

JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo,
Salamanca

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

1.2 REQUISITOS LEGALES

1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. (**)

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

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

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

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

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

El modelo de calidad de la gestión escolar es la base sobre la que se desarrollan varios procesos de aseguramiento de calidad integral de la gestión institucional de escuelas y liceo. El modelo de calidad del Departamento de Administración de la Educación Municipal – DAEM – de Salamanca, contempla las cinco dimensiones del sistema educativo chileno e incorpora una nueva, considerando el marco normativo vigente aplicable a los procesos de reconocimiento oficial del estado que debe dar garantía al sistema escolar de proveer y asegurar las condiciones necesarias y adecuadas para el aprendizaje. En esa línea, se crea la sexta dimensión de infraestructura, cuyo propósito es el mejoramiento, normalización, reposición, diseño y ejecución de obras, como también el saneamiento de baños y cocinas y la adquisición de mobiliario, entre otros muchos aspectos.

Importante es también consolidar una educación pública de calidad, inclusiva diversa y sostenible en todos sus ámbitos, que asegure una formación cognitiva y valórica para todos sus estudiantes, facilitando con ello la inserción exitosa de ellos en la sociedad y hacer de esta más justa y solidaria.

MISION

Ser garante de un sistema educativo municipal inclusivo, administrando oportuna y adecuadamente los recursos humanos y financieros, que aseguren un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad y equidad para todos sus estudiantes, en directa coherencia con los PEI de todos sus establecimientos educativos.

DESAFIOS

Liderazgo:

Consolidar el rol de liderazgo de los directores, con el fin de optimizar los procesos institucionales desde una mirada técnica pedagógica, que asegure procesos de calidad, equidad, inclusión y de igualdad.

Curricular:

Desarrollar una cultura de aprendizaje colectivo y colaborativo entre los equipos docentes y técnico-pedagógicos de la comuna de Salamanca, enfocada en el logro de aprendizaje de los estudiantes, en la atención a la diversidad, en la construcción de ambientes educativos propicios para los aprendizajes, en la proyección de experiencias de innovación pedagógica y tendiente a la formación de comunidades con capacidad de autonomía en la construcción del conocimiento.

Convivencia:

Potenciar un trabajo colaborativo entre los diferentes actores de la comunidad educativa, generando acciones transversales a través de iniciativas que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de la convivencia escolar a través de un enfoque formativo, de derechos, género, participativo, inclusivo y de gestión institucional.

Recursos:

Consolidar una política de administración transparente y eficiente de los recursos públicos destinados a cada una de las escuelas y liceo de la comuna de Salamanca, procurando su oportuna provisión, garantizando un adecuado desarrollo de los proyectos institucionales y un normal funcionamiento general de todos los establecimientos educacionales.

Resultados:

Consolidar en los establecimientos educacionales la responsabilidad por el logro de los estándares de aprendizaje y de los otros indicadores de calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.

Infraestructura:

Mejorar, de manera gradual, la infraestructura de las escuelas y liceo a través de fondos FAEP, postulaciones a fondos regionales, iniciativas ministeriales y otras vías, con el propósito de dignificar la educación de nuestros niños y niñas a través de ambientes favorables para los aprendizajes.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Salamanca cuenta con 19 establecimientos educacionales municipalizados, con una matrícula total de 1.831 alumnos/as. Estos se distribuyen en un liceo polivalente, tres escuelas básicas urbanas, catorce escuelas básicas rurales y una escuela especial urbana.

Según datos reales del año 2018, la matrícula se distribuye de acuerdo a los siguientes alumnos/as:

- 1 Establecimiento educacional que imparte educación media, con 316 alumnos/as.

- 17 Establecimientos educacionales de educación general básica, con 1.496 alumnos/as.
- 1 Establecimiento de educación especial, con 19 alumnos/as.

Nuestra comuna enfrenta un singular panorama escolar, dado a que en el radio urbano existen 5 colegios particulares subvencionados que concentran la mayoría de la matrícula comunal, por lo tanto, el desafío de consolidar la educación pública es un desafío mayor y una responsabilidad de quien la administra.

De acuerdo a esa disyuntiva, el gráfico adjunto puede demostrar los efectos alcanzados, de acuerdo a las políticas de gestión implantadas para recuperar esta negativa evolución:

Evolución Matrícula 2014-2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Matrícula	2.034	1.943	1.859	1.749	1.831

Tras analizar las cifras podemos establecer que durante el año 2018 se pudo revertir la marcada tendencia de baja de matrícula, lo anterior atribuible a factores como transformación del liceo humanista a polivalente, proyectos educativos más atractivos, un adecuado manejo administrativo y financiero de las escuelas por parte del sostenedor.

Es importante consignar que durante los últimos 2 años el sostenedor municipal instaló una importante práctica de administración para sus escuelas que no es otra que poner a su entera disposición los recursos humanos y financieros para asegurar procesos de enseñanza aprendizaje de calidad.

Por otra parte, se consigna que la anterior administración de la educación municipal dejó una serie de situaciones de carácter administrativo y financieros que ha obstaculizado una mejor gestión del departamento de educación, recursos SEP, PIE y otros sin justificar, concursos de direcciones no resueltos, entre otras irregularidades.

Resultados Históricos PSU

En cuanto al promedio de los resultados históricos PSU, considerando en ellos el liceo municipal de Salamanca, que a partir del año 2018 se transforma en liceo polivalente, son los siguientes:

Asignatura - Año	2014	2015	2016	2017	2018
Lenguaje y Comunicación	424	426,82	424,9	421,5	417
Matemática	402	460,91	433,6	426,6	425
Historia y Ciencias Sociales	470	398,2	462,5	424,5	378
Ciencias	375	389,5	418,4	416,7	371

Resultados Históricos SIMCE

Respecto al promedio histórico de los resultados SIMCE de la comuna de Salamanca, estos se desglosan la siguiente forma:

SIMCE	Área - Año	2014	2015	2016	2017	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	254	258	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	261	261	247	265	254
4° Básico	Matemática	240	246	255	240	236
4° Básico	Ciencias	-	236	-	-	-
4° Básico	Historia y Geografía	247	-	241	-	240
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	245	241	244	242	238
6° Básico	Matemática	236	233	246	228	232
6° Básico	Ciencias	-	-	-	-	235
6° Básico	Historia y Geografía	238	238	247	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	240	245	-	-	254
8° Básico	Matemática	236	248	-	-	236
8° Básico	Ciencias	-	261	-	-	238
8° Básico	Historia y Geografía	254	-	-	-	-
2° Medio	Lenguaje y Comunicación	240	245	247	-	230
2° Medio	Matemática	241	238	242	-	217
2° Medio	Ciencias	-	-	238	-	215
2° Medio	Historia y Geografía	-	242	-	-	-

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

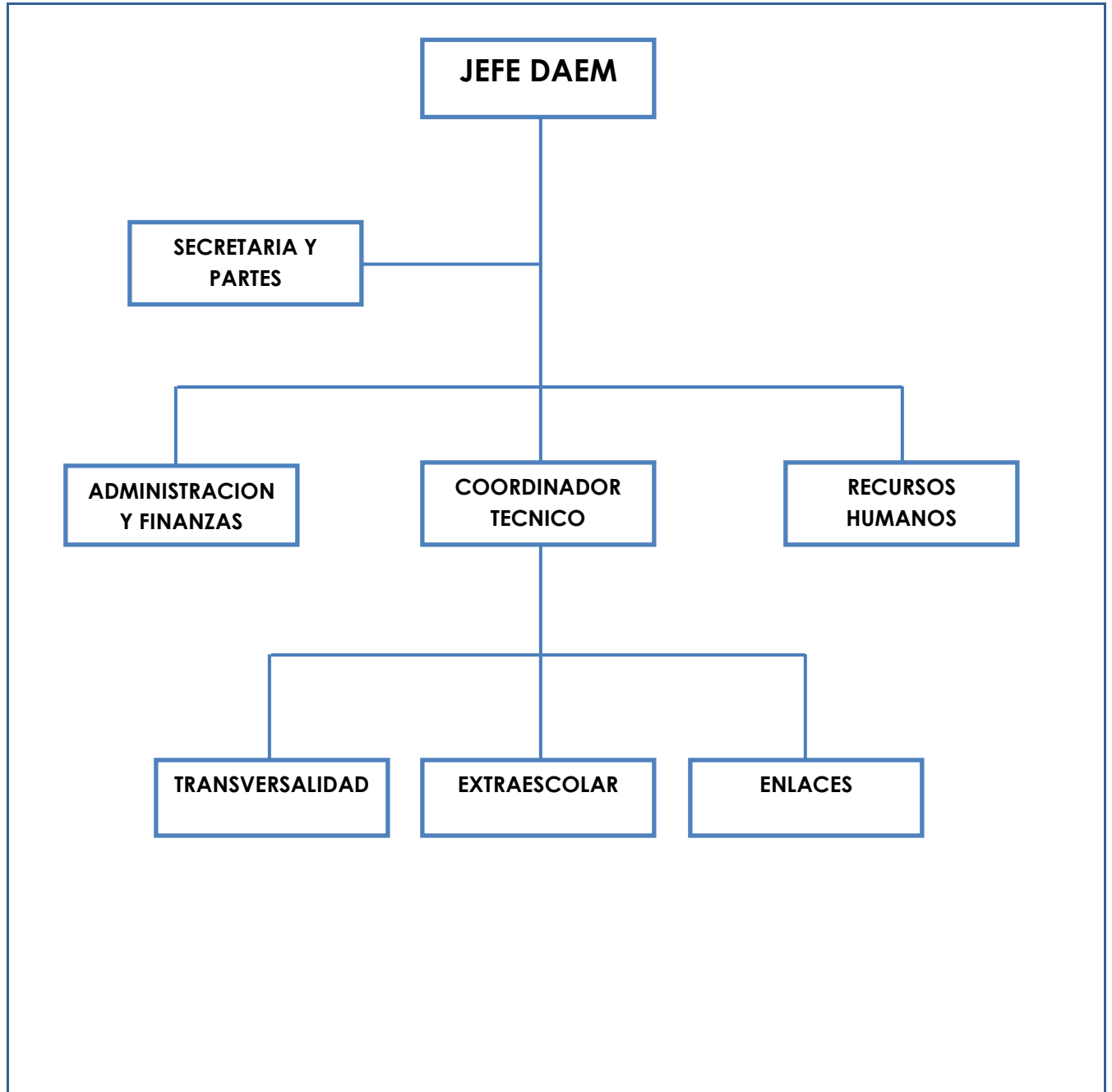
El Jefe (a) del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes entes externos:

- **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.
- También se relaciona con Instituciones como : JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, Juntas de vecinos, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones

Perfil de Jefe/a Departamento de Educación Municipal de Salamanca
sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

Es importante destacar que el Departamento de Educación Municipal mantiene una relación con variadas redes externas de apoyo, siendo una de las más relevantes la que se mantiene con Minera Los Pelambres, quienes han apoyado importantes iniciativas con la puesta en marcha del Liceo Polivalente de Salamanca desde el año 2018.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº Funcionarios Administración DAEM	54
Nº Profesionales de la Educación	192
Nº Asistentes de la Educación	140
Dotación Total DEM	386
2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL Dotación Total Municipal	876

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 22.745.188.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención General	3.375.783.-
	Subvención SEP	808.664.-
	Subvención PIE	592.938.-
	Subvención Pro-retención	26.149.-
	Subvención Mantenimiento	35.812.-
	FAEP	523.674.-
	Ingresos Jardines VTF	115.012.-
	Aporte Sostenedor	178.824.-
	Otros Ingresos	1.310.302.-
Total Presupuesto 2018	6.967.158.-	

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Salamanca se encuentra ubicada al sureste de la Región de Coquimbo, provincia de Choapa, limitando al Norte con la comuna de Illapel, al Sur con las comunas de Petorca, Cabildo y Putaendo, pertenecientes a la Región de Valparaíso, al Este con la República de Argentina y al Oeste con las comunas de Illapel y Los Vilos.

Las principales distancias geográficas desde la ciudad de Salamanca son: con la capital de la provincia Illapel: 30 km. ; con la capital regional La Serena: 330 km. ; con la capital de Chile, Santiago: 310 km.

Antecedentes Demográficos	
Superficie	3.445 km ²
Densidad	8,52 hbttes. m ²
Población Comunal	29.347
Población Urbana	16.816 (57,3%)
Población Rural	12.531 (42,7%)
Población Masculina	15.712 (53,5%)
Población Femenina	13.635 (46,5%)

Datos obtenidos del INE, Censo 2017.

Actualmente la principal actividad económica de Salamanca proviene de la explotación de cobre de la mina Los Pelambres, la cual se encuentra en el cordón andino de la comuna. La segunda actividad económica de Salamanca la constituye la agricultura.

Con respecto al ingreso per cápita de la región durante el año 2018, según informes del INE, se estimó en \$ 332.200.-

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

La comuna de Salamanca cuenta con 19 establecimientos educacionales, que incluye el Liceo Polivalente de educación media 17 escuelas básicas y 1 escuela especial, de las cuales nueve de ellas cuentan con Directores elegidos por Alta Dirección Pública, que son:

1. Liceo Polivalente
2. Escuela Matilde Salamanca
3. Escuela Diaguitas de Chalinga
4. Escuela de Chillepín
5. Escuela de El Tambo
6. Escuela Julio Echavarría de Chuchiñí
7. Escuela de Panguesillo
8. Escuela Guisela Gamboa Salinas de Cuncumén
9. Escuela Especial Holanda

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.

6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos municipales de la comuna para su incidencia positiva en la relación enseñanza-aprendizaje.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje, que serán evaluados en base a habilidades 1.2 Formular e implementar el proyecto educativo comunal, de acuerdo a las necesidades propias de la comuna de Salamanca 1.3 Incorporar prácticas pedagógicas innovadores al interior de las escuelas y liceo (ciencia, robótica, idioma, entre otras).
2. Fortalecer el liderazgo técnico pedagógico de los Directores de las escuelas.	2.1 Asegurar el desarrollo de capacidades profesionales de los actores escolares en los establecimientos. 2.2 Promover lógicas y prácticas exitosas de colaboración e intercambio entre los actores escolares y los establecimientos educacionales como estrategia de mejoramiento.
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Disponer de un equipo comunal de transversalidad. 3.2 Actualizar una política comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos Escolares, Consejo de Profesores y Centros de Padres y Apoderados.

<p>4. Mejorar la gestión financiera y administrativa, con el fin de conducir en forma eficaz y eficiente la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula de los establecimientos municipales</p> <p>4.2 Aumentar los recursos de apoyo con gestiones directas y concretas, sean del FAEP, PIE, Pro retención, recuperación de licencias, entre otros)</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual asignado, asegurando que las escuelas dispongan y utilicen los recursos de acuerdo a sus necesidades.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>10%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>25%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>20%</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>25%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	386
Presupuesto que administra	\$ 6.967.158.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Secretaría y Oficina de Partes:

Es la encargada de cumplir con la secretaría administrativa y ejecutiva del DAEM.

Coordinador Técnico:

En su labor de apoyo y asesoría le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los establecimientos educacionales municipales de la comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas. Así también debe 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. Esta Coordinación está conformada además por un Coordinador Extraescolar, un Coordinador de Transversalidad y un Coordinador de Enlace.

Jefe/a de Finanzas:

Es el responsable de la ejecución del presupuesto anual de educación, de los Informe contables mensuales y trimestrales a distintos organismos, asesorar al Jefe del DAEM en la proyección y ajustes de los ingresos y gastos, realizar la gestión de compras, devengamientos y pagos, además del servicio de movilización de alumnos, inventarios, entre otros.

Encargado/a de Recursos Humanos:

Es quien debe velar por el control de recursos humanos, las remuneraciones, información SIAPER, licencias médicas, contratos y permisos del personal, entre otros, conforme a la estrategia organizacional del DAEM.

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 Educacionales Municipales y de Jardines Infantiles, docentes, asistentes de la educación y con los encargados de programas sociales.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, 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.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de \$648.648.- más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a \$1.297.296.- El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de \$ 1.945.944.-

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 \$ 648.648.- 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 DEM

- El Jefe/a DEM 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 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 DEM

- El Jefe/a del Departamento 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 DEM 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 DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DEM, 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.

ANEXOS²

CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA JEFES DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión:

Objetivo: Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos municipales con el fin de impactar positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.

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
Implementar Plan de Innovación Educativa que fortalezca las áreas de ciencia y tecnología de los establecimientos educativos	(N° de iniciativas de fortalecimiento de áreas ejecutadas/ N° de iniciativas de fortalecimiento de áreas planificadas en el año t) * 100	80%	10%	90%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan de Innovación Educativa. Plan de Iniciativas FAEP.	Incumplimientos y/o retrasos en la entrega o provisión de los recursos necesarios por situaciones emergentes (FAEP, SEP, entre otros).
Implementar un Plan Comunal de Desarrollo Profesional Docente, enfocado en el fortalecimiento de la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo.	(N° de acciones planificadas para el año/N° de acciones implementadas en el año t) * 100	50% implementación	10%	75%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan comunal de DPD con su respectiva planificación de acciones. Listas de asistencia a actividades implementadas. Fotografías, entre otros.	Que se garantice en los establecimientos el funcionamiento "normal" del servicio educativo sin interrupciones (paros, suspensiones por fenómenos

													naturales).
Implementar un Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal con mirada técnico-pedagógica basado en el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar.	(N° de acciones planificadas para el año/N° de acciones implementadas en el año t) *100	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	PADEM por año. Registros de implementación de acciones planificadas.	Disponer del recurso técnico necesario para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación del PADEM.

Objetivo: Fortalecer el liderazgo técnico-pedagógico y administrativo de quienes dirigen los establecimientos educacionales de la comuna de Salamanca.

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
Monitorear y evaluar anualmente los Convenios de Desempeño de las direcciones nombradas por ADP.	Convenios de desempeño firmados por directores/ Convenios revisados durante el año.	90%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Decretos de nombramiento de direcciones por ADP. Convenios de desempeño firmados por directores/as. Plantilla de seguimiento y evaluación de	Disponer del recurso técnico necesario para una adecuada revisión anual de los convenios.

													convenios firmada por los DEE y el jefe DAEM		
Implementar Plan de fortalecimiento de habilidades de liderazgo pedagógico y gestión administrativa con los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la comuna.	Nº de actividades de fortalecimiento planificadas para el año/Nº de actividades del plan implementadas durante el año.	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Planificación de jornadas técnicas a desarrollar. Lista de asistencia a las jornadas.	Incumplimiento de los tiempos de ejecución de las actividades por situaciones emergentes emanadas del servicio.

Objetivo: Consolidar una correcta gestión financiera y administrativa, con el fin de conducir eficazmente la gestión del recurso humano y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.

Ponderación: 30%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Asegurar el RRHH necesario para cada establecimiento educacional.	Dotación y Coeficiente técnico de cada establecimiento/	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Cargas horarias. Órdenes de trabajo. Solicitudes vía oficios. Decretos de	Disponer de los profesionales de la educación correspondientes.

	Dotaciones aseguradas y cubiertas.											nombramiento.	Solicitudes no enviadas desde los EE. Solicitudes que no cumplen con requisitos exigidos para su aprobación.
Dotar a los establecimientos educativos con recursos e insumos de manera oportuna (incluyendo condiciones de infraestructura), de acuerdo con sus necesidades y propios requerimientos (respaldado en sus planes).	Nº de requerimientos / Nº de requerimientos atendidos conforme (15 días hábiles plazo*).	70%	10%	80%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	PME de establecimientos. Oficios con solicitudes conformes. Recepciones conformes.	Incumplimiento de los tiempos de cobertura de las necesidades por situaciones emergentes emanadas del servicio (falta de proveedores). Solicitudes no enviadas desde los EE. Solicitudes que no cumplen con requisitos exigidos para su aprobación.
Aumentar la matrícula	(Nº de estudiantes	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de la	Que no existan

municipal	matriculados en los EE municipales durante año t/N° estudiantes matriculados en EE municipales en el año t-1) * 100.											matrícula comunal en SIGE. Evolución de matrícula según PADEM anual.	eventos que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a 2 semanas).
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

*Considerando plazos superiores en caso de requerimientos de mejoramiento de infraestructura (plazos dispuestos en los contratos con quienes presten los servicios)

Objetivo: Fomentar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la convivencia escolar.													
Ponderación: 20%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Implementar un plan comunal de carácter cultural, deportivo y científico para la participación de las comunidades educativas de los establecimientos	(Total de acciones planificadas en el plan en el año t/Total de acciones ejecutadas del plan en	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Planes de Apoyo a la Educación que consideran inversión en las instancias mencionadas (FAEP-MOVÁMONOS-ETC). Informe de	Que no existan eventos que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a

educativos.	el año t) *100.											ejecución de iniciativas del plan	2 semanas)
Establecer convenios y redes territoriales de colaboración con distintos actores e instituciones público/privados mediante la gestión de la oficina de transversalidad.	Convenios, alianzas y redes conformadas durante el año/% de ejecución de las acciones comprometidas en los convenios, alianzas y redes.	70%	10%	80%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Firma de convenios. Registro de asistencia a jornadas con inter-sector.	Contar con el recurso técnico para la adecuada gestión de Oficina de Transversalidad. Disposición de actores e instituciones para formar redes.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se establece un 80% de cumplimiento del Convenio de Desempeño por año de gestión, considerando que:

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, inferior al 80% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 80% e inferior al 90% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 90% será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 80%.

Consideraciones:

Se establece como meta para el indicador "Aumentar la matrícula" en un 1% para cada año. Esto, debido a que en la comuna de Salamanca existe una oferta de matrícula referencial de 5500 estudiantes, de la cual el sistema particular subvencionado tiene cautiva una cifra cercana a los 3500 estudiantes.

Actualmente el sistema educativo municipal de la comuna alberga a cerca de 1900 estudiantes, cuestión que sujeta a un crecimiento anual del 1% (en una gestión de 5 años), implica consolidar una matrícula en una cifra cercana a los 2000 estudiantes.

Es necesario considerar que en Salamanca (radio urbano) existen 5 establecimientos particular subvencionados que ofrecen matrícula desde el nivel NT1 hasta 4° medio, frente a la oferta municipal (radio urbano) que cuenta con 1 establecimiento de enseñanza media (Liceo Polivalente Municipal), 1 escuela que está a su máxima capacidad (Escuela Diaguitas de Chalinga con 220 estudiantes), 1 escuela del sector periférico de la ciudad que fue hace dos años recuperada de su inminente cierre por falta de matrícula (Villa Santa Rosa) y 1 escuela básica localizada en el sector céntrico (Matilde Salamanca que se encuentra aún en proceso de reparación por efectos del último terremoto).