

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE CUNCO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía
Comuna de Cunco

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (*)

b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (**)

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

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza

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

Mejorar los resultados de las mediciones implementadas por el Ministerio de Educación, tales como puntajes Simce y PSU;

Desarrollar con eficiencia distintas acciones tendientes a mejorar la gestión de recursos, tales como, la implementación de medidas orientadas a captar y mantener matrícula en EE municipales, optimizar el uso de recursos, entre otros;

Responsabilidad social, ética y moral para que cada niño, niña y joven de nuestra comuna pueda recibir la mejor educación, impartida por profesionales competentes, entregando una educación de calidad, con el apoyo de metodologías, recursos y medios tecnológicos pertinentes a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante.

Apoyar transversalmente la educación comunal, en cada uno de sus niveles y modalidades, mediante un trabajo mancomunado de la UTP Comunal, las redes de apoyo del Ministerio de Educación y sus programas y proyectos asociados.

Alcanzar el estándar de calidad en el aprendizaje, mejorar la gestión y la convivencia, impulsando la ejecución de cada uno de los Proyectos y Programas que serán parte del nuevo sistema en proceso de reforma.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Cunco posee 17 Establecimientos educacionales municipales, donde el 23,5 % corresponde a establecimientos urbanos y el 76,4 % a rurales. Estos se dividen en:

- 17 establecimientos de Educación Básica (incluidos ambos liceos)
- 02 establecimientos de Educación Media

En el territorio comunal existe una oferta educativa complementaria a la municipal consistente en 10 establecimientos particulares subvencionados y un establecimiento educacional para adultos (CEIA Acrópolis). Se destaca que en la ciudad de Cunco solo existe un establecimiento de educación media municipal (que imparte educación básica y media) versus dos establecimientos particulares de enseñanza media y tres establecimientos particulares de enseñanza básica.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento sostenido en el último trienio, ello impulsado por una mayor vinculación de los establecimientos con la comunidad escolar y el fomento de actividades recreativas, culturales y sociales con la comunidad organizada, además de la concursabilidad de los dos directores de los mayores establecimientos educacionales de la comuna, quienes impulsaron un mejoramiento de la calidad de la enseñanza, fortaleciendo los equipos educativos.

Matrícula Histórica		
2016	2017	2018
1.427	1.491	1.533

A continuación, se presentan diferentes antecedentes que dicen relación con la cantidad y porcentaje de alumnos que ingresan a la Universidad del Liceo Atenea de Cunco, cantidad de alumnos egresados y titulados de las diferentes especialidades del Liceo Arturo Valenzuela de Los Laureles, y resultados comunales del SIMCE.

Ingreso de estudiantes a la Universidad período 2014 al 2018 Liceo Atenea

Año	Nº estudiantes que rinden PSU	Nº estudiantes que ingresan a la universidad	porcentaje
2014	67	38	56 %
2015	88	50	56,8 %
2016	79	52	65 %
2017	84	58	69 %
2018	83	60	72 %

Alumnos egresados del Liceo Arturo Valenzuela en los últimos 5 años

Titulación especialidades técnico profesional:

- 2014: 6 estudiantes.
- 2015: 9 estudiantes.
- 2016: 19 estudiantes.
- 2017: 11 estudiantes.
- 2018: 13 estudiantes.

Ingreso a estudios superiores:

2014: 1 estudiantes.
 2015: 7 estudiantes.
 2016: 10 estudiantes.
 2017: 8 estudiantes.
 2018: 8 estudiantes.

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	236	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	252	265	249	277
4° Básico	Matemáticas	244	248	234	253
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	234	244	-	243
6° Básico	Matemáticas	232	239	-	231
6° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	237	237	-	-
6° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	233
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	237	-	229	-
8° Básico	Matemáticas	238	-	236	-
8° Básico	Ciencias Naturales	247	-	246	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	242	243	243	251
II° Medio	Matemáticas	244	242	238	247
II° Medio	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	240	234	239	250

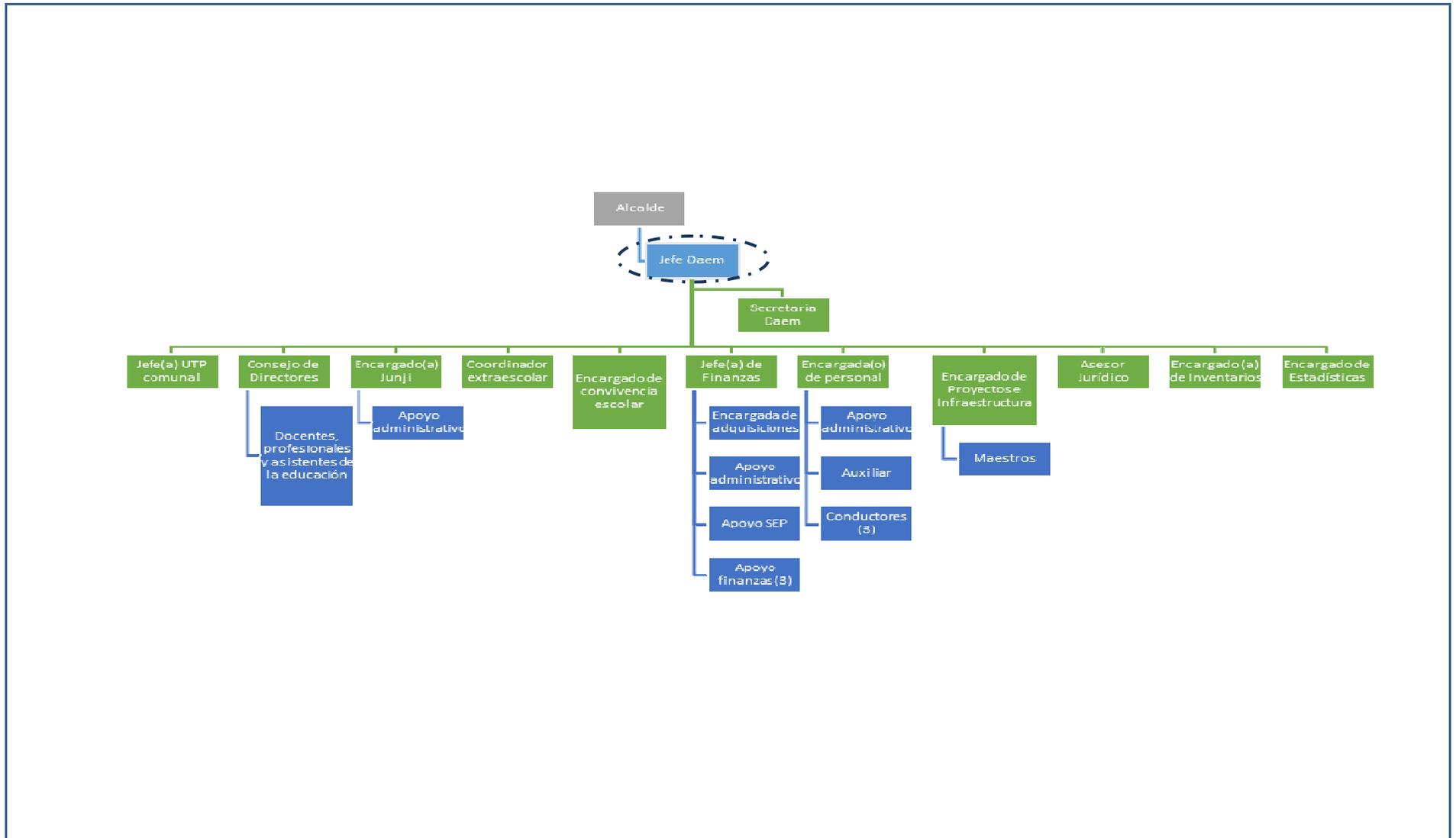
2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial (Cauñín Norte).

También 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.

De igual forma, se relaciona con los diferentes Departamentos Municipales como Salud, Dideco, Dirección de Control entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



JEFATURAS MUNICIPALES RELACIONADAS:

SECPLAN: Revisión y elaboración de proyectos de infraestructura, priorización de proyectos, revisión de bases y colaboración en las recepciones provisionales y definitivas de las construcciones y como ITO de las mismas.

DIDECO: Apoyo logístico en traslado de personas y facilitación de equipos de amplificación en programas deportivos tales como natación, juegos populares y fiestas campesinas, aniversario comunal y actividades de verano; postulación a becas de alumnos etc.

FINANZAS: Remisión y puesta en conocimiento de modificaciones presupuestarias, presentación de presupuesto para su aprobación y solicitud de traspasos financieros cuando corresponda.

CONTROL: Visación de decretos exentos y alcaldicios, de convenios, de cometidos funcionarios, de contratos de trabajo, y otra documentación pertinente.

JURIDICA: Revisión y visación de convenios y contratos; formulación de descargos ante la Superintendencia de Educación, Seremi de Salud, presentaciones y respuestas a la Contraloría, apoyo a los Establecimientos de la comuna en la elaboración de diferentes Reglamentos.

OBRAS: Colaboración mutua en actividades municipales de todo tipo.

OPD: Trabajo coordinado en los programas de cada departamento que son complementarios, tales como el de derechos de los niños y convivencia escolar, entre otros, y en la derivación de niños con dificultades de aprendizajes y en casos de vulneración de derechos.

CONSEJO COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA: Participación en el mismo en lo relativo a prevención de consumo de alcohol y drogas en los menores, deserción escolar, jóvenes infractores de Ley, casos de vulneración de derechos, y otros pertinentes.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	24
Dotación Total DAEM	280 más 40 funcionarias JUNJI
Dotación Total Municipal	521

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 12.600.000.000.	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (80,58%)	\$ 4.190.000.000
	Aporte Municipal (2,88%)	\$ 150.000.000
	Otros financiamientos (16,54%)	\$ 860.000.000
	TOTAL	\$ 5.200.000.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Cunco se ubica a 58 kms al Sur Este de Temuco, cuenta con una superficie de 1.907 kms 2 de extensión, siendo la segunda Comuna más grande de la Región. Limita con las Comunas de Vilcún, Melipeuco, Freire, Padre Las Casas, Villarrica y Pucón.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	17.526 Htes.
Porcentaje de Población Rural (%)	49,5%
Porcentaje de Población Urbana (%)	50,5%
Tasa de Natalidad (TAS) Año 2015	11,10/1.000
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,50/1.000
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,0%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,9%

La principal actividad socioeconómica de la comuna está radicada en labores forestales, desde la recolección de semillas y frutas hasta la explotación maderera. Por otra parte, en las últimas décadas se ha potenciado la ganadería ovina.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 17 establecimientos educacionales, de los cuales 1 tiene director concursado a través de la Ley 20.501, a saber:

- Liceo Municipal Atenea

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de la Comuna de Cunco, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.

5. Representar al municipio en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Cunco, particularmente la integración escolar y el fomento del deporte competitivo.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.4 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>2.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>2.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>2.4 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>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. De acuerdo a la línea base de cada establecimiento, mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la medición inicial.</p> <p>3.3 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>4.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>4.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>20%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>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>15%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>15%</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

N° Personas que dependen del cargo	28 funcionarios.
Presupuesto que administra	\$ 5.200.000.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los siguientes son los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM y sus principales funciones son:

- **Jefe/a de Finanzas:** Responsable del proceso de sistema de contabilidad gubernamental (incluye labores de tesorería y conciliaciones bancarias), sistema de remuneraciones, rendiciones de cuenta de las diferentes subvenciones y administración de fondos de recursos extrapresupuestarios.
- **Secretaria Daem:** Responsable del registro de toda la información y documentación que ingresa y sale del Departamento, redacción de oficios, memorándums, decretos, invitaciones, etc.
- **Encargada/o de Personal:** Elaboración de decretos, contratos de trabajo, finiquitos, cometidos funcionarios, etc.
- **Encargada(o) JUNJI:** responsable del funcionamiento administrativo y financiero de las 5 salas cuna y Jardines Infantiles vía transferencia de fondos de la comuna, y su vinculación con JUNJI y todo su personal.
- **Jefe/a UTP comunal:** apoyo pedagógico a los establecimientos educacionales de la comuna, en la elaboración y cumplimiento del Proyecto de Mejoramiento Educativo en sus diferentes etapas, proceso de evaluación docente, elaboración de los Planes de Superación Profesional y acompañamiento a Establecimientos Educativos que no tienen equipo directivo.
- **Coordinador/a Extraescolar:** encargado de la planificación, desarrollo y ejecución de todas las actividades extraprogramáticas con los estudiantes de la comuna.
- **Encargado/a de Convivencia Escolar:** responsable de apoyar y actualizar todos los reglamentos y protocolos de los Establecimientos Educativos de la comuna.
- **Encargado de Proyectos e Infraestructura:** responsable de la elaboración de proyectos para ser presentados a las diferentes fuentes de financiamiento y, de la mantención de la infraestructura educacional comunal. Coordinación del trabajo de maestros.
- **Asesor Jurídico:** responsable de visar convenios, contratos, decretos de nombramiento, formulación de descargos ante la Superintendencia de Educación y Seremi de Salud, dar respuesta a presentaciones y elaborar Informes Jurídicos para ser presentados ante la Contraloría y representación de la sostenedora en juicios de cualquier índole.
- **Encargado/a de Estadísticas:** responsable de la declaración de asistencia mensual de todos los Establecimientos Educativos, declaración de raciones alimenticias y de internado, coordinación programa de salud comunal.
- **Encargado/a de inventarios:** a cargo de la actualización de los inventarios muebles e inmuebles de todos los Establecimientos Educativos, elaboración de decretos de altas y bajas, etiquetado e instalación de planchetas y actualización de información en plataforma.

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

Clientes internos:

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

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Administrador Municipal.
- Control interno.
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y los encargados de programas sociales (Familia, seguridades y oportunidades, Becas Sociales, casos específicos, etc.).
- Concejo Municipal.

Clientes Externos:

El Jefe DAEM debe relacionarse con el Ministerio de Educación, Secretaría Regional Ministerial y Departamento Provincial de Educación, Superintendencia de Educación, y Contraloría General de la República, y con todo órgano que se relacione con la Educación. Servicios Públicos tales como JUNJI, JUNAEB, SENAME, CONACE, CONADI, ONEMI, IND, entre otros, etc.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta 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 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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE CUNCO
Municipalidad	CUNCO
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
Período de desempeño del cargo	2019 - 2024
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	

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: (01/10/2019) al (01/10/2020)

Objetivo 1	Potenciar la gestión técnico pedagógica en los Establecimientos Educativos, con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que se refleje en mejores resultados de aprendizaje de los y las estudiantes, en las mediciones que aplica el Ministerio de Educación, contribuyendo así al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM, con especial énfasis en la integración escolar y el fomento del deporte competitivo, la vida sana y el medio ambiente.												
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 ³
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° y 8° Básico en EE municipales de la comuna	[(Puntaje promedio obtenido en SIMCE 4° y 8° Básico año t) / (puntaje promedio obtenido en SIMCE 4° y 8° Básico en año(t-1))] *100	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	3%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC al Municipio	
Tasa de obtención de certificación medioambiental de los EE municipales de la comuna, al menos en	(N° de EE con certificación medioambiental / N° total de EE) *100	0%	10%	24%	10%	24%	10%	50%	10%	75%	10%	Certificación de "Escuela Sustentable" emanado del Ministerio de Medioambiente	

³ Supuesto para todos los indicadores del objetivo: **Que los establecimientos de la Comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.** (Se entenderá como funcionamiento normal, que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento permanente durante el año académico, es decir sin actividades que interfieran por un periodo superior a un mes, como por ejemplo fenómenos climáticos, naturales o paros.)

nivel básico.													
EE municipales de la comuna participantes en competencias comunales, regionales y nacionales de distintos deportes y cueca	(N° de EE que participan en campeonatos comunales, regionales y nacionales de diferentes disciplinas / N° total de EE de la comuna) *100	40%	10%	40%	10%	40%	10%	50%	10%	60%	10%	Informe anual, entregado al sostenedor, que dé cuenta de la participación de los distintos EE en campeonatos, el que debe incluir evidencias.	

Objetivo 2	Mejorar la gestión financiera a través de estrategias en conjunto con la comunidad escolar, disminuyendo la deserción escolar y fomentando la asistencia y matrícula en los EE.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos⁴
Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los EE municipales de la comuna	(N° de alumnos que asisten a los EE municipales en el año t/ N° de alumnos matriculados en EE municipales en el año	89%	10%	90%	10%	91%	10%	92%	10%	93%	10%	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t	

⁴ Supuesto para todos los indicadores del objetivo: **Que los establecimientos de la Comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.** (Se entenderá como funcionamiento normal, que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento permanente durante el año académico, es decir sin actividades que interfieran por un periodo superior a un mes, como por ejemplo fenómenos climáticos, naturales o paros.)

	t) * 100												
Tasa de variación matrícula de EE municipales de la comuna	[(N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t / N° de alumnos matriculados en los EE municipales en el año (t -1)) -1] * 100	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t	
Tasa de variación recursos financieros provenientes de: FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros, a EE municipales de la comuna	[(M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t / M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año (t - 1)) -1] * 100	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Documento entregado al Alcalde que dé cuenta de los Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.	

Objetivo 3	Fomentar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos ⁵
Porcentaje de cumplimiento de actividades que incorporan a la comunidad escolar al quehacer de los EE municipales	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los EE municipales en el año t/ N° de actividades planificadas en los EE municipales en el año) * 100	80%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Planificación anual aprobada por el sostenedor, que informe de las actividades comprometidas para el año. Informe final, dirigido al sostenedor, que dé cuenta de las actividades realizadas en el año t.	
Porcentaje de Convenios de colaboración suscritos con actores privados/públ	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t) * 100	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Convenios suscritos entre el DAEM y el actor privado	

⁵ Supuestos para todos los indicadores del objetivo: **Que los establecimientos de la Comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.** (Se entenderá como funcionamiento normal, que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento permanente durante el año académico, es decir sin actividades que interfieran por un periodo Superior a un mes, como por ejemplo fenómenos climáticos, naturales o paros).

ico													
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo 4	Potenciar las competencias Técnicas, Directivas y relacionales del Equipo del DAEM y Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los EE municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.
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
Porcentaje de ejecución del Plan anual de Capacitación Técnica y Habilidades Directivas, para los Equipos Directivos⁶	(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación en el año t/ N° de actividades programadas del Plan de Capacitación en el año t) * 100	100 %	7%	100%	7%	100%	7%	100%	7%	100%	7%	Plan anual aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente.	

⁶ El Plan de capacitación deberá considerar al menos lo siguiente; capacidades en habilidades relacionales; capacitación en habilidades directivas; negociación, manejo de conflictos, liderazgo, entre otros.

<p>Porcentaje de Implementación del Plan anual de Capacitación en el uso de Tecnologías, Material de Apoyo Didáctico y Centro de Recursos de Aprendizaje para docentes y asistentes de la educación</p>	<p>(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación en el año t/ N° de actividades programadas del Plan de Capacitación en el año t) * 100</p>	100 %	7%	100%	7%	100%	7%	100%	7%	100%	7%	<p>Plan anual de Capacitación aprobado por la autoridad correspondiente</p> <p>Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente</p>	
<p>Porcentaje de cumplimiento anual en relación a mesas de trabajo de buenas prácticas pedagógicas y experiencias exitosas en los EE municipales</p>	<p>(N° de mesas de trabajo efectuadas en el año t/ N° de mesas de trabajo planificadas en el año t)</p>	40%	6%	50%	6%	60%	6%	80%	6%	100%	6%	<p>Informe anual, entregado al sostenedor, que dé cuenta de las mesas de trabajo constituidas, sus objetivos, conclusiones y resultados.</p>	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, inferior al 70% permitirá al Alcalde la 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.