

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Álvarez

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Chimbarongo
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Chimbarongo, Región del Libertador Bernardo O’Higgins
Fecha Aprobación:	9 de abril de 2013
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

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.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DAEM de Chimbarongo, 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 humanos, 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.
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. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

1. ANTECEDENTES GENERALES:

Indicadores Demográficos de la comuna:

La comuna de Chimbarongo, localizada en la zona de depresión intermedia de nuestro país, es parte de una de las 33 comunas que conforman la VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, con una superficie de 509,4 km², que representa el 9,2% del área total de la provincia de Colchagua.

Su ubicación limítrofe, al sur de la región hace que la comuna funcionalmente, desde el punto de vista de la movilidad, presente relaciones de dependencia tanto con San Fernando, como con Curicó en la Región del Maule, dado la jerarquía mayor de ambas ciudades en el sistema urbano, caracterizadas por la concentración de comercios, servicios y equipamiento de todo tipo (educacional, de salud, entretenimiento). No obstante, esta situación ha sido matizada en parte por la concesión de la carretera e instalación de un peaje en el sector de Peor es Nada, dado que este tipo de barreras generan una "fricción" a la movilidad producto del costo que significa pagar dicho peaje. Incluso, los asentamientos y sectores ubicados al sur del peaje como por ejemplo Colonia de Quinta, tienen una relación funcional y una dependencia fuerte con la ciudad de Curicó y con la comuna de Teno, en desmedro de Chimbarongo.

La población comunal alcanza los 35.394 habitantes. Su densidad poblacional es de 64,9 hab./km².

La Variación Intercensal en el periodo 1992 - 2002 fue de un 6,2%, mientras entre el 2002 y 2012 fue de un 10%. Este incremento de población, no solo se explica por el crecimiento vegetativo, sino también se debe a un proceso de migración campo ciudad, que ha ido intensificándose durante los últimos años. Esta situación se traduce fundamentalmente en una mayor cantidad de población en las localidades urbanas, lo que genera mayores demandas a la Municipalidad y a la institucionalidad pública, principalmente acceso a la vivienda, servicios de recolección de basuras, proyectos de urbanización, mejoramiento del espacio público, beneficios sociales, entre otros.

La proporción de población urbana respecto de la rural ha presentado un aumento sostenido durante los últimos años, en donde la población rural disminuye a un 47,7% y la urbana aumenta a un 52,3%. Pese a que los datos disponibles son del año 2002, es posible afirmar que la población urbana hoy en día representa más del 60% de los habitantes de la comuna. Este cambio se explica en parte por procesos de migración campo - ciudad, debido a las "oportunidades" que ofrecen los centros urbanos, en términos de empleo, acceso a servicios, comercio, centros de salud, entre otros.

La población censada el 2002 fue de un total de 32.316 habitantes, de los cuales 16.612 correspondían a hombres y 15.704 a mujeres. Del total de la población comunal, 16.889 residen en áreas rurales mientras 15.427 en áreas rurales.

Las variaciones más importantes se registran en el rango de 0 a 4 años, observándose una disminución en este grupo etario. Se observa un aumento en el número de individuos desde los 30 años de edad en adelante. El mayor aumento porcentual se registra en el grupo etario de 35 - 39 años. Respecto la distribución de población por géneros, es posible observar una leve tendencia respecto de la disminución de la brecha en el número de mujeres y hombres.

En términos generales, es posible afirmar que en la comuna nacen más hombres que mujeres, según se observa en el grupo etario 0 - 4 años, en el cual predominan los hombres con un 52,9% del total de la población de ese grupo. Sin embargo, en la medida que se avanza en edad, la proporción hombre - mujer tiende a equiparse, pese a que por sobre los 90 años la cantidad de mujeres supera a los hombres.

(Fuente: PLADECO 2013-2016)

Indicadores Socio – Económicos:

Las principales actividades económicas de la comuna están vinculadas al agro. Según el Censo del Año 2002, el número de trabajadores que se desempeñan en actividades agropecuarias en la comuna, representan el 39%, del total. Le sigue con un 8%, las actividades destinadas al servicio y comercio, las cuales se concentran principalmente en la ciudad de Chimbarongo.

Se aprecia que la principal rama de actividad es la agricultura y las actividades vinculadas con el agro, existiendo un total de 1.249 empresas en este rubro, que representan el 49% del total de las empresas de la comuna. Una característica de esta rama es la amplia oferta de trabajo que genera, representando más del 70% de total. Por su parte, en términos de números empresa, en segundo lugar destaca el rubro comercio, con un 26%. Esta rama está representada por todo el comercio emplazado, principalmente, en la zona urbana de Chimbarongo.

De acuerdo a los datos del Censo del 2002, el 79% de los trabajadores lo hace en calidad de trabajador asalariado, un 14% por cuenta propia, representando valores de 3% y de 2%, los trabajadores de servicios doméstico y de trabajo familiar no remunerado, respectivamente.

Durante la temporada de Noviembre-Diciembre se produce el mayor aumento de la mano de obra agrícola, trabajando un 43% de mano de obra temporera sobre la permanente, donde la participación de la mujer es mayor durante esta temporada. Lo cual, comienza a declinar paulatinamente durante la temporada de enero a abril.

Esta situación refleja que el empleo agrícola produce un alto nivel de cesantía durante la temporada invernal, producto de la estacionalidad de la producción agrícola. Se observa un leve incremento de las empresas pequeñas, lo cual es reflejo del crecimiento de la actividad comercial en la ciudad de Chimbarongo y el incremento de emprendimientos.

La comuna de Chimbarongo, durante los últimos años ha orientado el desarrollo económico, en el área urbana, en la búsqueda de posibilidades de emprendimientos en el área del turismo. Conocida es la comuna a nivel nacional por la artesanía del mimbre, y justamente esto es lo que se intenta explotar y fortalecer.

Junto con lo anterior, la comuna cuenta con otros atractivos y particularidades que pueden ser incorporados en una oferta turística comunal, tales como la gastronomía, el recurso agua (embalse Convento Viejo), la cultura, las tradiciones y elementos tanto del patrimonio tangible como intangible.

El mimbre es desarrollado, tanto como una actividad familiar como empresarial. Según lo descrito en el PLADECO 2008 - 2012, en la comuna existían grandes productores de mimbre, así como más de 500 artesanos registrados y más de 200 comercializadores de estos bienes, quienes no elaboran los productos, pero los venden al consumidor final. Se estima que en la comuna existen más de 2.000 artesanos que trabajan por cuenta propia. (PLADECO 2008 - 2012).

Hay algunas iniciativas, aún incipientes, que intentan generar desarrollo turístico en la comuna, destacando entre ellas el proyecto turístico, que se encuentra en proceso de calificación en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, mediante la presentación de una Declaración de Impacto Ambiental. Dicha iniciativa, denominada "Linda Vista", pretende construir un complejo turística en el sector del Embalse Convento Viejo, aprovechando las oportunidades que genera el sector y la ruta entre Chimbarongo y Chépica.

(Fuente: PLADECO 2013-2016)

Descripción global de las características del sector educativo de la comuna:

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del año 2002, la población potencial que demanda educación en Chimbarongo equivale al 35% de los habitantes de la comuna.

En cuanto al índice de alfabetismo, la encuesta Casen en el año 2006 estableció que existía un 7,5% de analfabetismo en la comuna, cifra superior al total regional y al promedio nacional.

Al comparar el promedio de los años de escolaridad de Chimbarongo, con la región y con el país, aún la comuna mantiene niveles más bajos, pese al aumento de este indicador en los últimos años.

De la revisión de la Encuesta Casen del año 2006, se desprendía que la población de Chimbarongo, se caracterizaba por contar con un bajo nivel educacional, ya que el 67% de la población alcanzaba la

educación básica completa, mientras que los que lograban completar la educación universitaria completa comprendían el 3% de la población total. Según los antecedentes entregados por la Encuesta CASEN 2009, la situación prácticamente se ha mantenido, con un 3,12% de la población que alcanza cursar educación universitaria completa.

(Fuente: PLADECO 2013-2016)

Indicadores de la Educación Municipal:

La educación municipalizada es impartida en 22 establecimientos de educación, mientras la educación particular subvencionada, cuenta con 7 establecimientos educacionales, de los cuales un 80% son de enseñanza básica, un 15% de educación media y un 5% de educación pre-básica (PLADECO 2008-2012).

La demanda por enseñanza media, es cubierta sólo por un establecimiento municipalizado, el Complejo Educacional Chimbarongo (CECH), con una matrícula de 850 alumnos actualmente; por lo cual el resto de los 2.500 alumnos de educación media de la comuna, estudia en los tres colegios particulares subvencionados que existen en la comuna, o bien, estudian fuera de ella.

Según la información se registra un aumento de la matrícula en los colegios particulares subvencionados, en desmedro de los establecimientos municipalizados (migración de alumnos). Este fenómeno, es una tendencia a nivel país.

Si se compara el aumento de la cantidad de matrícula en el período 2005 - 2010, se observa que la matrícula en los establecimientos particulares subvencionados de Chimbarongo, se incrementó en un 80% aproximadamente, en desmedro de la matrícula de los establecimientos municipales. En efecto, entre los años 2005 y 2010, el sector municipal "perdió" más de 1.100 alumnos.

Actualmente, según los datos publicados por el MINEDUC en relación con el SIMCE, se puede afirmar que se mantienen los mismos niveles, dado que los establecimientos municipalizados siguen obteniendo los puntajes más bajos a nivel comunal. Sin embargo, cabe señalar que se observa un aumento del 70% de los establecimientos educacionales localizados en la comuna que ha aumentado el promedio de los puntajes SIMCE, sobre los 250 puntos. De éstos, los colegios particulares subvencionados marcan la diferencia respecto de los establecimientos municipalizados, aumentando en un mayor porcentaje los puntajes SIMCE.

De acuerdo a los resultados de PSU, se observa que los colegios municipales presentan mejores resultados que los colegios particulares subvencionados. No obstante, se debe tener en cuenta que el promedio no sobrepasa los 500 puntos.

En términos de infraestructura, sobre todo los localizados en los sectores rurales, se puede afirmar que el 80% se han integrado a la JEC (Jornada escolar completa), por lo que han sido reconstruidos e implementados completamente, sin embargo aun quedan establecimientos que no han podido ingresar al sistema de jornada escolar completa, por el descenso de la matrícula, lo que ha dado pie para que algunos establecimientos educacionales se clausuraron definitivamente, como es el caso del G – 454 El Perejil, que hoy solo tiene jornada vespertina de educación de adultos.

Respecto de la planificación en el área de educación, como todas Los Departamentos Municipales de Educación, Chimbarongo cuenta con un PADEM 2013, que establece lineamientos de trabajos que apuntan a mejorar la calidad de la educación, de acuerdo a los recursos disponibles.

Uno de los elementos interesantes del PADEM 2013, es que cada uno de los establecimientos cuenta con un Programa de Acción, el cual contempla iniciativas y acciones concretas para el logro de las políticas, los objetivos y las metas planteadas.

A manera de conclusión surgen algunos aspectos necesarios de mencionar. En términos de potencialidades de la comuna destaca la incorporación de establecimientos educacionales a la JEC en más de un 80%; también cabe señalar que los resultados SIMCE en los cuartos y octavos básicos, sobrepasan la barrera nacional de los 250 puntos, y tienen puntaje mayor que el nivel regional y nacional. Por último, relevante es que el puntaje PSU promedio de las escuelas municipalizados son mayores que en los establecimientos subvencionados particulares, lo cual sin duda rompe con la tendencia a nivel país.

(Fuente: PLADECO 2013-2016)

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Descripción de los bienes que administra directamente el cargo y de los servicios que provee a la comunidad educativa.

Número total establecimientos	22
Número establecimientos Educ. Básica (*)	18
Número establecimientos Educ. Media (**)	1
Número establecimientos Educ. Adultos	1
Número establecimientos Educ. Especial	1
Número establecimientos Educ. Parvularia	1
% urbano	23%
% rural	77%

*De los cuales 17 cuentan con Enseñanza Pre-Básica

**Del cual dependen dos internados uno masculino y uno femenino)

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

Sub-Jefe DAEM: Coordinación con todas las escuelas de la comuna y con el Ministerio de Educación en todo lo relacionado a lo técnico pedagógico. Validar la matrícula y la asistencia mensual de los establecimientos educacionales en la plataforma del MINEDUC. Asesoría y apoyo directo al Jefe DAEM en su gestión directiva. -

Coordinadora Educación Extraescolar: Coordinación directa con el Ministerio de Educación y los establecimientos educacionales de la comuna en todo lo relacionado con las actividades extraescolares, emanadas desde el calendario regional escolar y organizar, promover e incentivar la participación de todos los alumnos en estas actividades, como también organizar y promover actividades propias a nivel comunal. Asesoría y apoyo directo al Jefe DAEM en esta área. -

Habilitado DAEM: Encargado de manejar todo lo referente a las finanzas del presupuesto de educación (ingresos, egresos, remuneraciones del personal, pagos a terceros, etc.).

Encargada De Adquisiciones: Maneja todo lo relacionado a las compras requeridas por el servicio, tanto de la administración central como de los establecimientos educacionales.

Asistente Social: Encargada de realizar la evaluación y seguimiento de los alumnos con necesidades sociales manifiestas. Encargada de manejar los procesos y postulaciones a becas de los alumnos.

Técnico Contable: Colaborar administrativamente al habilitado D.A.E.M.

Encargado Cultural: Contribuye a fomentar la participación de las actividades de esta área en los diversos establecimientos educacionales.

Secretarias y chofer.

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con:

- Sr. Alcalde, mediante comunicación y reuniones permanentes tendientes a informar de todo el quehacer educativo comunal, informando estados de avance del PADEM, resultados de presentación de proyectos, programas en ejecución, priorización de proyectos etc.
- Secretario Comunal de Planificación, mediante la coordinación y presentación de proyectos a diversas fuentes de financiamiento.
- Departamento Social y encargados de programas sociales (Prog. Puente, Becas Municipales, Becas Sociales etc), Coordina la entrega de antecedentes acorde a situaciones que así lo ameriten.
- Dirección de Control y Asesoría Jurídica, comunicación directa para dar cumplimiento a la normativa legal vigente, acorde a situaciones que así lo ameriten. Coordinando trámites administrativos que dicen relación con los contratos del personal, adquisiciones, entre otras.
- Departamento de Administración y Finanzas acorde situaciones y coordinaciones que así lo ameriten, de índole financiero y presupuestario.
- Departamento de Salud coordinación acorde los requerimientos mutuos.
- Concejo Municipal a través de reuniones permanentes con la comisión de educación del Concejo y exposiciones al Concejo en Pleno en materias propias e inherentes al quehacer educativo comunal; como por ejemplo: Exposición de PADEM, Presupuesto del área, Modificaciones presupuestarias, FAGEM etc.
- Directores de Establecimientos Educativos, coordina con ellos los diversos lineamientos pedagógicos y normativos que emanan del Ministerio de Educación, necesidades propias de cada unidad educativa, y evaluación de marcha de proyectos educativos institucionales y PADEM.
- Centros Generales de Padres y Apoderados: Entrega de información permanente y actualizada acerca de características de la educación comunal municipal y diagnosticar necesidades pertinentes a las realidades de cada unidad educativa en particular.
- Otras Direcciones Municipales: Acorde a situaciones y coordinaciones que así lo ameriten.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio de Educación, aplica las instrucciones emanadas y difunde la información que entrega dicho nivel. Pone en marcha los planes de superación profesional, postula a proyectos a diversas

- líneas de financiamiento que pone a disposición el Ministerio, coordina acciones que conlleven mejoramiento cualitativo de la educación comunal municipal.
- Subsecretaría Regional Ministerial de Educación, SEREMI: Participa en reuniones permanentes a objeto de recibir información actualizada, respecto diversas acciones relacionadas con el ámbito pedagógicos, administrativo y financiero.
 - Jefe/a Departamento Provincial de Educación – DEPROV: Participa de reuniones periódicas tendientes a resolver situaciones relacionadas con la aplicación de disposiciones legales, supervisión educacional y fiscalización de subvenciones de las unidades educativas respectivas.
 - Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones . CPEIP: Recibe y aplica propuestas de cursos y talleres de perfeccionamiento para docentes.
 - Junta Nacional de Jardines Infantiles: Coordina acciones tendientes a un mejoramiento cualitativo del servicio que se entrega en las salas cunas y tiende a mejorar convenios mutuos.
 - Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol – SENDA: Coordina e integra los programas preventivos de esta institución a cada unidad educativa.
 - Instituto del Deporte: Coordina e integra los programas deportivos de esta institución a cada unidad educativa Comunidad Educativa.
 - Juntas de Vecinos: Proporciona apoyo y orientación de los diversos programas educativos tendientes a regularizar estudios de ciudadanos de la comuna en general y acerca de las características de los proyectos educativos de los colegios de dependencia municipal en particular.
 - Otras Instituciones: Cuando las necesidades y situaciones así lo ameriten.

USUARIOS/CLIENTES

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

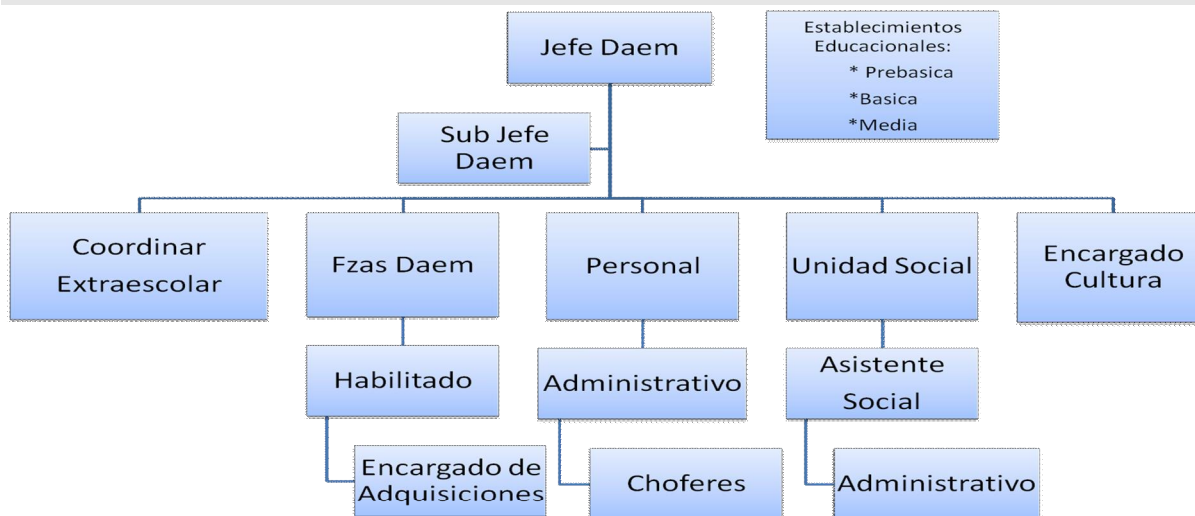
Los Alumnos y sus Familias:

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	3.676
RANGO DE EDAD	4 – 20 años
NECESIDADES ESPECIALES	Escuela Especial Programa Integración Escolar Comunal P.I.E.
VULNERABILIDAD	72.7
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	10%
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIAS	2.500 aproximadamente

NIVEL ESCOLARIDAD	Media Incompleta
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Medio - Bajo
PARTICIPACIÓN	80%

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	7
	Dotación Total de la municipalidad:	506
	Presupuesto Global de la comuna:	\$8.425.941.000
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %	\$4.067.000.000
	% de subvención: 74.65 %	\$3.036.000.000
	% aporte municipal: 16.42 %	\$668.000.000
	% otros financiamientos: 8.93 %	\$363.000.000

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de la Educación Municipal en la comuna de Chimbarongo.
- Re-encantar a la comunidad con la Educación Pública, contribuyendo gradualmente a la captación de más alumnos en esta, mediante el logro de resultados de aprendizaje en los establecimientos.
- Lograr redes de apoyo a la labor educativa, fomentando alianzas estratégicas en fomento de mejorar la educación de nuestra comuna.
- Lograr un trabajo integrado con todos los actores que involucran la educación municipal en la comuna.

- e) Trabajar en un ambiente de confianza que permita la participación de toda la comunidad escolar (docentes, asistentes de la educación, padres y apoderados, alumnos, comunidad toda, mediante la generación de alianzas estratégicas con la comunidad escolar toda.

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 PROBIDAD

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
C1. PASIÓN POR LA EDUCACION	
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.	20%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política publica del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.	20%
C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	
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 para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante	25%
C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES	
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.	15%
C5. LIDERAZGO	
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.	10%

C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura y conocimientos en computación para manejo de programas computacionales nivel medio y contabilidad gubernamental. 10%

7. RENTA

RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$511.368.**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.022.736.** El total de la remuneración bruta es de **1.534.104.**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación quien 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 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 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 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.

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

Objetivo Estratégico	Factor crítico de éxito	Indicadores	Metas	Acciones del municipio para el logro del objetivo
Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Chimbarongo, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	1. Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	1.1 Puntaje PSU 1.2 Promedio SIMCE 4° 1.3 Promedio SIMCE 8° 1.4 Promedio SIMCE II°	Situación Actual: 1.1 Puntaje PSU 500 puntos 1.2 Promedio SIMCE 4º, 256.5 puntos 1.3 Promedio SIMCE 8º, 248.5 puntos 1.4 Promedio SIMCE II º, 240 puntos Año 1: aumentar 3 puntos. Año 2: aumentar 3 puntos. Año 3: aumentar 3 puntos. Año 4: aumentar 3 puntos. Año 5: aumentar 3 puntos.	Optimizar el recurso humano existente. Contribuir al compromiso de capacitar al personal docente en relación al objetivo.
	2. Planificar y actualizar los Proyectos Educativos Institucionales y PADEM	2.1 Lograr que el 100% de los establecimientos educacionales de la comuna actualicen su Proyecto Educativo acorde al marco para la buena enseñanza. 2.2 100% de seguimiento y monitoreo del cumplimiento del PADEM.	Situación Actual: 60% Año 1 aumentar al 80% Año 2: aumentar al 100% Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener Situación Actual: 60% Año 1 aumentar al 80% Año 2: aumentar al 100% Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener	Reuniones técnicas con personal directivo y jefes de U.T.P. en forma periódica. Visita a terreno en forma periódica.

<p>Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Chimbarongo.</p>	<p>1. Lograr equilibrio financieros</p>	<p>3.1 Meta de matrícula de la educación municipal.</p>	<p>Situación Actual: 3676 Año 1: 3.750 Año 2: 3.830 Año 3: 3.920 Año 4: 4.020 Año 5: 4.150</p>	<p>Otorgar las herramientas necesarias requeridas por el Jefe DAEM, como instancia de apoyo. Requerimiento sujeto a disponibilidad presupuestaria y a la viabilidad del retorno.</p> <p>Respaldar la educación pública, difundiendo ésta en la toda la comunidad mediante sus organizaciones comunitarias y aquellos medios de comunicación disponibles por el municipio, contribuyendo a la gestión. Trabajo mancomunado con toda la comunidad educativa en general (docentes, padres y apoderados etc).</p> <p>Coordinar las acciones necesarias para lograr el aumento de matrículas.</p>
		<p>3.2 Ejecución presupuestaria.</p>	<p>Situación presupuestaria actual: 75% Subvención 25% Aporte Municipal y otros. Año 1: Aumentar 2% anual la subvención escolar. Año 2: Aumentar 2% anual la subvención escolar. Año 3: Aumentar 2% anual la subvención escolar. Año 4: Aumentar 2% anual la subvención escolar.</p>	<p>Disminución de gastos en personal y de servicios básicos en concordancia con postulación a proyectos.</p>

		<p>3.3 Meta financiera de fondos externos (SEP, FNDR, privados, otros).</p>	<p>Año 5: Aumentar 2% anual la subvención escolar.</p> <p>Mantener y en lo posible disminuir el aporte municipal durante su gestión.</p> <p>Situación Actual : Desde el 2008 a la fecha se han recibido fondos S.E.P para mejorar la calidad de la educación y aportes de fondos concursables para el mejoramiento de la infraestructura de los establecimientos educacionales</p> <p>Año 1: Elaborar un plan estratégico para la elaboración de al menos 20 proyectos (durante su período) a fondos concursables u otros fondos de financiamiento tendientes a mejorar la infraestructura de los establecimientos, para dar una mejor atención a los alumnos, procurando la optimización de los recursos.</p> <p>Año 2: Concretar postulación y ejecución de proyectos adjudicados.</p> <p>Año 3 : Evaluación y reformulación del plan estratégico de proyectos.</p> <p>Año 4: Lograr nuevas adjudicaciones y ejecuciones de proyectos</p> <p>Año 5: Lograr</p>	
--	--	---	--	--

			nuevas adjudicaciones y ejecuciones de proyectos y evaluar cumplimiento del plan estratégico de proyectos.	
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	1. Entregar aprendizajes de calidad.	1.1% de aprobación de las escuelas.	Situación Actual: 90% de aprobación. Año1: aumentar en un 1%. Año 2: aumentar en un 1%. Año 3: aumentar en un 1%. Año 4: aumentar en un 1%. Año 5 aumentar en un 1%, para llegar al 95%.	Apoyar la gestión de la jefatura, ajustándose a la normativa vigente y a la disponibilidad presupuestaria actual.
		1.2 % de retención de las escuelas.	Situación Actual: 100%. Año 1: mantener Año 2: mantener Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener	Respaldar la educación pública, difundiendo ésta en la toda la comunidad mediante sus organizaciones comunitarias y aquellos medios de comunicación disponibles por el municipio, contribuyendo a la gestión. Trabajo mancomunado con toda la comunidad educativa en general (docentes, padres y apoderados etc). Propender el aumento de matrícula
	2. Incorporar a las familias al quehacer escolar.	2.1 % de deserción de los establecimientos educacionales de enseñanza básica y media	Situación Actual : 10% Año 1: mantener Año 2: 9% Año 3: 9% Año 4: 8% Año 5: 8%	Contribuir con los profesionales del municipio en la promoción de los establecimientos educativos dando a conocer los programas educativos comunales.

		2.2 N° de actividades desarrolladas con la comunidad educativa al año.	Situación Actual: 5 Año 1: 10 Año 2: 15 Año 3: 22 Año 4: 22 Año 5: 22	Atención casos sociales cuando sean requeridos desde los establecimientos. Asistencia en forma periódica a los Consejos Escolares y Técnico Administrativo de los establecimientos.
	3. Mejorar la calidad del Servicio educativo.	3.1 Grado de satisfacción de alumnos y familias con las escuelas.	Situación Actual: 60% de satisfacción Año 1: mantener Año 2: 65% Año 3: 70% Año 4: 75% Año 5: 80%	Postulación a proyectos para mejorar la infraestructura. Capacitación personal docente y verificación permanente del perfil del personal docente requerido en esta comuna.
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.	1. Apoyar y fomentar el liderazgo de los equipos en las escuelas directivos y docentes	1.1 Ejecutar al menos una instancia de perfeccionamiento a los equipos directivos y docentes de los establecimientos educacionales.	Situación Actual: No hay datos objetivos. Año 1: Efectuar diagnóstico y proponer plan de acción. Año 2: Comenzar a ejecutar plan con una actividad al año. Año 3: Evaluar situación año anterior y ejecutar una actividad en el año. Año 4: Evaluar situación año anterior y ejecutar una actividad en el año. Año 5: Evaluar situación año anterior y ejecutar una actividad en el	Apoyar las instancias de perfeccionamiento que se soliciten y brindar la oportunidad de participación en seminarios o instancias de perfeccionamiento organizados por instituciones expertas (ACHM, Contraloría, MINEDUC, Colegio de Profesores, entre otros), acorde la disponibilidad presupuestaria. Realizar encuentros con los equipos líderes de los colegios de la comuna, revisando las acciones y compartiendo las experiencias.

			año.	
Elaborar y actualizar políticas comunales de educación y dar cumplimiento a la normativa legal vigente en esta área en la comuna.	1. Actualizar las directrices comunales para la educación en la comuna de Chimbarongo.	1.2 Elaboración de políticas y objetivos para la educación comunal.	<p>Situación Actual: Existen políticas comunales</p> <p>Año 1: Actualización de Políticas comunales de Educación, basadas en la normativa vigente y en el fortalecimiento de la Educación Pública.</p> <p>Año 2: Aplicar y evaluar</p> <p>Año 3: Aplicar y evaluar</p> <p>Año 4: Aplicar y evaluar</p> <p>Año 5: Aplicar y evaluar</p>	Creación de un equipo multidisciplinario municipal en apoyo a esta tarea.