

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Libertador Bernardo O'Higgins,
Comuna de Santa Cruz

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 Departamento de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, Director de Establecimiento Educacional Municipal, o funcionarios directivos de exclusiva confianza de estos, incluyendo los cargos Técnicos Pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-03-2021.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. 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

Misión:

Implementar estrategias a nivel comunal que permitan el desarrollo de acciones orientadas a asegurar el acceso a la educación de todos los estudiantes mediante diversos mecanismos de enseñanza remota, semipresencial y presencial; promoviendo la formación de los profesionales del área, relevando los aprendizajes de acuerdo al contexto vigente y favoreciendo la seguridad de todos sus actores.

Visión:

Ser un sistema educativo municipal articulado, eficiente y eficaz en el uso de los recursos humanos, técnicos, financieros y materiales; que tenga como centro de sus preocupaciones la formación integral de los y las estudiantes, dotándolos de las competencias adecuadas en sus distintos niveles de desarrollo para cumplir con los estándares de desempeño que determine el sistema educativo nacional; contribuyendo a la formación de ciudadanos conscientes, críticos y autocríticos, y generando las condiciones para el desarrollo de una visión innovadora, autoexigente y comprometida con el desarrollo social.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Santa Cruz posee 22 Establecimientos educacionales municipales, donde el 59,1% corresponde a establecimientos rurales y el 40,9% a urbanos y se dividen en:

- 16 Establecimientos de Educación Básica (12 rurales y 4 urbanas)
- 02 Establecimientos de Educación Media (1 HC y 1 TP)
- 01 Establecimientos de Educación Adultos
- 01 Establecimiento de Educación Especial de Adultos (Cárcel)
- 01 Establecimientos de Educación Especial
- 01 Escuela de Lenguaje

Además, desde el 02 de Mayo de 2013 el Departamento de Educación de la Municipalidad de Santa Cruz asumió la responsabilidad de administrar 05 Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF. Este desafío ha significado incorporar al sistema educativo a un conjunto de instituciones que tienen un tratamiento distinto desde el punto de vista de las necesidades y de la atención de los párvulos.

| Nombre | Cobertura | Nivel |
|------------------|-----------|-----------------------------|
| Don Horacio | 150 | Sala Cuna y Jardín Infantil |
| Guindo Alto | 52 | Sala Cuna y Nivel Medio |
| La Finca | 32 | Sala Cuna y Nivel Medio |
| Nicolás Palacios | 21 | Sala Cuna |
| Nido de Ángeles | 44 | Sala Cuna y Heterogéneo |

DESCRIPCIÓN GLOBAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA COMUNA:

Número de matrícula municipal: 4.540

Asimismo, la comuna cuenta con 4 Establecimientos particulares subvencionados y 1 particular pagado, los que, en especial durante los últimos años, han cautivado una gran matrícula de alumnos, situación que pone de manifiesto la sustancial baja en el número de estudiantes de establecimientos municipales desde el año 2011.

Sin embargo, a partir de 2017, esta situación logró estabilizarse y, tras varios años de una disminución sostenida de la matrícula, esta logró mantenerse.

| Matrícula Histórica | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 5.294 | 5.117 | 4.974 | 4.806 | 4.765 | 4.686 | 4.532 | 4.531 | 4.555 | 4.540 |

INDICADORES DE LA EDUCACION MUNICIPAL:

Población escolar Municipal año 2020: 4.540

Establecimientos Educativos Municipales: 22

Asistencia media: 90.7%. Desde 2014 a 2019 hemos aumentado en 96 alumnos.

Cobertura, Matrícula y Asistencia Media: La comuna cuenta con recintos que pueden atender hasta 8.000 alumnos, que es la matrícula que tenía la comuna al momento del traspaso a la municipalidad.

INDICADORES DE RESULTADOS EDUCATIVOS

Prueba de Selección Universitaria – PSU

Los resultados históricos alcanzados por los estudiantes de los Establecimiento que rinden los instrumentos de selección universitaria son los siguientes:

| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2012 | 465 | 466 |
| 2013 | 457 | 454 |
| 2014 | 459 | 460 |
| 2015 | 448 | 456 |
| 2016 | 438 | 449 |

A contar del año 2017, solo es posible acceder al número de alumnos que rinden el proceso por primera vez y el número y porcentaje de quienes alcanzaron el puntaje mínimo para postular.

| PSU | N° de alumnos de 4to. medio que rinden PSU por 1ra. vez | N° de alumnos de 4to. medio con puntaje igual o superior a 450 pts. | % de puntaje PSU igual o superior a 450 pts. |
|------|---|---|--|
| 2017 | 355 | 177 | 49,86% |
| 2018 | 416 | 192 | 46,15% |
| 2019 | 373 | 165 | 44,24% |

SIMCE

Los resultados históricos alcanzados por los estudiantes de los Establecimiento que rinden los instrumentos del Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de Aprendizaje, son los siguientes:

Enseñanza Básica:

| SIMCE | ÁREA | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 248 | 242 | 246 | 246 | 266 | 248 |
| 4° Básico | Matemáticas | 241 | 230 | 240 | 236 | 250 | 255 |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | 232 | 232 | 234 | - | 243 | - |
| 6° Básico | Matemáticas | 233 | 237 | 241 | - | 242 | - |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | 235 | 238 | - | 234 | - | 234 |
| 8° Básico | Matemáticas | 246 | 241 | - | 247 | - | 250 |

Enseñanza Media:

| SIMCE | ÁREA | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|---------------------|------|------|------|------|------|------|
| Liceo Santa Cruz | Lengua y Literatura | 223 | 216 | 226 | 207 | 219 | |
| | Matemáticas | 185 | 210 | 216 | 206 | 220 | |
| | Ciencias | 216 | | 219 | | 213 | |
| Instituto Politécnico | Lengua y Literatura | 248 | 254 | 245 | 251 | 248 | |
| | Matemáticas | 258 | 263 | 279 | 273 | 260 | |
| | Ciencias | 239 | | 231 | | 237 | |

NIVELES DE LOGRO

Lenguaje y Comunicación – 4to. Básico:

| NIVEL | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Adecuado | 24,6% | 17,8% | 27,2% | 39,0% | 41,0% | 30,2% |
| Elemental | 30,4% | 29,5% | 25,8% | 25,8% | 27,0% | 28,2% |
| Insuficiente | 45,1% | 52,7% | 47,0% | 35,1% | 32,0% | 41,6% |

Lectura y Comunicación – 6to. Básico:

| NIVEL | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|------|-------|-------|------|-------|------|
| Adecuado | | 27,4% | 17,8% | | 30,7% | |
| Elemental | | 30,2% | 38,8% | | 33,7% | |
| Insuficiente | | 42,3% | 43,4% | | 35,3% | |

Matemática – 4to. Básico:

| NIVEL | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Adecuado | 12,2% | 8,7% | 14,8% | 19,9% | 17,6% | 17,28% |
| Elemental | 38,2% | 27,5% | 34,4% | 26,9% | 38,8% | 39,96% |
| Insuficiente | 49,6% | 63,9% | 50,8% | 53,1% | 43,3% | 42,82% |

Matemática – 6to. Básico:

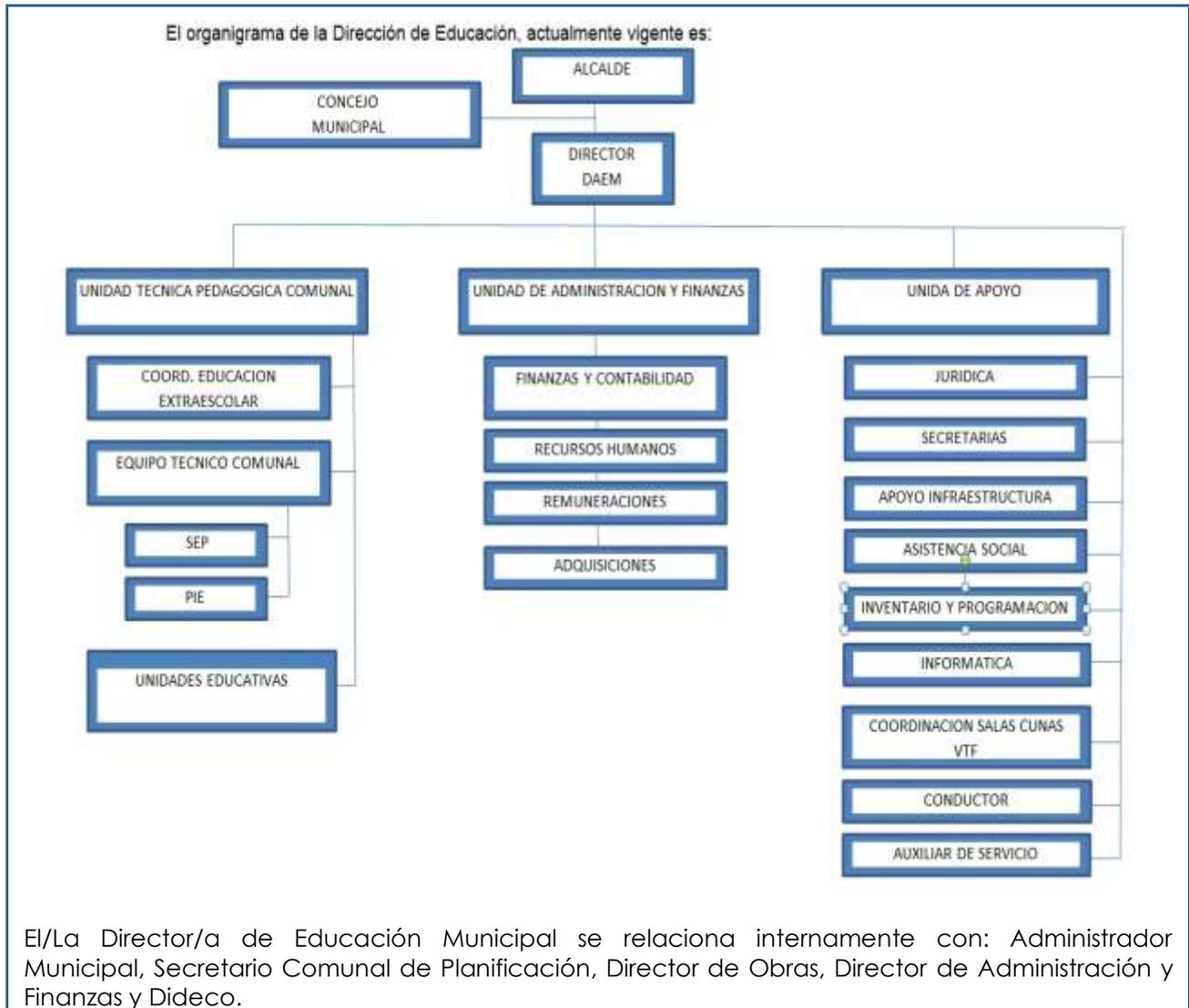
| NIVEL | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|------|-------|-------|------|-------|------|
| Adecuado | | 26,0% | 18,4% | | 22,1% | |
| Elemental | | 34,1% | 44,5% | | 36,5% | |
| Insuficiente | | 39,9% | 37,2% | | 41,4% | |

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/La Director/a de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- Nivel Nacional: Ministerio de Educación (Subsecretaría de Educación); Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP, Agencia de la Calidad de la educación, Superintendencia de Educación.
- Nivel Regional: Seremi Región del Libertador O'Higgins, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Contraloría Regional de O'Higgins.
- Nivel Provincial: Departamento Provincial de Educación Colchagua - DEPROV.
- Nivel Local: Centro de Salud Familiar – CESFAM; Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones – PDI; Rotary Club, Club de Leones, Parroquia, Agrupación de Pastores Evangélicos; Juntas de Vecinos

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|------|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 31 |
| Dotación Total DAEM | 804 |
| Dotación Total Municipal | 1595 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|-----------------------|---------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$ 8.016.047.003.- | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención | \$11.298.953.490.- |
| | Aporte Municipal | \$250.000.000.- |
| | Otros financiamientos | \$1.601.118.789.- |
| | TOTAL | \$13.150.072.279.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de Santa Cruz se localiza entre los paralelos 34° 31' y 34° 45' latitud sur, y los meridianos 71° 12' y 71° 32' longitud oeste. La superficie total del territorio comunal es de 419.50 Km², lo que representa un 2.4% del territorio regional y un 0.055% del territorio nacional. Los límites de la comuna son los siguientes: por el norte las Comunas de Palmilla y San Vicente; en el sur la Comuna de Chépica; por el este la Comuna de Nancagua; y por el Oeste las Comunas de Peralillo, Pumanque y Lolol.

Desde el punto de vista de la geomorfología, es posible afirmar que el territorio está conformado por dos unidades geomorfológicas principales: La primera unidad corresponde a la conformación de un valle originado a partir de material de arrastre depositado en las riberas de los ríos, esteros y otros cursos de agua, que presenta suelos de riego. Este valle es plano y profundo, y es el lugar donde se emplaza la ciudad de Santa Cruz y la mayor parte de los villorrios rurales, y como consecuencia de ello se concentra la mayor parte de la población. Debido a sus aptitudes para riego, esta unidad es en donde se concentra el desarrollo de la agricultura intensiva (hortofrutícola), que es la principal actividad económica de la zona. La segunda unidad está conformada por los cordones montañosos que se ubican en el límite con la comuna de San Vicente (cerros de Apalta) y en el límite con las comunas de Pumanque, Lolol y Chépica (cerros de Nerquihue, Callihue y Panamá). En esta unidad se desarrollan actividades ganaderas, forestales y agricultura tradicional de secano, que se caracterizan por utilizar escasa o nula tecnología y por generar muy baja rentabilidad y empleo.

INDICADORES SOCIO – ECONÓMICOS:

| Antecedentes demográficos | |
|--|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (Nº) Censo 2017 | 37.855 |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 13,1 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 7,20 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 49,1 |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 50,9 |

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 22 establecimientos educacionales, de los cuales 4 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Instituto Politécnico
- Liceo Santa Cruz
- Escuela Luis Oyarzun Peña
- Escuela Especial

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de Santa Cruz, 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 pedagógico 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 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Santa Cruz.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</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 quipos 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 Actualizar 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/Madres y Apoderados-as.</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 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Elaborar y 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> |
|--|--|

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>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>15%</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 | 804 |
| Presupuesto que administra | \$13.150.072.279 |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a de Educación Municipal está integrado por:

Unidad Técnica Pedagógico: Responsables de la gestión técnico pedagógica y curricular a nivel comunal, Evaluar y supervisar el desarrollo del PADEM con acciones tendientes a mejorar la calidad de la educación. Asesorar a los Equipos Directivos, Técnicos y de Coordinación.

Coordinador Educación Extraescolar: Encargado de planificar, promover, coordinar y evaluar las actividades deportivas y recreativas a nivel comunal. Orientar e incentivar a los Establecimientos Educativos en la ejecución de actividades para el desarrollo integral de los alumnos.

Coordinador Proyecto Integración: Responsable de la aplicación y coordinación de las actividades tendientes a la integración de los alumnos. Encargado de la aplicación del proyecto de integración comunal.

Unidad de Finanzas: Responsable de la Ejecución Presupuestaria y Financiera de la Dirección de Educación.

Unidad Compras Públicas y Adquisiciones: Responsables de acoger las necesidades de los distintos establecimientos en la adquisición de los insumos requeridos. Encargado de subir al portal del Mercado Publico las compras del sector educación que excedan las 10 UTM.

Unidad de Infraestructura Escolar: Responsable de implementación de proyectos de habilitación y mantenimiento de la infraestructura escolar, además de la gestión de recursos desde distintas fuentes de financiamiento.

Asistente Social: Responsable del Programa de Salud y Beneficios Estudiantiles. Encargada de los requerimientos de los alumnos prioritarios a través de la Subvención de Pro retención.

Habilitado Daem: Encargado de llevar La contabilidad de los sueldos y prestaciones sociales de los funcionarios de la Dirección de Educación.

Informática: Elaboración y ejecución de plan de mantención de equipos y software de los establecimientos educacionales dependientes del DAEM Santa Cruz. Apoyar la labor del DAEM Santa Cruz en los aspectos computacionales y de operación de software. Velar y supervisar las reparaciones, mantenciones y/o compra de repuestos de los equipos computacionales del DAEM y de los establecimientos educacionales que se efectúen. Asesorar a los establecimientos educacionales y al Daem Santa Cruz en procesos de adquisiciones de software y hardware e insumos. Subir material educativo audiovisual a la página Web del DAEM.

Coordinación Salas Cuna y Jardines Infantiles – VTF: Responsable de la gestión administrativa, técnica y financiera de las Salas Cunas y Jardines Infantiles de dependencia municipal por convenio con JUNJI.

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

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

Entorno Interno:

El Jefe(a) de la Dirección de Administración de Educación Municipal, se relacionará con los siguientes estamentos internos:

- Alcalde: como autoridad máxima de la comuna, sostenedor y administrador de la educación municipal local.
- Concejo Municipal y Comisión de Educación para aprobación del PADEM, reuniones de trabajo informativas y de apoyo a la gestión educacional.
- Directores, Docentes, Asistentes de la Educación Apoderados y Alumnos, mediante el trabajo diario del proceso educativo de los establecimientos educacionales.
- Secretaria Comunal de Planificación (SECPLAN): Apoyo en la gestión de proyectos de los establecimientos educacionales.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO): Nexos entre las organizaciones sociales y los establecimientos educacionales.
- Administrador Municipal.
- Secretario(a) Municipal.
- Finanzas Municipales y Control Interno Municipal.

Entorno Externo:

El Jefe(a) de la Dirección de Administración de Educación Municipal, se relacionará con las siguientes entidades externas:

- Ministerio de Educación – MINEDUC.
- Agencia de Calidad de la Educación
- Secretaria Regional Ministerial de Educación – SECREDUC.
- Departamento Provincial de Educación – DEPROV.
- Superintendencia Regional de Educación.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI.
- Universidades, Centros de Estudios Superiores, Centros de Formación Técnica.
- Otros Ministerios y Servicios Públicos.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$684.816.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.369.632.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.054.448.-**

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 **\$684.816.-** 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
Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de Santa Cruz

I. ANTECEDENTES GENERALES

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre | |
| Cargo | Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal -DAEM |
| Municipalidad | Santa Cruz |
| Fecha nombramiento | |
| Dependencia directa del cargo | Alcalde |
| Período de desempeño del cargo | 5 años |

| | |
|-------------------------------------|--|
| 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 | |

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

| Objetivo: 1 | Mejorar los resultados educativos y de aprendizaje en los establecimientos municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|--------------------------------|-----|---|---|
| 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 PADEM, mediante la participación activa de los distintos estamentos del sistema educativo municipal, en aspectos técnico – pedagógicos. | Número de acciones de participación realizadas para el año t/ Número de acciones de participación planificadas para la construcción del PADEM en el año t/*1000 | 70% de acciones implementadas | 10 % | 80% de acciones implementadas | 10 % | 80% de acciones implementadas | 10% | 90% de acciones implementadas | 10% | 100% de acciones implementadas | 10% | Convocatoria Jornadas de sociabilización y participación Consejos Escolares. Diseño de instrumento de participación. Aplicación de Instrumentos de participación e Informes Técnicos con propuestas elaboradas. Listado de firma de los Asistentes | Que los establecimientos de la comuna no tengan suspensiones de clases por más de 60 días por razones de catástrofes naturales, crisis sanitarias, movimientos sociales o paros docentes. |
| Tasa de variación anual del promedio registrado en las últimas mediciones estandarizadas en enseñanza básica y media de la comuna | (Puntaje promedio obtenido por los EE en la última medición nacional estandarizada, registrada oficialmente en el año t/ puntaje promedio obtenido por los EE en el año t-1)-1 * 100 | Mantener | 10% | 2% | 10% | 2% | 10% | 4% | 10% | 4% | 10% | Resultados oficiales entregadas por la Agencia de Calidad e la Educación. | Que los establecimientos de la comuna no tengan suspensiones de clases por más de 60 días por razones de catástrofes naturales, crisis sanitarias, movimientos sociales o paros docentes. Que se aplique el instrumento de Evaluación de los Aprendizajes por los organismos encargados. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|------------|---|------------|---|------------|---|------------|--|------------|---|---|
| <p>Elaboración de Plan Estratégico Comunal que permitan subir de los niveles de logro de los estudiantes, con énfasis en los estudiantes clasificados en el nivel inicial.</p> | <p>(Número de actividades ejecutadas del Plan Estratégico en el año t/ Número de actividades planificadas en el Plan Estratégico para el año t)*100</p> | <p>100% diseño</p> | <p>10%</p> | <p>80% de implementación del Plan Estratégico</p> | <p>10%</p> | <p>85% de implementación del Plan Estratégico</p> | <p>10%</p> | <p>90% de implementación del Plan Estratégico</p> | <p>10%</p> | <p>100% de implementación del Plan Estratégico</p> | <p>10%</p> | <p>Plan Estratégico comunal, aprobado por la autoridad. Resultados oficiales entregadas por la Agencia de Calidad e la Educación.</p> | <p>Que los establecimientos de la comuna no tengan suspensiones de clases por más de 60 días por razones de catástrofes naturales, crisis sanitarias, movimientos sociales o paros docentes. Que se aplique el instrumento de Evaluación de los Aprendizajes por los organismos encargados.</p> |
|--|---|--------------------|------------|---|------------|---|------------|---|------------|--|------------|---|---|

| Objetivo: 2 | Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los EE. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|--|---|
| 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 |
| Asegurar el RRHH necesario para cada Establecimiento Educativo al inicio del año escolar para dar cobertura a los aprendizajes definidos de acuerdo al currículo nacional. | $(N^{\circ} \text{ de horas docentes necesarias en la dotación en año } t / N^{\circ} \text{ total de horas dotación docente aprobadas al año } t + 1) * 100$ | Mantener | 10% | 90% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | Dotación Docente aprobada por Concejo Municipal de manera anual. Cargas horarias. Órdenes de trabajo. Decretos Nombramiento | Disponer a nivel comunal de los profesionales de la educación correspondientes. |
| Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. | $(\text{Presupuesto ejecutado en el año } t / \text{Presupuesto aprobado para el año } t) * 100$ | 70% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | Cuenta Pública y Balance de ejecución presupuestaria presentada a la autoridad. | Disponer a nivel comunal de los profesionales de la educación correspondientes. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------------|---------------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|--|------------|---|---|
| <p>Elaborar un Plan Comunal que promueva el aumento de matrícula y el aumento de la asistencia en los EE.</p> | <p>(Número de actividades ejecutadas en el año t/ Número de actividades del Plan programadas en el año t) * 100</p> | <p>100% diseño de un Plan para matrícula y asistencia, además de un 50% de implementación</p> | <p>10%</p> | <p>80% de implementación del Plan</p> | <p>10%</p> | <p>85% de implementación del Plan</p> | <p>10%</p> | <p>90% de implementación del Plan</p> | <p>10%</p> | <p>100% de implementación del Plan</p> | <p>10%</p> | <p>Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año. Plan aprobado por la autoridad. Informe de cumplimiento del Plan</p> | <p>Sobre el 50% de docentes con carga horaria de 20 a 44 hrs que presenten Licencia Médica por más de dos meses. Que los establecimientos de la comuna no tengan suspensiones de clases por más de 60 días por razones de catástrofes naturales, crisis sanitarias, movimientos sociales o paros docentes.</p> |
|---|---|---|------------|---------------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|--|------------|---|---|

| Objetivo: 3 | Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|--|--|
| 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 |
| Diseño y ejecución de un Plan de Convivencia Escolar de los EE y del DAEM, basada en el desarrollo de actividades que incorporen la participación de la comunidad educativa | (Número de actividades del Plan de convivencia escolar con participación de la comunidad educativa ejecutadas en el año t/ Número de actividades del Plan de convivencia escolar con participación de la comunidad educativa programadas en el año t) * 100 | Al menos 2 actividades | 10% | Al menos 2 actividades | 10% | Al menos 3 actividades | 10% | Al menos 3 actividades | 10% | Al menos 3 actividades | 10% | Plan de convivencia escolar para los EE y DAEM aprobado por la autoridad. Planificación anual que informe de las actividades comprometidas y desarrolladas durante el año | Que los establecimientos la comuna no esté afectados por el contexto social, emergencia sanitaria o paro de actividades prolongado que impidan el normal desarrollo de las actividades programadas por más de 30 días. |
| Suscribir y/o mantener vigentes convenios con Instituciones Públicas o Privadas (Universidades, empresas, org. sociales, artísticas o deportivas) para la Educación Municipal | Cumplida: 3 convenios vigentes y/o funcionando en el año, según vigencia del convenio. NO cumplida = menor a 3 convenios funcionando en el año, según meta. | Mantener 3 Convenios vigentes | 10% | Convenios suscritos entre el DAEM y el sector público/ privado | Que los establecimientos la comuna no esté afectada por el contexto social, emergencia sanitaria o paro de actividades prolongado que impidan el normal desarrollo de las actividades académicas por más de 30 días. |

| Objetivo: 4 | Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y directivos de los establecimientos educacionales municipales. | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-----|---|---|
| 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 |
| Implementar un programa de ordenamiento de funciones en base a diagnóstico de necesidades y levantamiento de perfiles de cargo directivo, técnicos y docentes | (Número de actividades del programa de ordenamiento de funciones realizadas en el año t/Número de actividades del programa de ordenamiento de funciones planificadas para el año t) * 100 | 100% Diagnóstico de necesidades. | 10% | 100% diseño de un programa de ordenamiento de funciones | 10% | 100% implementar el programa de ordenamiento de funciones | 10% | 100% implementar el programa de ordenamiento de funciones | 10% | 100% Evaluación de los perfiles de cargo | 10% | Programa aprobado por la autoridad. Informe con resultados de diagnóstico de necesidades y perfiles de cargo presentados y visados por la autoridad. Informe de cumplimiento del programa | Variaciones en los perfiles existentes en el DAEM durante el desarrollo o implementación del programa. Cambio de ley y/o normativas vigentes. |
| Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de competencias tecnológicas de los equipos directivos, de los docentes, Asistentes de la Educación de los EE y del Personal de la Dirección de Educación. | (Número de actividades del programa de perfeccionamiento o realizados en el año t/Número de actividades del programa de perfeccionamiento o planificadas año t) * 100 | 100% del Diseño y Elaboración del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias tecnológicas | 10% | 70% de implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias tecnológicas | 10% | 80% de implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias tecnológicas | 10% | 90% de implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias tecnológicas | 10% | 100% de implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias tecnológicas | 10% | Programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y docentes de los EE y personal del DAEM aprobado por la autoridad. Informe de cumplimiento anual del programa | Que los establecimientos de la comuna no tengan suspensiones de clases por más de 60 días por razones de catástrofes naturales, crisis sanitarias, movimientos sociales o paros docentes. |

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Cumplimiento:

Se espera un cumplimiento de metas de un 70% para el año 1 y de un 75% para los años restantes. Dicho porcentaje deberá exigir al menos el cumplimiento del 50% de cada objetivo.

Incumplimiento:

El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo.

Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60 y 69% el primer año y entre el 70 y 74% los años restantes, podrá la máxima autoridad municipal mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.