

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE YERBAS BUENAS**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule,
comuna de Yerbos
Buenas

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

1.2.1. A éstos 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.

(*) 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.

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

Las prioridades educativas definidas para el período 2018 son las siguientes:

- Calidad e integralidad de los y las estudiantes
- Inclusión
- Convivencia

La determinación de trabajar con estos tres ejes tiene su fundamento en la necesidad de implementar, mejorar y/o consolidar prácticas institucionales y pedagógicas en todos y cada uno de los establecimientos educacionales de dependencia municipal y, por ende, en el sistema educativo de nuestra comuna. Estas prácticas se orientan a entregar a nuestros estudiantes una educación de calidad, que les permita desarrollar habilidades y competencias, valores y actitudes sociales, y se beneficien de diversas oportunidades de aprendizaje para que puedan desplegar una trayectoria educativa más allá de su trayectoria escolar e insertarse pertinentemente como ciudadanos y ciudadanas integrales para la sociedad del siglo XXI.

El nuevo impulso a los ejes estratégicos compromete, a lo menos:

- La articulación de los tres ejes, desde una mirada sistémica de los procesos que ocurren al interior de la institución educativa.
- La integridad de los y las estudiantes como sujetos que aprenden a conocer, hacer, ser, convivir y colaborar con otros.
- Fortalecer la gestión y el liderazgo desde lo pedagógico de las direcciones de escuelas y liceos.
- Fortalecer las prácticas pedagógicas que permitan movilizar los aprendizajes con altas expectativas sobre los estudiantes.

DESAFIOS 2018 – EJE CALIDAD E INTEGRALIDAD DE LOS APRENDIZAJES:

- Implementar un plan de perfeccionamiento tendiente a mejorar las prácticas pedagógicas de acuerdo a las evidencias observadas en los procesos de acompañamiento al aula.
- Fortalecer un plan de perfeccionamiento orientado a mejorar las prácticas y desempeño de los directivos y asistentes de la educación.
- Implementar un programa permanente de apoyo a los docentes y asistentes de la educación en relación al cuidado y autocuidado.
- Diseñar y consensuar un plan de acompañamiento al aula que permita mejorar las prácticas pedagógicas.
- Potenciar las salidas pedagógicas a espacios patrimoniales, culturales, deportivos y otros de la región, articuladas con las distintas asignaturas como aporte al desarrollo del capital cultural de los y las estudiantes y de este modo, contribuir al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.
- Establecer jornadas trimestrales de análisis retroalimentación y toma de decisiones en relación a los niveles de logro de aprendizaje considerando resultados de mediciones internas y externas, para la toma de decisiones informadas y fundamentadas. (Para todos los Establecimientos Educativos de la comuna).
- Fortalecimiento de las redes (jefes técnicos, Educadoras de Párvulo, Educadoras diferenciales, etc.), con el propósito de mejorar las prácticas pedagógicas, instrumentos institucionales y prácticas de gestión pedagógica directiva y el intercambio de conocimiento.
- Aumentar la cobertura de establecimientos que participan del Programa de Educación Ambiental y su incorporación al currículum, como parte de la Propuesta Curricular Comunal.
- Aumentar la cobertura de establecimientos que participan del Programa de Educación Sexual Integral y su incorporación, como parte de la Propuesta Curricular Comunal.

DESAFIOS 2018 – EJE INCLUSION

- Mejorar las condiciones específicas de cada establecimiento para que la inclusión sea real, efectiva y significativa.
- Mejorar la coordinación entre los equipos psicosociales, convivencia, orientación, Inspectoría General y Unidad Técnica Pedagógica, para dar respuestas integrales a las necesidades educativas de las y los estudiantes.
- Implementar programas para la formación integral: Habilidades para la vida (educación básica), Habilidades socioemocionales (educación media), talleres para padres con foco en el desarrollo de habilidades parentales.
- Orientar y dar seguimiento a nivel comunal y de establecimientos educacionales a las prácticas colaborativas entre los profesionales asistentes de la Educación, PIE y profesores de aula.
- Aumentar cobertura de niveles con Proyectos de Integración Educativa en la Comuna. El objetivo es lograr cobertura PIE 2018 para el primer y segundo nivel de educación nocturna en los dos liceos de la comuna de Yerbas Buenas que imparten educación nocturna a adultos.
- Reforzar los lineamientos comunales de acción de los equipos psicosociales para una mayor orientación de su quehacer en los establecimientos.

DESAFIOS 2018 – EJE CONVIVENCIA ESCOLAR

- Incorporar la convivencia en los planes de trabajo de todos los actores de la comunidad educativa, definiendo temáticas a nivel comunal y las propias de cada establecimiento.
- Fortalecer el desarrollo de valores y habilidades transversales que promuevan en el buen convivir (colaboración, trabajo en equipo, solidaridad, otros).
- Promover el resguardo de derechos de todos los actores de la comunidad escolar explicitando la importancia y valoración de cada integrante de la comunidad educativa.
- Desarrollar instancias y estrategias para favorecer y desarrollar climas laborales armónicos y efectivos.
- Instalar y fortalecer en las prácticas pedagógicas, herramientas que favorezcan el diálogo y el buen trato con los estudiantes.
- Intencionar la formación de habilidades socio-afectivas en las distintas situaciones de aprendizaje.
- Fortalecer conocimiento del perfil de coordinador de convivencia y como éste se define.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Yerbas Buenas posee 10 Establecimientos educacionales municipales, donde el 10% corresponde a establecimientos urbanos y el 90% a rural, estos se dividen en:

- 8 Establecimientos de Educación Básica
- 2 Establecimientos de Educación Media

De estos establecimientos, 9 trabajan con PIE y 1 de ellos es opción 4 (es una modalidad de curso especial que funciona al interior de un establecimiento educacional de tipo regular). Al mismo tiempo, 2 corresponden a establecimientos unidocentes y los 2 restantes a educación de adultos.

La comuna de Yerbas Buenas actualmente cuenta con los siguientes establecimientos educacionales municipales y su respectiva matrícula:

Establecimiento	Matrícula 2018	Dependencia	Categorización
Liceo Juan de Dios Puga	507	Municipal	Urbana
Liceo Juan Gómez Millas	273	Municipal	Rural
Luis Ambrosio Concha	189	Municipal	Rural
Santa Ana de Queri	137	Municipal	Rural
Silvano Fernández	175	Municipal	Rural
Maitencillo	222	Municipal	Rural
Santa Elena	92	Municipal	Rural
Jorge Salgado Pica	77	Municipal	Rural
Coironal	7	Municipal	Rural
Bernardo O'Higgins	25	Municipal	Rural
Total	1704		

Cabe señalar que la comuna cuenta con establecimientos particulares subvencionados tanto en zona urbana como en zona rural. Estas unidades educativas son:

Establecimiento	Dependencia	Categorización
Liceo Agrícola Marta Martínez Cruz	Particular subvencionado	Urbana
Escuela Especial Claro de Luna	Particular subvencionado	Rural
Escuela Arturo Pratt	Particular subvencionado	Rural

Es importante destacar que estos tres establecimientos educacionales han aumentado progresivamente su matrícula con el correr de los años, lo que ha llevado a un impacto negativo sobre la matrícula de los colegios de administración municipal, aun cuando esto se refleja en algunos establecimientos municipales, ya que en otros ésta ha aumentado. En este contexto, es que se considera como desafío el enriquecer procesos de gestión interna de los colegios, además de trabajar colaborativamente con los distintos agentes de las comunidades educativas, en pro de generar estrategias pedagógicas (curriculares coherentes con la calidad de la educación) y transversales (vinculadas con inclusión y convivencia escolar) que permitan otorgar captar el interés de apoderados.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
2213	2140	2001	1845	1775	1697

La Prueba de Selección Universitaria (PSU), es un instrumento que evalúa el proceso y los aprendizajes logrados durante los 12 años de escolaridad obligatorios. Aun cuando en cada uno de los liceos de nuestra comuna se aborda el currículum nacional en su totalidad, se cuenta con docentes idóneos, espacios educativos propicios para el aprendizaje, en general nuestros jóvenes demuestran un bajo porcentaje de logro esperado, esto es, menos de 500 puntos mínimos para postular a la educación superior.

Debemos reconocer que la tendencia al alza ha sido un proceso complejo, donde la fundación CMPC ha tenido un rol fundamental. El trabajo sistemático que ha realizado con equipos directivos y docentes de lenguaje y matemáticas, han permitido mejorar resultados en los colegios que trabajen con dicha fundación.

	Liceo Juan Gómez Millas		Liceo Juan de Dios Puga	
PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	364,8	366,7	420,4	396,7
2016	380,7	421	416,5	411,5
2017	419,7	394,4	402,6	427,5

Los resultados del SIMCE han dado cuenta de un proceso de mejora, en el que la tendencia ha sido mantener los resultados e incluso ir al alza en algunas materias. Esta situación deja entrever equipos directivos más empoderados y docentes que han logrado apropiarse del currículum nacional mediante eficacia pedagógica en el aula.

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016	2017
2º Básico	Lenguaje y Comunicación (Comprensión lectora.)	X	253	251	247	X	X
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	269	262	259	261	267	X
4º Básico	Matemáticas	265	257	259	265	264	X
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	H 250	CS244	H24 3	X	X	X
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	X	248	254	242	239	X
6º Básico	Matemáticas	X	241	428	244	240	X
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	X	245	226	235	X	X
8º Básico	Matemáticas	X	249	240	248	X	X
8º Básico	Ciencias Naturales	X	257	X	251	X	X
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	X	X	231	X	X	X
1º Medio	Lenguaje y Comunicación	221	X	223	239	218	X
1º Medio	Matemáticas	211	X	229	213	219	X

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

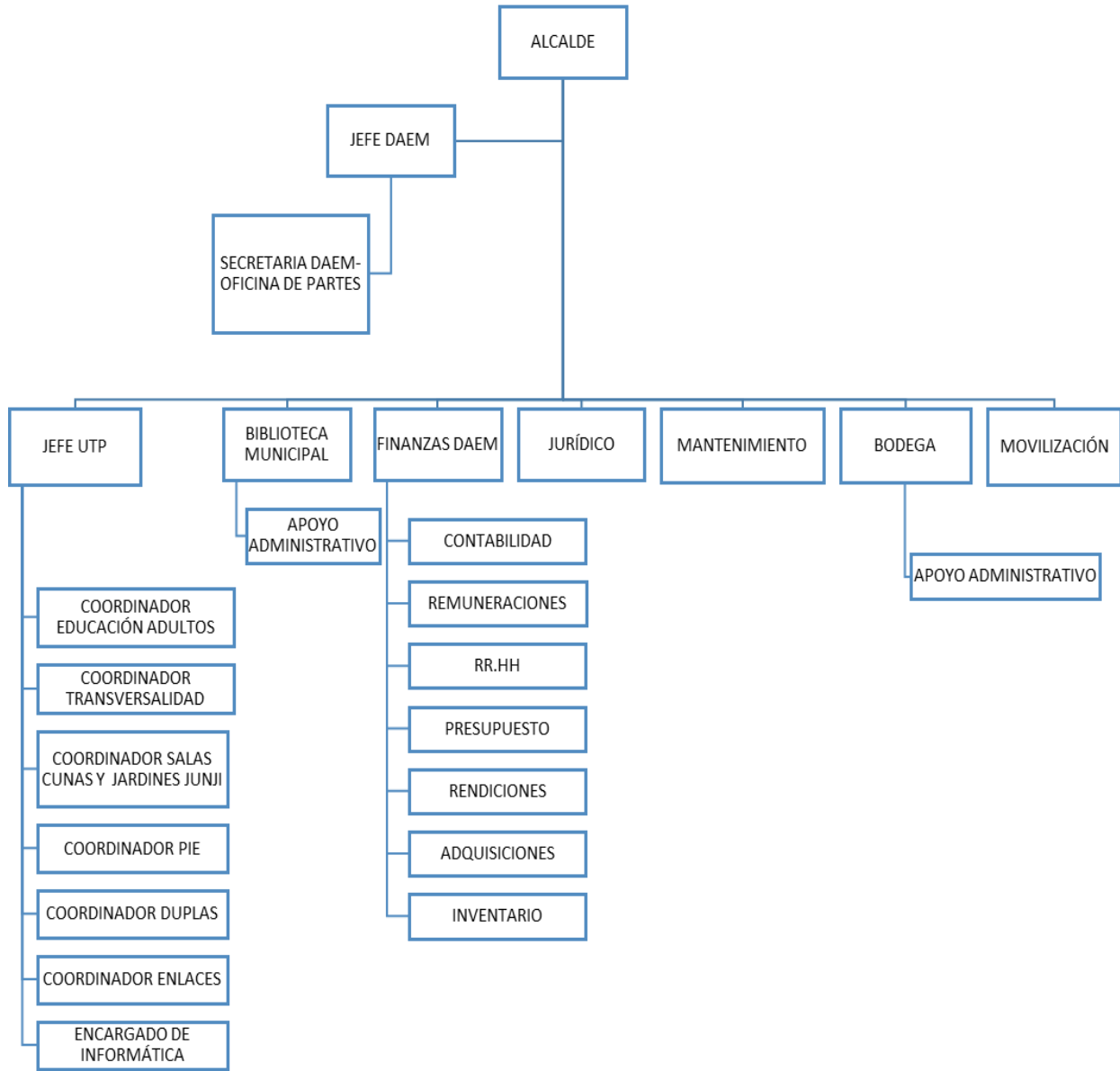
Con respecto a la vinculación del/de la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal con distintos actores del municipio, existen periodos durante el año donde se generan instancias de trabajo colaborativo, principalmente el periodo que se trabaja presupuesto anual, debido que este se proyecta en conjunto con el director de SECPLAN.

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

- **Ministerio de Educación:** A través de la aplicación de las instrucciones emanadas y difusión de 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 FAEP, 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.

Además, se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, 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.

2.5 ORGANIGRAMA



El/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal se vincula directamente con todos los directores de servicio a nivel municipal:

DAF: El vínculo se da orientado al área finanzas, la DAF orienta y otorga sugerencias entre procesos administrativos que requieren ser mejorados. Además, que la directora en su rol fiscaliza que los procesos que se lleven a cabo de forma correcta.

CONTROL: Monitorea que los procesos administrativos sean legalmente correctos, ante errores administrativos se realizan observación y se instruyen lineamientos de mejora.

SECPLAN: Existe un trabajo muy alineado, es el Director de SECPLAN a quien se le entregan las necesidades de infraestructura o mejoramiento que hay en los colegios y el con su equipo de profesionales técnicos postulan proyectos que permiten suplir necesidades en Establecimiento educacionales de la comuna.

DIDECO: con la esta Dirección se trabaja colaborativamente con los programas que ellos coordinan y que de alguna manera benefician a nuestros estudiantes o sus respectivas familias, por ejemplo, programa de discapacidad, jefas de hogar, entre otros.

SALUD: el departamento de salud es quien ejecuta el programa de salud escolar JUNAEB con algunos niveles y colegios determinados. Por otro lado, el departamento de salud apoya al departamento de Educación municipal con personal TENS y ambulancia para actividades de transversalidad.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	38
Dotación Total DAEM	390
Dotación Total Municipal	428

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 11.437.488.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (86,23%)	\$3.967.223.000.-
	Aporte Municipal (4,35%)	\$ 200.000.000.-
	Otros financiamientos (9,42%)	\$ 433.404.000.-
	TOTAL	\$4.600.627.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Yervas Buenas, se encuentra ubicada a 12km., de la ciudad de Linares y a 50 km., de la ciudad de Talca, la comuna es una de las más pequeñas de la Región, tiene una superficie de 262 km². Limita al norte con San Clemente (Provincia de Talca); al sur, con Linares; al oeste, con Villa Alegre y San Javier, y al este, con Colbún. Sus principales poblados son: Yervas Buenas, Abránquil, Santa Ana de Queri, Orilla de Maule, Semillero y Maitencillo, es netamente rural (%).

Antecedentes demográficos		
Población Comunal (fuente INE) (N°)	18.091	Censo 2017
Porcentaje de Población Rural (%)	90,07	Año 2010
Porcentaje de Población Urbana (%)	9,3	Año 2010
Tasa de Natalidad (TAS)	13,23	Año 2012 Minsal
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4,4	Año 2012 Minsal
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,46	Censo 2017
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,54	Censo 2017

Se vinculan la agricultura y fruticultura. De lo anterior, se desprende la inestabilidad en el empleo, ya que suele existir en determinados periodos del año, según el rubro.

Posee un patrimonio arquitectónico e histórico muy destacado y es un real ejemplo de la Villa Rural Colonial Chilena, conservando la atmósfera de entonces y enriqueciendo el patrimonio cultural de la provincia, la región y el país.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 13 establecimientos educacionales, de los cuales 3 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Liceo Juan Gómez Milla
- 2.- Escuela Silvano Fernández
- 3.- Escuela Luis Ambrosio Concha

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al/ a la Jefe/a del DAEM de Yervas Buenas 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. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>1.1 Generar una política comunal de convivencia escolar que corresponda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>1.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto a la medición del año anterior.</p> <p>1.3 Acompañar y monitorear la elaboración e implementación de los PIE de los establecimientos educacionales municipales.</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, capacitaciones de los equipos directivos docentes y asistentes de la educación de todos los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje.</p>
<p>3. 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>3.1 Generar estrategias que permiten disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y reducir el ausentismo, aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>3.2 Aumentar los recursos provenientes de las fuentes de financiamiento externos (fondos de gestión municipal, fondos de equipamientos, FNDR, entre otros).</p> <p>3.3 Ejecutar de forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>3.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

<p>4. 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 de la comuna.</p>	<p>4.1 Mejorar los resultados de aprendizaje en todos los Establecimientos Educacionales de la Comuna en los diferentes niveles.</p> <p>4.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y módulos.</p> <p>4.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p> <p>4.4 Diseño y ejecución de un programa de mejora de la calidad de establecimientos educacionales rurales.</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>15%</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>15%</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>20%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>10%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>20%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>20%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	390 Personas
Presupuesto que administra	\$4.600.627.000

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:

- **Encargado Departamento 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 el Encargado de Transversalidad, Encargada del Programa de Integración escolar y Encargado de Educación nocturna.

- **Jefe de Finanzas:** Responsable de la ejecución del presupuesto anual de Educación, efectuar estado de avance, informes mensuales y trimestrales, análisis de los ingresos y egresos, asesorar a Jefe del DAEM sobre proyección y ajustes. Su equipo de trabajo lo integran las siguientes Unidades: Encargado de Contabilidad, Encargado de Recursos Humanos, Encargado de Inventario, Encargado de Bodega, Encargado de Adquisiciones, Encargado de Remuneraciones, Encargado de Rendiciones y Encargado de Presupuesto.

- **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 viabilidad 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.

- **Encargado de Biblioteca Municipal:** Responsable de la administración de la biblioteca y la coordinación con las bibliotecas CRA de los establecimientos.

5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

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, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del municipio, Directores Establecimientos Educativos Municipales y de Jardines Infantiles, Docentes, Paradocentes, Asistentes de la Educación y con los encargados de programas sociales.

Respecto de los **actores externos**, le corresponde relacionarse con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, Dirección Provincial de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de calidad, CMPC, Universidad de Talca, Colbún S.A., IND, SENADIS, SENDA, JUNJI, JUNAEB, CPEIP, Contraloría General de la República, Mutual de Seguridad, Ministerio de Transporte, Programas de Protección Familiar, SENAME, 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.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$626.692.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.253.384**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.880.076.-**

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 **\$626.692.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO²

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

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

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismo, 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 1:	Mejorar los resultados de aprendizaje y el desarrollo del marco curricular vigente, en todos los estudiantes de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Yervas Buenas.												
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 ³
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales de la Prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el$	0	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el	

³ Para todos los indicadores de este objetivo el supuesto básico será que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (1 mes o más de paralización).

	puntaje promedio obtenido por las escuelas en $t-1$)-1)*100												MINEDUC al Municipio	
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2º Medio	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al Municipio		
Tasa de variación anual del promedio PSU a nivel comunal	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales de la prueba PSU entregados por el MINEDUC al municipio		

Objetivo 2:	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la disminución del déficit financiero del DAEM.												
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
Aumento de recursos financieros provenientes de: FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros.	$((M\$ \text{ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año } t/ M\$ \text{ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	3%	10%	Documento entregado al Alcalde que dé cuenta de los Estados Financieros comunales del año, detallados por fuente de financiamiento	Que del nivel central no se generen los recursos para financiar diversos proyectos a nivel comunal
Aumento de matrícula de la Educación Municipal	$((N^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t/ N^\circ \text{ de alumnos$	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t	No se generen cambios en la política escolar nacional

	matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1)-1)*100													
Aumento asistencia promedio de los establecimientos educacionales	(N° de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año t/N° de matriculados en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	90%	5%	92%	5%	93%	5%	94%	5%	95%	5%	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (un mes o más de paralización)	

Objetivo 3:	Generar 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
Aumento de actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales de la comuna	(N° de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t/N° de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t-1)-1)*100	5%	15%	10%	15%	10%	15%	15%	15%	20%	15%	Informe de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales enviados por los DEE al DAEM	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (un mes o más de paralización)

Convenios de colaboración suscritos con actores privados y públicos	(N° de convenios suscritos en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año)*100	100 % 1 de 1	10%	100 % 2 de 2	10%	100 % 3 de 3	10%	100 % 3 de 3	10%	100 % 4 de 4	10%	Convenios suscritos entre el DAEM y el actor privado y/o público
---	---	--------------------	-----	--------------------	-----	--------------------	-----	--------------------	-----	--------------------	-----	--

Objetivo 4:	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.
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
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal	((N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de las actividades	Diseño plan de capacitación 0%	15%	Ejecución plan 80%	15%	Ejecución plan 85%	15%	Ejecución plan 90%	15%	Ejecución Plan 95%	15%	Plan anual aprobado por la autoridad correspondiente Informe de	

<p>DAEM, para los equipos Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos educativos.</p>	<p>programadas para el año t) *100</p>											<p>cumplimiento anual con la evaluación correspondiente</p>	
<p>Diseñar e implementar un Plan anual de Capacitación en el uso de Tecnologías, Material de Apoyo Didáctico y Centro de Recursos de Aprendizaje</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)*100</p>	<p>100 %</p>	<p>15%</p>	<p>100 %</p>	<p>15%</p>	<p>100 %</p>	<p>15%</p>	<p>100 %</p>	<p>15%</p>	<p>100 %</p>	<p>15%</p>	<p>Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente</p>	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 70% de cumplimiento del Convenio de Desempeño por año de gestión.

Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño inferior al 70% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o bien poner fin a la relación laboral.