

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein.-

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Salamanca
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Salamanca, Región de Coquimbo
Fecha Aprobación:	07 de Agosto de 2012
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPOSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar y gestionar el Proyecto Educativo de su comuna y administrar de manera eficiente los recursos puestos a disposición de la gestión administrativa, financiera y técnica del Departamento. Del mismo modo, orientar, seguir y evaluar la gestión pedagógica de los Establecimientos Educativos Municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a de DAEM de Salamanca, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Alcaldesa y al Consejo Municipal, en la formulación del Proyecto Educativo Comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar el proceso educativo estratégico comunal, gestión organizacional, cambio educativo positivo y resultados evaluativos del Proyecto Educativo Comunal, así como el liderazgo de los proyectos educativos institucionales en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los Recursos Financieros-Administrativos, Recursos Humanos, Servicios de Apoyo y Recursos Físicos disponibles, con el propósito de alcanzar el autofinanciamiento operacional, logros educativos de excelencia, prácticas de calidad definidas en la gestión escolar, en todos los Establecimientos Educativos Municipales y la implementación de las Políticas Educativas de la Comuna.
4. Evaluar el funcionamiento organizacional del DAEM y los establecimientos, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables de cada una de estas unidades.
5. Gestionar la planificación, dirección, seguimiento y evaluación del desempeño eficiente de los Directivos y profesionales de la educación, encargados de los Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna.
6. Generar redes de alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y metas del Proyecto Educativo Comunal.
7. 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.
8. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes, en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.

3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Salamanca, se ubica en la Región de Coquimbo, es una zona de valles transversales que pertenecen a la hoya geográfica del Río Choapa. Según consta en el último censo de población y vivienda del año 2002, la comuna de Salamanca cuenta 12.689 habitantes en el sector urbano y 11.805 personas en el sector rural (distribuidos en 33 localidades rurales), es por esta razón que Salamanca aún se caracteriza por ser una comuna de carácter rural.

En el sector rural, la población se distribuye en los tres valles que conforman la Comuna. El Valle del río Choapa, concentra aproximadamente un 75 % de la población repartida en 16 localidades. El valle del Río Chalinga, contiene un 18% de la población distribuida en 12 localidades. Finalmente identificamos El Valle del Estero de Camisas el cual alberga un 7 % de la población comunal en 5 localidades.

Geográficamente se encuentra entre los 31°40' y 32°15' de latitud sur y entre 71°15 y 70°15 longitud oeste con una altitud de 502,20 metros sobre el nivel del mar. Al norte limita con la Comuna de Illapel. Al este con la República de Argentina. Al sur con la Región de Valparaíso y al oeste con la Comuna de Los Vilos.

Vivienda

En la comuna de Salamanca existe alrededor de 7.534 viviendas; sin embargo a la fecha hay un crecimiento sustancial sobretodo en la zona urbana con nuevos loteos y construcciones de particulares, lo que hace que el número de viviendas tenga un crecimiento aproximado del 4%. La situación es diferente en la zona rural, aunque también hay un crecimiento; pero este no supera el 2%.

En relación a los servicios básicos, el agua potable tiene una cobertura del 93%, el resto utiliza agua de camiones aljibes. Acerca del Alcantarillado, el sector urbano cuenta con lagunas de estabilización al borde del río Choapa y en las localidades rurales, se encuentran en plena ejecución los proyectos de Soluciones Sanitarias Integrales que consideran plantas de tratamiento para el Valle Alto del Choapa. En cuanto a la energía eléctrica, prácticamente están todas las viviendas conectadas, sin embargo quedan alrededor de 102 familias que no cuentan con el servicio.

Salud

El sistema de salud comunal se encuentra constituido por una red de 10 Postas Rurales (PSR), 25 Estaciones Médicas Rurales (EMR) y un Hospital. Las Postas y las Estaciones Médicas son administradas por el departamento de Salud Municipal. El Hospital pertenece al Servicio de Salud de Coquimbo y es del tipo 4.

b) Antecedentes Económicos

En la comuna de Salamanca, se presenta una fuerte influencia de las actividades primarias, en este sentido destacamos:

-La agricultura, que represente el mayor porcentaje de la economía local y es en ella donde se concentra la mayor fuerza de trabajo. La comuna de Salamanca comprende 5.561 hectáreas bajo riego para un total de 1.380 productores, aseguradas por el embalse "Corrales". La producción agrícola del valle, se distribuye de la siguiente manera:

- ✓ 36% a la producción de viñas.
- ✓ 16% a la producción de frutales.
- ✓ 1% a cultivos industriales.
- ✓ 47% producción forrajes, hortalizas y cultivos básicos.

En Salamanca, la agricultura emplea al 21% de la Población económicamente activa (PEA). La zona es reconocida por la industria pisquera de trascendencia nacional. A éste escenario se suma la inversión en infraestructura de riego y la oportunidad comercial por tratados internacionales.

-La industria que genera mayores ingresos a la comuna corresponde la MINERA (65%) y la segunda es la agrícola (30%). Estos sectores parecen estar creciendo, pero el sector minero a un paso más acelerado. Las actividades no básicas que incluyen manufactura, turismo y el comercio aportan el 5% restante. La actividad minera está representada por tres grande proyecto:

- ✓ Minera los Pelambres, principal productor de cobre en la Región de Coquimbo.
- ✓ Minera Vale y su proyecto Tres Valles.
- ✓ Proyecto Pachón de Xstrata Cooper, mina de cobre a tajo abierto, ubicado en la Provincia de San Juan (Argentina), a 5 km de la frontera con Chile.

-En Turismo, la comuna es conocida en el país por tradiciones y manifestaciones populares propias (Brujas de Salamanca) y cuenta con un valioso patrimonio arqueológico del Valle que se ha rescatado con aporte de privados (petroglifos, Parque Arte Rupestre). Dispone de una oferta hotelera (restaurantes, residenciales) y de una oferta de camas superior al promedio regional. Existe potencialidad para desarrollar otras ofertas de turismo rural y turismo de interés especial.

Estas bondades de la Comuna se ven amenazadas por el fenómeno de la desertificación, ya que está involucrada en la zona más vulnerable de la Región de Coquimbo, la pérdida de la calidad de los suelos por la erosión natural y las malas prácticas de cultivo.

c) Antecedentes Educativos

La Municipalidad de Salamanca, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar 3 jardines infantiles/salas cunas, 17 Escuelas Básicas, 1 Liceo de Educación Media, 1 Internado para alumnos de Educación Media y una escuela de Educación Especial. Para ello cuenta con la siguiente dotación:

Nº De Profesores: 204 Profesores, incluye 3 Docentes DAEM contratados por Estatuto Docente

Nº De Auxiliares: 170 funcionarios, incluye DAEM y Jardines Infantiles.

La mayoría de las escuelas públicas han visto una disminución en el número de sus matrículas, debido a la fuerte competencia de los Colegios Particulares Subvencionados. Asimismo, una situación preocupante es la disminución de la matrícula en los primeros años de escolaridad. El principal factor que influye en esta pérdida, es que la tasa de natalidad comunal ha bajando considerablemente en los últimos diez años.

Como el Sistema Comunal de educación, basa su operatividad en los ingresos percibidos por concepto de subvención escolar, la constante caída de las matrículas, se transforma en una dificultad para el municipio a la hora de atender oportunamente las necesidades de implementación, mantención, reparación y mejoramiento de los establecimientos educacionales, situación que afecta la calidad de la educación.

Dentro de las medidas para paliar el déficit en Educación Municipal se encuentran:

-Cierre de Establecimientos Educativos en las localidades de Cunlagua, Llimpo, Jorquera, La Higuera y el Internado de Colliguay, con el compromiso del traslado de estos alumnos a establecimientos con mejor infraestructura y rendimiento académico.

-Cierre de cursos y fusión en modalidad de "cursos combinados"

-Ajustes en la dotación de personal.

Incentivar el retiro voluntario de docentes en edad de jubilar, a través de la ley 20.501, la que les asegura mejores condiciones al momento de dejar la educación municipal.

Si bien, mensualmente el municipio recibe del Estado la subvención escolar para financiar la educación, ese dinero no alcanza para pagar los sueldos líquidos de los profesores. Por ello, debemos traspasar recursos municipales hasta un 30% de los salarios de los docentes.

Debido a este déficit financiero, se presenta la siguiente situación:

-Existen retenciones o descuentos voluntarios no pagados deducidos de las remuneraciones del personal.

-Deudas previsionales que la municipalidad aún mantiene con los profesores y asistentes de la educación de la comuna.

-Deudas considerables con la luz, agua, teléfono y mantención y operación de los establecimientos educacionales.

-Los recursos que destina el Municipio el año 2011 alcanzó la suma de M\$600.000, sin embargo, no cubrimos el déficit, menos mejoramos la calidad de la educación.

Estado de Alfabetización Comunal

En general existe un porcentaje bajo de personas en la comuna de Salamanca que no sabe leer ni escribir, sin embargo, la gran mayoría de las localidades rurales se encuentran con cifras muy altas. A nivel comunal, el 85% de la población está alfabetizada, encontrándose levemente más baja que el nivel regional y donde el 75% ha cursado a lo menos la educación básica (49%) y la media común (25%). Solo un 9% de los casos ha cursado educación superior (5% universitaria, 2% Instituto Profesional y 2% Centro de Formación Técnica), evidenciando bajos grados de especialización de la instrucción de la población.

Otras Ofertas educacionales de la comuna

La competencia que enfrenta la Municipalidad está dada por los Colegios particulares subvencionados (no existen ofertas educacionales privadas). Las ofertas educacionales particular subvencionadas corresponden a 6 colegios urbanos y 9 colegios rurales. Cinco de los colegios ofrece el nivel Preescolar, 13 colegios ofrece el nivel Básico, 2 colegios el nivel Medio HC y 2 colegios ofrecen niveles Especiales.

Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

-Visión PADEM

Uno de los ejes programáticos fundamental que se ha propuesto desarrollar la Municipalidad de Salamanca, es seguir avanzando en el mejoramiento de la calidad de la gestión educativa y de los aprendizajes de todos los alumnos (as) de la enseñanza municipalizada, como contribución al crecimiento integrado de los estudiantes y al desarrollo global de la comuna, a través de la implementación de políticas de educación, que afiancen la modernización de la gestión directiva del DAEM y de los establecimientos educacionales, y que asegure aprendizaje de calidad para todos los estudiantes, en espacios educativos adecuados e implementados con recursos humanos competentes y recursos materiales y tecnológicos personalizados para actividades curriculares, artísticas, deportivas, propiciando la autonomía de las escuelas y liceo para que asuman su gestión institucional y den cuenta de sus proyectos, metas y de los resultados de los procesos de enseñanza-aprendizaje, formativos y de interrelación con los desafíos socioculturales, ambientales y patrimoniales de la comuna.

-Misión PADEM

Mejorar continuamente el valor de la gestión educativa municipal a través de políticas que generen condiciones favorables para instalar y asegurar competencias docentes, capacidades institucionales y aprendizajes de calidad para todos los estudiantes de las escuelas y liceo de la comuna de Salamanca.

-Objetivos estratégicos

- Mantener y/o aumentar la matrícula comunal y la asistencia media en los niveles de Pre-básica, Básica y Media.
- Aplicar programas complementarios de refuerzo de las habilidades básicas en lenguaje y matemáticas, orientados a la educación básica y educación media.
- Expandir la enseñanza del inglés como segunda lengua.
- Avanzar en el proceso de instalación del nuevo Liceo Técnico Profesional y promover las

ofertas educativas Técnico Profesional.

- Desarrollar una identidad comunal en cada establecimiento educacional mediante la participación en un conjunto de actividades culturales, sociales, artísticas y deportivas.
- Mejorar la infraestructura educacional y de nuevos espacios educativos.
- Incorporar las tecnologías de la información y comunicación (Tics), a las prácticas docentes, a través de la capacitación; el uso de redes de apoyo y colaboración.
- Promover talentos académicos en alumnos de Educación Básica y Media, a través de acciones de profundización de los establecimientos educacionales de la Comuna.
- Regularizar y racionalizar los equipos directivos, técnicos y dotaciones docentes y administrativas, tanto de los establecimientos municipales, como el DAEM.
- Fortalecer la participación de la Familia en el proceso formativo y educativo de sus hijos estableciendo redes de apoyo, talleres, escuela para padres, reuniones de micro centros y charlas.
- Fortalecer la Educación de Adultos, pertinente y vinculada a las necesidades de desarrollar mayores habilidades y competencias.

Educación de Adultos

La Municipalidad de Salamanca en alianza estratégica con la Oficina de Asuntos Públicos de la Minera Pelambres, a partir del año 2011 comenzó trabajar en un Programa de Nivelación de estudios para Adultos, con la finalidad de poder cumplir los requisitos académicos exigidos para efectos laborales o de continuidad de estudios. En el año 2012, la matrícula total es de 145 alumnos que están en el programa de Regularización Educación de Adultos, en las siguientes localidades:

- Batuco:27
- Cuncumén:20
- Chillepín:48
- Coirón:25
- Panguessillo:25

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Número total Establecimientos	22
Número Salas Cuna y Jardines Infantiles	3
Número establecimientos Básica (incluyen Educación Pre-Básica)	17
Número establecimientos Educación Especial	1
Número establecimientos Educación Media	1
% urbano	18%
% rural	82%

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 35 personas y se organiza por Áreas.

- **Oficina de Administración y Finanzas:** Área responsable para administrar los recursos humanos, materiales y financieros del DAEM. Se pueden distinguir sub-unidades: la Unidad de Contabilidad y Presupuesto; Unidad de Adquisición, Bienes, Inventario y Mantenimiento y la Unidad de Remuneraciones. Esta área cuenta con: 1 Encargada de Administración y Finanzas, 1 Remuneraciones, 1 Encargada de Adquisiciones. 1 encargada de Contabilidad y Presupuesto, 1 de Licencias Médicas y de Rendiciones de Proyectos y Programas
- **Oficina de Personal:** Área Responsable de la administración de los contratos del personal docente y asistentes de la Educación, los planes de capacitación del personal, la mantención actualizada de las carpetas por funcionario, con los bienes, antigüedad, reconocimientos, ingresos, término relación laboral, permisos, licencias médicas, entre otros.
- **Oficina De Gestión Cultural:** Área responsable de promover la participación ciudadana para el fomento del desarrollo cultural de la comuna. Un encargado.
- **Oficina Técnica:** La Oficina Técnica debe asesorar y supervisar el trabajo Técnico Pedagógico de los Establecimientos Educativos Municipales de la comuna. Se encuentra a cargo de un Asesor Técnico Pedagógico, 1 encargado de Educación de Adultos, 1 Coordinador Comunal Programa de Integración y 1 Encargada Educación Parvularia.
- **Oficina Extraescolar:** Supervisar y evaluar la ejecución de los programas de educación extraescolar fijados en el ámbito nacional, y participar en la planificación regional, provincial, y comunal, promoviendo la ejecución y supervisión del desarrollo del Plan Comunal de Educación Extraescolar que se realiza en cada establecimiento educacional. Un encargado.
- **Programas de Integración:** Durante el año 2012 la Municipalidad de Salamanca a través del Departamento de Educación Municipal logró aumentar la cobertura en 10% en comparación al año 2011, llegando a atender en este año lectivo 2012 a 345 alumnas y alumnos de Escuelas y Liceo Municipales. Tanto del sector urbano como rural.

El número total de funcionarios DAEM (docentes y asistentes de la educación) son 399 personas.

ENTORNO INTERNO

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son :

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

ENTORNO EXTERNO

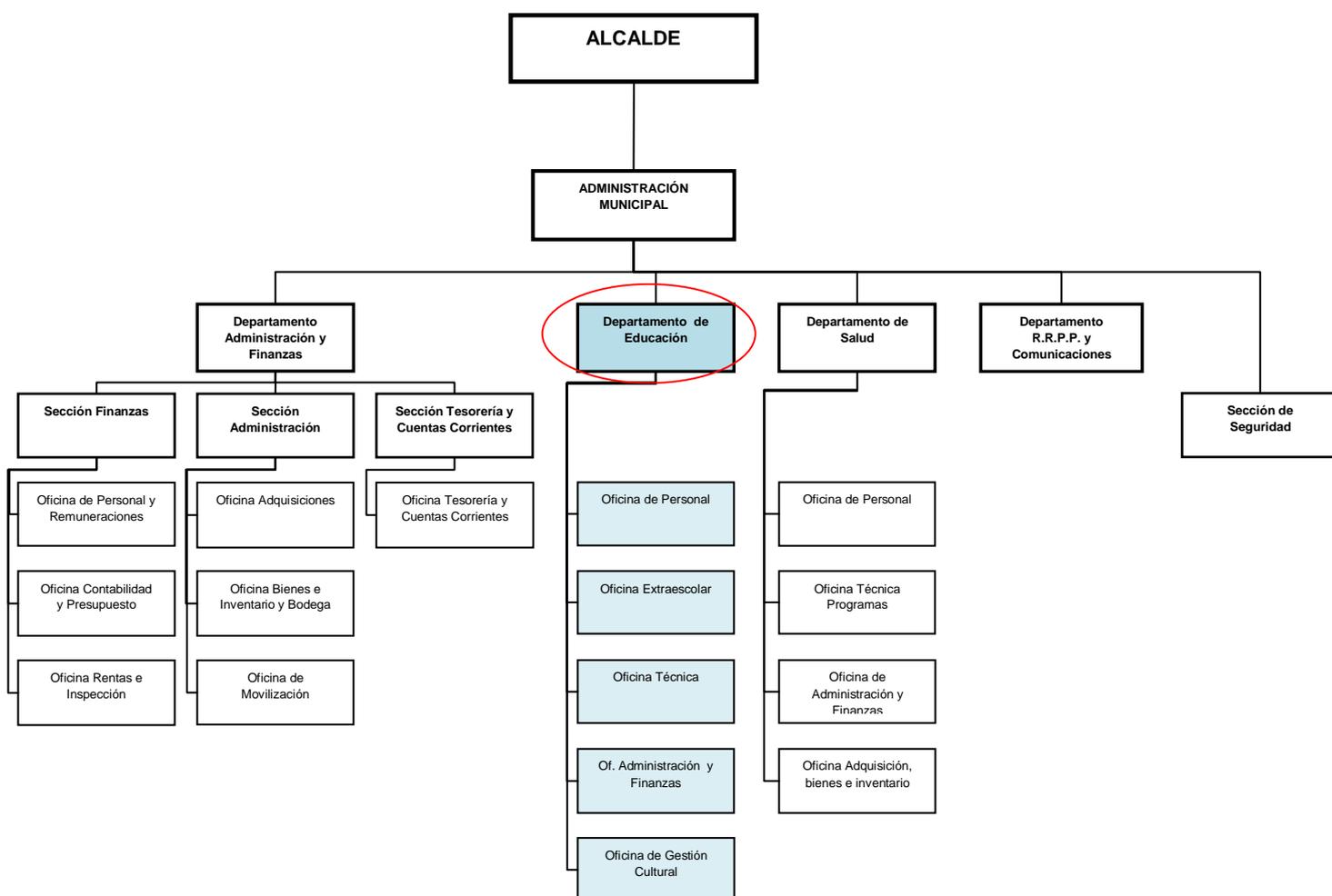
El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como : Junji, Junaeb, Conama, Sename, Conace, ACHM, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

USUARIOS/CLIENTES	<p>Los principales clientes del Jefe/a del Departamento de Administración de de Educación Municipal son:</p> <p><u>Los Alumnos:</u> -2.250 alumnos (establecimientos educacionales municipales) -145 alumnos adultos</p> <p><u>Rango de Edad:</u> Nivel Preescolar: desde 3 meses, hasta 5 años 11 meses de edad. Nivel Básica: de 6 a 14 años. Nivel Media: de 14 a 19 años. Nivel Vespertino entre 18 a 60 años.</p> <p><u>Necesidades Especiales</u> La comuna de Salamanca tiene la escuela Especial Municipal “Holanda”. Cuenta con 1° Nivel Básico, que corresponde a niños y niñas desde los 8 hasta los 11 años de edad y un 2° Nivel Básico, que corresponde a alumnos desde los 12 hasta los 15 años de edad y un Nivel Laboral, que abarca a alumnos entre los 16 y 24 años de edad.</p> <p><u>Vulnerabilidad año 2011 por Establecimientos</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Liceo De Salamanca 77,8%- Escuela Matilde Salamanca 64,7%- Escuela Diaguitas de Chalinga 72,0%- Escuela Tranquilla 76,3%- Escuela Berta Hidalgo Barahona 82,4%- Escuela El Tambo 75,2%- Escuela Chillepín 64,5%- Escuela Guisela Gamboa Salinas 72,1%- Escuela Zapallar 100,0%- Escuela Coirón 79,6%- Escuela Quelén Bajo 70,4%- Escuela Guillermo Barrios Vargas 77,8%- Escuela Julio Echavarría 79,0%- Escuela San Agustín 84,0%- Escuela Panguessillo 67,6%- Escuela Los Corrales 79,5%- Escuela Colliguay 53,6%- Escuela Villa Santa Rosa 79,0 <p>De acuerdo a información PADEM 2012, el porcentaje de deserción es de 8,4%.</p>
--------------------------	---

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	35
	Dotación Total de la Municipalidad:	737 funcionarios
	Presupuesto Global de la comuna (M\$):	M\$ 6.417.352
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	M\$ 4.280.000
	% de subvención:	64,76%
	% aporte municipal:	7,94%
	% otros financiamientos	27,3%

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Contribuir a la disminución del déficit financiero en Educación Municipal, considerando acciones que eviten el deterioro de la educación pública.
2. Retener y aumentar el número de alumnos matriculados en los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Salamanca.
3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
4. Mejorar gradualmente la calidad y equidad de los aprendizajes de los/as alumnos/as de la Comuna, especialmente aquellos más vulnerables.
5. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, Contenidos Mínimos Obligatorios y Habilidades presentes en el Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Salamanca, implementando programas de perfeccionamiento que mejoren las competencias técnicas, profesionales y sociales dirigido a directivos, técnicos y docentes del sistema educativo comunal que se reflejen en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>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>	25%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Capacidad de 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 recursos humanos, financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	25%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer a autoridades, directivos, docentes, no docentes en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianzas con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20 %
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo de trabajo, estableciendo metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	10%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos y amplia experiencia en gestión de procesos, administración, finanzas y gestión de calidad. Deseable conocimientos y/o experiencia en el ámbito educacional. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas.</p>	10%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$1.250.000** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$974.072.-** El total de la remuneración bruta es de **\$2.224.072.-**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación que por su experiencia, perfeccionamiento, etc. supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que le corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM 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 y será público.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El Alcalde 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 / la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA

ÁMBITO ADMINISTRATIVO-FINANCIERO

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.	1.- Contar con políticas activas de Recursos Humanos.	1.1.- Porcentaje de perfiles levantados para todos los cargos y roles de los Recursos Humanos del DAEM y los Establecimientos Educativos de la Comuna.	Sit. Actual: No existen perfiles levantados en el DAEM Año 1: 50% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Dejar a disposición equipo de profesionales idóneo en técnicas de RR.HH, para apoyar el levantamiento de los perfiles
	2.- Diseño, Ejecución, Control y Gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en Educación.	2.1.- Porcentaje de disminución del déficit financiero del DAEM.	Datos: Se considera un déficit de entrada del 38% del presupuesto anual Año 1: 7% Año 2: 15% Año 3: 22% Año 4: 30% Año 5: 38%	- Traspaso de recursos municipales para apoyar medidas que contribuyan a la disminución del Déficit Financiero
	3. Levantar la planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo.	3.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DAEM.	Sit. Actual: No existe un sistema de control de gestión Año 1: 50% Año 2: 80% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

	4. Optimización recursos pecuniarios FAGME, y de otros ingresos establecidos por Ley (SEP, FNDR).	4.1.- Porcentaje de ingresos DAEM.	Sit. Actual: 5% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	
	5. Obtención Fondos externos a través de la Ley de donaciones con fines educacionales y/o convenios empresas privadas	5.1.- Porcentaje de ingresos DAEM.	Sit. Actual: 0% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	- Capacitaciones al personal DAEM en "Ley de Donaciones con fines educacionales" - Gestionar reuniones periódicas entre Alcalde, Jefe DAEM y Gerencias empresas locales
Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos municipales de SALAMANCA en todas las modalidades de enseñanza.	6.- Lograr equilibrio financiero.	6.1.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	Sit. Actual: Pérdida constante en los últimos 10 años Año 1: Mantener Año 2: Recuperar 2% Año 3: Recuperar 3% Año 4: Recuperar 4% Año 5: Recuperar 5%.	
		6.2. Asistencia promedio	Sit. Actual: 89% Año 1: 91 % Año 2: 93% Año 3: 93% Año 4: 94% Año 5: 94%	

ÁMBITO TÉCNICO-PEDAGÓGICO

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, contenidos Mínimos Obligatorios y habilidades del Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Salamanca, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	1.- Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	1.1.- Promedio SIMCE en 4º Básico	Sit. Actual: 232 Año 1: Mantener Año 2: 240 Año 3: 245 Año 4: 250 Año 5: 255	- Contar con equipos técnicos idóneos. - Dar cumplimiento efectivo a los planes de perfeccionamiento en las áreas críticas de la Educación - Gestionar recursos con Fundación MLP programas educativos que potencien las áreas críticas de la Educación.
		1.2- Promedio Simce 8º Básico	Sit. Actual: 249 Año 1: Mantener Año 2: 255 Año 3: 260 Año 4: 265 Año 5: 270	
		1.3 Promedio Simce 2º año Medio	Sit. Actual: 212 Año 1: Mantener Año 2: 218 Año 3: 223 Año 4: 228 Año 5: 235	
		1.4.- Puntaje PSU	Sit. Actual: 429 Año 1: Mantener Año 2: 450 Año 3: 470 Año 4: 490 Año 5: 500	
	2.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal – PEC y PADEM	2.1- 100% de actualización de Proyecto Educativo en las Escuelas	Sit. Actual: 50% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		2.2. 100% Actualización de PADEM	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

		2.3. Validación y Difusión del Proyecto educativo comunal.	Sit. Actual: No existe un PEC Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3 : 75% Año 4 : 90% Año 5: 100%	
Desarrollar iniciativas que aseguren mejores resultados escolares para los alumnos de la comuna.	3. Mejorar los índices de eficacia escolar	3.1 Porcentaje de aprobación de las escuelas	Sit. Actual: 94% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 95% Año 4: 96% Año 5: 97%	
		3.2 Porcentaje de retención de las escuelas	Sit. Actual: 92% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 93% Año 4: 94% Año 5: 95%	
		3.3 Porcentaje de deserción de las Escuelas	Sit. Actual: 0 % Año 1: mantener Año 2: mantener Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener	
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos y mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.	4. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivo en las Escuelas (Directivo y Pedagógico)	4.1 Elaboración de un Plan Anual de Capacitación	Sit. Actual: 0% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		4.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: Elaboración Programa Año 2: 50% Año 3: 80% Año 4: 100% Año 5: 100%	

		4.3 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: 0% Año 2: 20% Año 3: 40% Año 4: 60% Año 5: 80%	
		4.4 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Sit. Actual: No existe Año 1: 0% Año 2: Evaluación Año 3: Evaluación Año 4: Evaluación Año 5: Evaluación	
		4.5 Distribución oportuna de insumos, para el buen funcionamiento de las escuelas. Entrega de materiales a las escuelas a tiempo	Sit. Actual: 60% Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Disponer de software y equipos informáticos de control de inventarios.
		4.6 Porcentaje de colegios con dotación completa	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		4.7 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas	Sit. Actual: No existe Planificación Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

Desarrollar un Plan de Apoyo Técnico a los Establecimientos de la comuna incorporados al régimen de Subvención Preferencial.	5. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	5.1 Porcentaje de Programa de apoyo técnico y desarrollo profesional implementado	Sit. Actual: 70% Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%	
		5.2 Porcentaje de acción implementada para la gestión del currículum y la enseñanza	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	
		5.3 Porcentaje de planes de mejoramiento monitoreados	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	

ÁMBITO COMUNITARIO

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal	1. Incorporar a la familia al quehacer escolar	1.1 Porcentaje de actividades que incorporen a la familia al quehacer escolar, desarrolladas por la comunidad educativa al año.	Sit. Actual: 10% (La familia solo participa de actos oficiales y ceremonias) Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3: 70% Año 4: 80% Año 5: 90%	- Liderar la Creación del Consejo Comunal de Educación (formado por: Apoderados, profesores, directores, centros de alumnos y DAEM)
		2.2. Dar a conocer a la comunidad educativa el PEC	Sit. Actual: No se da a conocer el PEC Año 1: 20% Año 2: 40% Año 3: 60% Año 4: 80% Año 5: 100%	
	2. Mejorar la calidad del Servicio Educativo	2.1. Grado de satisfacción de alumnos y familias con la Escuela	Sit. Actual: No existe medición Año 1: Elaboración encuesta y aplicar en Establecimientos (100% encuestados) <u>Mejorar nivel de Satisfacción en:</u> Año 2: 5% Año 3: 5% Año 4: 5% Año 5: 5%	
Elaborar una Política educativa Comunal, con la participación de todos los actores relevantes de la Comuna.	3. Planificar el proceso de enseñanza	3.1 Contar con planificación estratégica comunal para la educación	Año 1: Elaborar PEC Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	