocurrir al interior de la Comunidad Educativa, así como también promover y fortalecer la gestión de los consejos escolares, consejo de profesores y centro de padres y apoderados. Lo anterior se suma al ideal de mantener personal a cargo en el área extraescolar para las actividades extraescolares que se lleven a cabo a nivel comunal.

Objetivo 4:	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y recursos materiales de los establecimientos educacionales.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa de variación de recursos financieros provenientes de: FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros.	(M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t/ M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t-1)*100	1%	15%	2%	15%	3%	15%	4%	15%	4%	15%	Registro contable que dé cuenta del ingreso de recursos al DAEM.	Contar con la disponibilidad financiera para acceder a recursos
Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.	(total de presupuesto ejecutado en el año t/ total de presupuesto asignado en el año t) *100	90%	15%	90%	15%	90%	15%	90%	15%	90%	15%	Informe de cuentas anual elaborado por el Jefe DAEM y expuesto ante Consejo Municipal	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 75% de cumplimiento del mismo por año de gestión.

En virtud de lo señalado precedentemente, aquel que obtuviere un porcentaje inferior al 75% de cumplimiento por año de gestión, será causal para poner término a su relación laboral con éste Municipio, por cuanto, se trata de un porcentaje mínimo de aplicación y satisfacción.