

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE EL CARMEN**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bio Bio,
Comuna de El Carmen

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**

Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

Fuente: Artículo N° 34, Ley N° 20.501

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: Propiciar los espacios para que nuestros estudiantes canalicen sus potencialidades y habilidades, entregando lo mejor de lo nuestro en el servicio educacional público.

DESAFIOS DEL CARGO:

1. Fortalecer la gestión educacional de la comuna, a través de una planificación estratégica que ofrezca una educación de calidad y equidad para todos (as) sus beneficiarios (as).
2. Coordinar la aplicación de las Políticas Educativas, el Cumplimiento de las Normas técnico – pedagógicas y la ejecución de los diversos Programas y Proyectos que emanen de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) a través de los PME.
3. Potenciar las actividades curriculares y extracurriculares, a través de actividades que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de los objetivos fundamentales transversales.
4. Velar por la correcta utilización de los recursos FAEP.

5. Promover el desarrollo Profesional Docente a través de un Perfeccionamiento pertinente, orientado a mejorar la calidad de los aprendizajes de las y los estudiantes.
6. Coordinar y desplegar acciones tendientes a internalizar en la comuna educativa, la cultura Del Emprendimiento.
7. Contribuir al desarrollo Profesional Docente, dotando de horas para el trabajo Técnico Pedagógico y de auto capacitación en los Establecimientos Educativos.
8. Promocionar y ejecutar programas de continuidad de estudiantes para la población adulto joven en el Marco de la Educación permanente.
9. Fortalecer en los establecimientos educacionales una Educación Inclusiva.
10. Difundir y potenciar el rol de la familia en el aspecto educativo y valórico, desarrollando la Educación Cívica y Convivencia Escolar.
11. Establecer perfiles de cargo y funciones de Personal docente y Asistentes de la Educación requerido por los Establecimientos Educativos, para promover vacantes y reemplazos según necesidades y proyectos.
12. Establecer un sistema de monitoreo permanente en la calidad de servicio entregado en la comuna.
13. Velar y cautelar la gestión del buen uso de la gestión de personas, recursos tecnológicos y de mantenimiento del sistema educativo.
14. Orientar sobre la normativa vigente referida a los /as docentes y Asistentes de la Educación en la edad de retiro, accediendo a los beneficios indemnizatorios.
15. Implementar Planes de Certificación Medioambientales y sustentabilidad energética en los Establecimientos Educativos.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La Comuna de El Carmen posee 22 Establecimientos Educativos municipalizados, donde el 18,18 % corresponde a establecimientos urbanos y el 81,81 % a rural, estos se dividen en:

- 20 Establecimientos de Educación Básica
- 01 Establecimientos de Educación Media (Polivalente)
- 01 Establecimientos de Educación Especial

En la comuna, la educación es impartida en su mayoría por los Establecimientos Educativos Municipalizados, existen solo 02 establecimientos particulares subvencionados que no tienen mayor impacto en la educación municipal, en cuanto a matrícula y rendimiento académico.

Características del Sector Educativo de la Comuna:

El Sistema Educacional administra financiera y técnicamente la Educación Comunal.

Actualmente administra :

- 1 Establecimiento de Enseñanza Media Polivalente, que imparte Educación Científico Humanista y Técnico Profesional, distribuido en 24 cursos con una matrícula de 669 alumnos, de ambos sexos. Además, una 3° Jornada de Educación de Adultos, con la modalidad de 2 años en uno. Cuenta con un Internado Escolar con una capacidad de 84 alumnos, de ambos sexos, desde 7° año básico hasta 4° año E. Media.
- 2 Escuelas básicas urbanas con atención de Pre básica hasta 8° año básico.
- 1 Escuela de Lenguaje , que atiende a 04 cursos con una matrícula de 58 alumnos
- 5 Escuelas Rurales Polidocentes con atención de Pre básica hasta 8° año básico.
- 2 Escuelas Rurales Polidocentes con atención de 1° a 8° año básico.
- 2 Escuelas Tridocentes con atención de 1° a 6° año.
- 2 Escuelas Bidocentes con atención de 1° a 6° año.
- 7 Escuelas Unidocentes con atención de 1° a 6° año.

La cantidad de Escuelas rurales se justifica por la gran dispersión geográfica existente en la comuna, donde la Municipalidad efectúa una gran inversión para proveer de movilización escolar, ésta es financiada por la Subsecretaría de Transporte y Telecomunicaciones, el Municipio y con recursos provenientes de la SEP.

Dentro del sistema se cuenta con 9 Proyectos de Integración insertos en las Escuelas y liceo con una matrícula de 436 alumnos con NEE, atendidos por profesoras especialistas y por un equipo de profesionales pertinentes e idóneos. (Psicólogos, Asistentes Sociales, Fonoaudiólogos, Kinesiólogo).

Además, el sistema educacional administra, en convenio con JUNJI Regional: 6 Salas cunas y Jardines infantiles, atendidos por Educadoras de Párvulos, técnicos y asistentes.

La población escolar total atendida en el presente año alcanza a 2.409 alumnos, su rango de edad es desde los 4 a 20 años.

Culturalidad:

La comuna de El Carmen posee un alto índice de vulnerabilidad y ruralidad, busca a través de la implementación de diversos proyectos, programas y estrategias, el disminuir la brecha que existe entre la educación rural y urbana, en la cual la diferencia más significativa es la comunicación de red, por problemas de cobertura en internet. Hoy se busca que no exista diferencia entre el alumno que proviene del sector rural y del sector urbano, en cuanto a formación.

La mayoría de las Escuelas cuentan con materiales e insumos de apoyo escolar como bibliotecas, laboratorios computacionales, profesores especialistas en Ed. Física, Ed. Musical e Inglés, Monitores, horario de libre disposición para el refuerzo de los aprendizajes y la atención individualizada de cada uno de los alumnos y alumnas de la comuna.

Necesidades Educativas Especiales:

Las necesidades especiales son cubiertas en un 100% por la Educación Municipal ya que cuenta con un equipo de profesionales como: Psicólogos, Fonoaudiólogo y Psicopedagogos apoyando a la totalidad de los Establecimientos de Básica y Media. De gran ayuda ha sido el Decreto N° 170/2009 y Decreto 83 que incrementa la subvención y la inclusión.

Vulnerabilidad:

El alto número de alumnos prioritarios que posee la Comuna (1.821 alumnos/as), que significa un 76%, ha hecho necesario recurrir a becas de retención, motivando la renovación de los convenios de la Ley SEP, para atender esta población tan vulnerable.

Comportamiento histórico matrícula:

Por otra parte la matrícula municipal presenta una tendencia a la baja en los sectores rurales, por la baja natalidad y migración de éstas familias a los centros urbanos, tanto dentro como fuera de la comuna, para acceder a nuevas fuentes laborales y mejores condiciones de vida.

La leve alza que se registró el año 2014 se debe a la creación de 4 nuevos cursos de pre básica, 3 en Escuelas rurales y 1 en el área urbana y durante el presente año, por la difusión de los proyectos educativos institucionales en otras comunas, lo que ha permitido el ingreso de alumnos cuyo domicilio se encuentra en comunas vecinas y que han accedido a nuestro sistema educacional.

En relación a la matrícula histórica en los últimos tres años, en educación media, se puede señalar que, comparando la matrícula total, esta es fluctuante, debido a que los estudiantes desertan de la Enseñanza media para ingresar a la vida laboral o servicio militar y por la migración de las familias hacia otras comunas en busca de oportunidades laborales.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 2.232 | 2.426 | 2.319 | 2.364 | 2.225 |

| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2011 | 440 | 463 |
| 2012 | 437 | 453 |
| 2013 | 435 | 459 |
| 2014 | 446 | 451 |
| 2015 | 462 | 462 |

Los resultados obtenidos en la PSU a la fecha son muy bajos. Alrededor de un 68% de los alumnos rinden la PSU, y cercano al 60% de ellos, logran postular a una Universidad o Institución de Educación Superior. En los últimos años se han efectuados cursos de Pre Universitario en 3º y 4º año de E. Media.

| SIMCE | ÁREA | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|--|------|------|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 228 | 225 | 248 | xxx |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 276 | 265 | 266 | 253 | xxx |
| 4° Básico | Matemáticas | 254 | 242 | 255 | 244 | xxx |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | 241 | 257 | 245 | 249 | |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 252 | 240 | 252 | xxx |
| 6° Básico | Matemáticas | | | 252 | 240 | xxx |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | 260 | | 239 | 229 | |
| 8° Básico | Matemáticas | 254 | | 236 | 236 | xxx |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | 265 | | 254 | | xxx |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | 254 | | 238 | 242 | |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | | 242 | xxx | 248 | xxx |
| II° Medio | Matemáticas | | 244 | xxx | 251 | xxx |

Los resultados obtenidos en la Prueba SIMCE en todos los niveles han sido muy oscilantes, como sistema se ha implementado una política de perfeccionamiento a los docentes, especialmente en estas áreas básicas, pero no hemos logrado mantener un ritmo de mejoramiento. Una de las variables que influye es el bajo capital cultural que traen de sus hogares.

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El Jefe (a) del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes entes externos:

Ministerio de Educación: Aplicar las instrucciones emanadas y difundir la información que entrega dicho nivel. Rendir cuenta de los diversos fondos especiales entregados del nivel central, en fechas definidas por él, por ejemplo: subvención especial de integración de apoyo a los PIE, fondos para fines educativos, fondos FAGEM, fondos SEP, etc.

Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley a los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia y sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.

Agencia de Calidad de la Educación: En temas relacionados con el rendimiento académico y cumplimiento de Planes y Programas.

Secretaría Regional de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir instrucciones, orientaciones y la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.

Dirección Provincial de Educación: Realizar reuniones periódicas para resolver situaciones de aplicaciones de las disposiciones, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las unidades educativas dependientes.

CPEIP: Recibir y aplicar propuestas de cursos y talleres de perfeccionamiento para los profesores. Poner en marcha el Programa de Superación Profesional

para profesores con evaluación *Básico*, coordinar los procesos de evaluación docente y constituir la comisión comunal de evaluación.

SENDA: Integrar los programas de esta Institución a cada Unidad Educativa.

JUNAEB: Coordinar y ejecutar los programas de apoyo a los escolares de la comuna en el ámbito de la asistencialidad y becas por ejemplo: Programa de Habilidades Para la Vida, Becas, Alimentación, Salud Bucal, Residencias Familiares Estudiantiles, Clínica Dental Escolar y otros.

JUNJI: Coordinar y ejecutar el convenio de Administración de Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI- VTF.

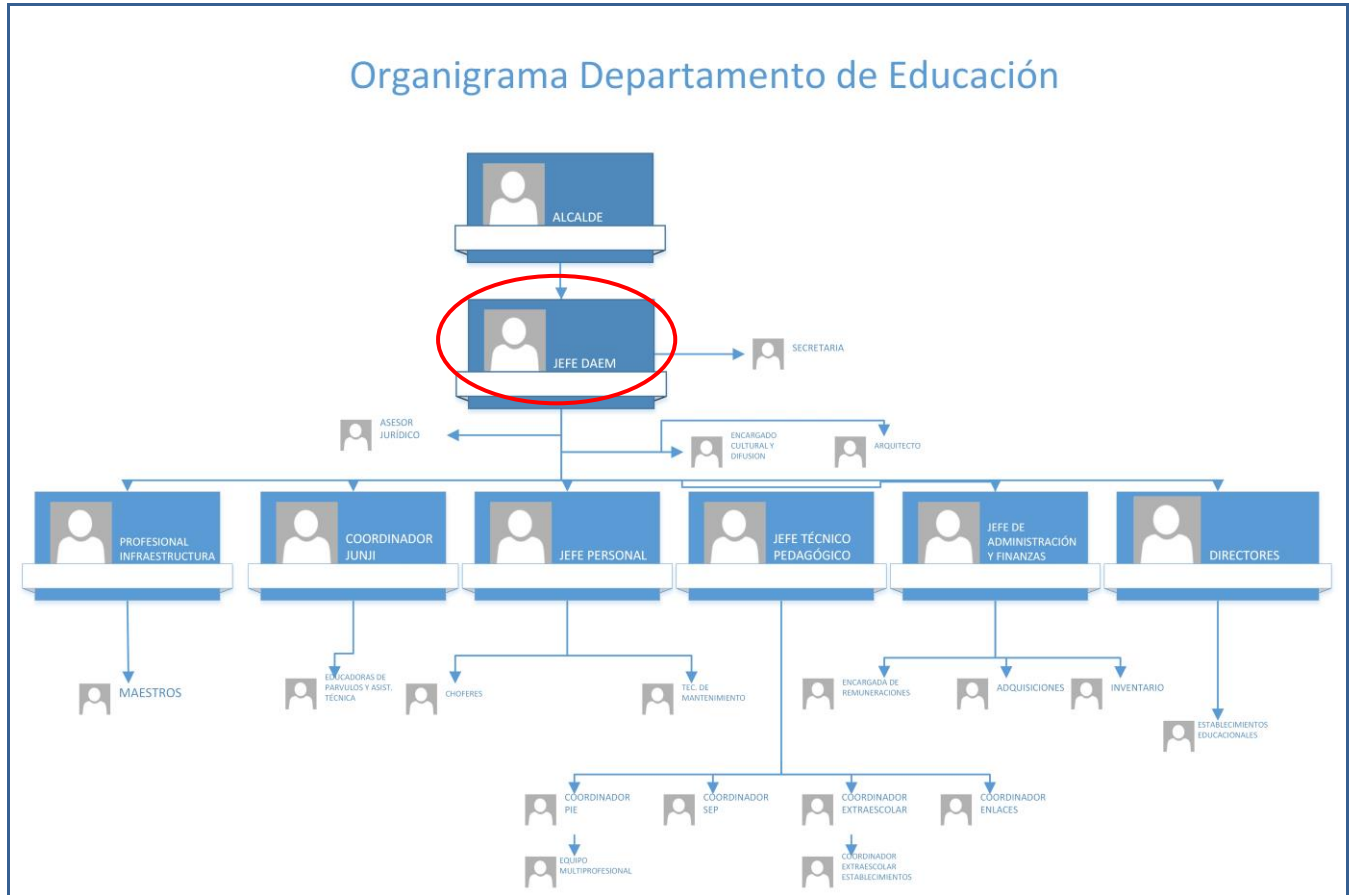
HOSPITAL: Asegurar la derivación para la atención de los escolares en el área de la salud incluida la salud mental y los programas de prevención de la obesidad y otros programas locales.

JUNTAS DE VECINOS: Proporcionar apoyo y orientación de los programas educativos tendientes a regularizar estudios de ciudadanos del sector rural fundamentalmente.

También se relaciona con el Ministerio Público, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile, OPD, etc.

Se relacionan a través de los canales formales existentes, documentos oficiales, correos electrónicos, visitas a terreno, consultas, etc.

2.5 ORGANIGRAMA



El Jefe/a del Departamento de Educación Municipal en general se relaciona con todas las Unidades Municipales:

Se relaciona con la **Didedo** en las actividades de extensión del DAEM que tienen participación de la comunidad vecinal donde se emplazan nuestros establecimientos educacionales.

Con la **Dirección de Control** en cuanto a la realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.

Con la **Dirección Secretaría de Planificación Comunal** para la realización de proyectos construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.

Con la **Secretaría Municipal** en todo lo relacionado con el Concejo Municipal y para los procesos administrativos y para dar Fe, toda actuación municipal, (Ministro de Fe).

Con la **Dirección de Obras**, existe una relación directa respecto a la ejecución de los proyectos de infraestructura educativa, recepción de obras, usos de suelo, normativa de la Ley de Urbanismo y Construcciones, etc.

Con la **Dirección de Administración y Finanzas**; en cuanto a la ejecución presupuestaria, transferencias de recursos, emisión de informes analíticos y contables, etc.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|-----|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 60 |
| Dotación Total DAEM | 449 |
| Dotación Total Municipal | 582 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$ 9.545.272.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (79,90 %) | \$ 4.373.971.000 |
| | Aporte Municipal (0,91 %) | \$ 50.000.000 |
| | Otros financiamientos (19,19 %) | \$ 1.050.808.000 |
| | TOTAL | \$ 5.474.779.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de El Carmen se encuentra ubicada en la Región del Bio Bío, Provincia de Ñuble, a 42 Km. al sureste de la Ciudad de Chillán. Es una Comuna eminentemente agrícola y forestal.

Posee una superficie de 664,3 Km²; limitada por el Río Diguillín por el norte y el estero Pal-Pal por el sur.

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (N°) | 12.302 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 60,3 % |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 39,7 % |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 10,8% |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 6,3% |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 49,9% |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 50,1% |

Antecedentes Socioeconómicos:

En la Comuna de El Carmen las principales actividades productivas son la agricultura y ganadería.

En el área de Servicios la principal fuente de trabajo proviene del sector público (Municipalidad, Hospital, INDAP) y en el sector privado de la actividad agrícola, el comercio y en menor grado el Turismo.

En lo social, la población de la comuna se distribuye de forma heterogénea, con grupo de personas de alto nivel económico, de ingresos medios, (trabajadores, profesionales), de escaso nivel de especialización laboral (trabajadores agrícolas, temporeros) y de muy bajos ingresos, que en su mayoría su fuente de ingreso proviene de los

beneficios sociales que otorga el Estado.

Indicadores Socio – Económicos, según Encuesta CASEM:

| | |
|--|-----------|
| Ingreso Promedio del Hogar | \$191.738 |
| Porcentaje de Hogares Pobres | 31,6 % |
| Jefes de Hogar Mujeres | 27,6 % |
| Edad promedio del Jefe de hogar | 52.7 años |
| Escolaridad promedio del Jefe de hogar | 6.5 años |
| Cobertura de Educación pre básica | 23.2% |
| Cobertura de Educación básica | 97.6% |
| Cobertura de Educación media | 84 % |
| Cobertura de Educación superior | 22.7% |
| Hogares indigentes | 10.5% |
| Hogares pobres no indigentes | 21.1% |
| Población Indigente | 14.2% |
| Población Pobre | 23.9% |
| No Pobreza | 61,8% |
| Porcentaje de población con discapacidad | 11.7% |
| Porcentaje de Adultos Mayores | 14, 0% |

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 22 Establecimientos Educativos, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Polivalente Juvenal Hernández Jaque
- Escuela Virgen del Carmen
- Escuela Elise Mottart
- Escuela Navidad
- Escuela San Vicente Alto
- Escuela Gustavo San Martín

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de El Carmen, 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 |
|--|---|
| 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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de El Carmen. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. |
| 2. Desarrollar y potenciar el Departamento de Educación, a través de un ordenamiento coherente de éste, de acuerdo con las necesidades actuales de la comuna y desarrollando un programa de capacitación del personal directivo y docente. | 2.1 Desarrollar un programa de ordenamiento de funciones en base a diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo 2.2 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales, docentes, y Personal del Depto. de Educación. |
| 3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | 3.1 Diseño e implementación una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto |

| | |
|---|---|
| | de la medición del año anterior. 3.3 Convenios de colaboración con actores públicos/privados para mejorar la calidad del servicio educativo comunal. |
| 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. | 4.1 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 4.2 Generar estrategias que permitan fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios 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>5 %</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>25%</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>15 %</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>25 %</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>10 %</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

| | |
|---|------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 449 |
| Presupuesto que administra | \$ 5.474.779.000 |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que se relacionan directamente con el Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

Jefe Sub Depto. de Personal. Responsable de gestionar todos los aspectos relacionados con la administración de servicios y sistema de gestión de personas, necesario para cubrir la dotación comunal.

Jefe Unidad Técnica Pedagógica: Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los Establecimientos Educativos municipales de la Comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas de la comuna. Así también velar por el cumplimiento de los distintos Planes Anuales de Trabajo, Planes de Mejoramiento, Planes de Convivencia y Reglamento de Evaluación y de apoyo en terreno. La Unidad Técnico Pedagógica se encuentra conformada por 5 Profesionales: Encargado de Evaluación, Encargada de Plataforma Educativa, Coordinadora PIE, Coordinadora JUNJI y Encargado de Gestión.

Jefe de Administración y Finanzas. Responsable de la ejecución del Presupuesto Anual de Educación, efectuar Estado de Avance, Informe Mensuales y Trimestrales, Análisis de los ingresos y egresos, Asesorar a Jefe del DAEM sobre proyección y ajustes. Su equipo de trabajo lo integran: Encargada de Remuneraciones, Encargado de Inventario, Encargada de Adquisiciones, Encargado de Transporte Escolar.

Asesor Jurídico: Responsable de asesorar jurídicamente al DAEM y a sus respectivos Establecimientos Educativos que administra, con el fin de garantizar y asegurar la calidad y vialidad de las actuaciones jurídicas, velando que todos se apeguen al marco legal.

Directores de Establecimientos Educativos y Encargados de Escuelas Rurales: Responsables de la administración de cada establecimiento educacional.

Constructor Civil: Profesional encargado de coordinar la mantención y reparación de los Establecimientos Educativos.

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

El Jefe/a del Departamento Administración Municipal se relaciona y/o interactúa internamente con:

- Alcalde de la Comuna
- Concejo Municipal
- Secretario Municipal
- Directores Unidades Municipales
- Directores de Establecimientos Educativos
- Personal Docente y Asistentes de la Educación
- Padres y Apoderados
- Alumnos

Los principales clientes del Jefe/a del Departamento de Educación son los 2.409 alumnos y sus familias.

En el ámbito comunal externo se relaciona con Juntas de Vecinos, Organizaciones Comunitarias, OPD, Establecimientos de Salud (Hospital Comunitario y Postas Rurales), Carabineros y Policía de Investigaciones, etc.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$740.575.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.184.920.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.925.495.-**

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.

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

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

| Objetivo: | 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. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|---|-----|--|-----|--|-----|---|---|
| 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 |
| Formular e implementar el proyecto educativo comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna, en conjunto con los actores de los establecimientos educacionales | (Número de actividades ejecutadas del PADEM en el año t/ Número de actividades planificadas del PADEM para el año t)*100 | 100 % confección PADEM 80% implementación | 10% | 100 % confección PADEM 80% implementación | 10% | 100 % confección PADEM 80% implementación | 10% | 100% confección PADEM 80% implementación | 10% | 100% confección PADEM 80% implementación | 10% | PADEM aprobado por Concejo municipal Informe de avance anual entregado por DAEM a la autoridad | |
| Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de | (N° de actividades del plan de nivelación curricular ejecutadas en el año t/ N° de actividades del | 50% | 5% | 60% | 5% | 70% | 5% | 80% | 5% | 80% | 5% | Plan de nivelación anual presentado al Alcalde Informe de avance anual del plan presentado por | Paralización prolongada de actividades* |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|---|--|
| nivelación y reforzamiento oportuno. | plan de nivelación curricular planificadas para el año t)*100 | | | | | | | | | | | | el DAEM a la autoridad | |
| Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico. | $((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje promedio obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$ | 0% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | Resultado oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia Calidad | Paralización prolongada de actividades* | |
| Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico. | $((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje promedio obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$ | 0% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | Resultado oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia Calidad | Paralización prolongada de actividades* | |
| Tasa de variación anual del promedio PSU | $((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje promedio obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$ | 0% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | Resultado oficiales prueba PSU entregados por la DEMRE | Paralización prolongada de actividades* | |

* Se Considerará una paralización prolongada de actividades 3 semanas o más continuas (ya sea por movilizaciones, catástrofes u otros)

| Objetivo: | Desarrollar y potenciar el Departamento de Educación, a través de un ordenamiento coherente de éste, de acuerdo a las necesidades actuales de la comuna y desarrollando un programa de capacitación del personal directivo y docente. | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|---|------------------|
| 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 |
| Desarrollar un programa de ordenamiento de funciones en base a diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo | $(N^{\circ} \text{ de actividades del programa de diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo realizadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades del programa de diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo programadas para el año } t) * 100$ | 100 % | 10% | | | | | | | | | Informe con resultados de diagnóstico de necesidades y perfiles de cargo presentados a la autoridad | |
| Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y docentes de los | $(N^{\circ} \text{ de actividades del programa de perfeccionamiento realizadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades del programa}) * 100$ | 100 % Diseño del programa | 10% | 25% implementación | 20% | 50% implementación | 20% | 75% implementación | 20% | 100% implementación | 20% | programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y docentes de los establecimientos | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| establecimientos educativos y personal del Departamento de educación | programa de perfeccionamiento)*100 | | | | | | | | | | | s educativos y personal del Departamento de educación aprobado por la autoridad Informe de avance anual presentado a la autoridad | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | |
|---------------------|--|
| Objetivo: | Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. |
| Ponderación: | 25% |

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 |
|--|--|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|---|--|
| Diseño y ejecución de una política de convivencia escolar basada en actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educativos 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)*100 | 100 % del Diseño | 10% | 40% implementación | 10% | 60% implementación | 10% | 80% implementación | 10% | 100% implementación | 10% | Política de convivencia escolar aprobada por autoridad. Informe de avance anual entregado a la autoridad | Paralización prolongada de actividades* * |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Convenios de colaboración con actores públicos/privados para mejorar la calidad del servicio educativo comunal | (N° de convenios suscritos en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100. | 2/2 | 10% | 2/2 | 10% | 2/2 | 10% | 2/2 | 10% | 2/2 | 10% | Convenios suscritos entre DAEM y actores públicos/privados para cada año |
| Aumento en la satisfacción de padres/apoderados y alumnos respecto de la gestión educativa | (N° de padres/apoderados y alumnos satisfechos según encuesta de satisfacción en el año t/N° de padres y alumnos que contestan la encuesta de satisfacción en el año t)*100 | 35% | 5% | 40% | 5% | 45% | 5% | 50% | 5% | 60% | 5% | Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada en el año t entregada a la autoridad |

*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.

** Se Considerará una paralización prolongada de actividades 3 semanas o más continuas (ya sea por movilizaciones, catástrofes u otros)

| | |
|---------------------|--|
| Objetivo: | 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 |
| Ponderación: | 25% |

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 |
|---|---|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|---|--|
| | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. | (Presupuesto ejecutado en el año t/ Presupuesto aprobado en el año t)*100 | 90% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | Balance de ejecución presupuestaria presentada a la autoridad | |
| Tasa de variación anual de matrícula | ((N° de alumnos matriculados en el año t/N° de alumnos matriculados en el año t-1)- 1)*100 | 0% | 5% | 1% | 5% | 1% | 5% | 1% | 5% | 1% | 5% | Informe oficial de matrícula entregado por Mineduc | |
| Tasa de variación anual de asistencia | ((Promedio de asistencia comunal en el año t/promedio de asistencia comunal en el año t-1)-1)*100 | 0% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | Informe oficial de asistencia entregado por Mineduc | Paralización prolongada de actividades* * |

* Se Considerará una paralización prolongada de actividades 3 semanas o más continuas (ya sea por movilizaciones, catástrofes u otros)

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.

Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 50% e inferior al 74% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o poner fin a la relación laboral.