

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Novena Región, Comuna de Loncoche

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 éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

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

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

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

1.2.3. También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamento de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, Director de Establecimiento Educacional Municipal, o funcionarios directivos de exclusiva confianza de estos, incluyendo los cargos Técnicos 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

Misión

Sustentar un Modelo Educativo basado en el desarrollo integral de sus estudiantes, reconociendo y potenciando habilidades y capacidades que contribuyen a derribar barreras, culturales, sociales y económicas; favoreciendo con ello, una mayor equidad e inclusión; este modelo se desarrolla desde proyectos educativos conectados con la realidad comunal, a través de una gestión sistematizada y oportuna, que respeta el patrimonio cultural y ambiental local.

Objetivos Estratégicos

Continuar impulsando estrategias que permitan mantener y mejorar resultados, con la convicción de que la educación es esencial para el buen desarrollo personal y social de los estudiantes, y con la confianza plena en que logramos constituimos en una educación pública que forma y transforma entregando la calidad que se merecen los niños, niñas y jóvenes de Loncoche.

Objetivos estratégicos en concordancia con los Proyectos Educativos Institucionales y los Planes de Mejoramiento de los establecimientos educacionales, priorizando y focalizando las acciones de manera articulada con la realidad y contexto de cada uno de ellos, generando así una sinergia

que nos permita avanzar hacia el mejoramiento de los resultados, con una mirada sistémica, sobre la base de los recursos humanos, financieros y materiales con los que se cuenta, en el marco del modelo de gestión que considera las dimensiones de Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Loncoche posee 15 Establecimientos educacionales municipales, donde el 47% corresponde a establecimientos urbanos y el 53% a rural y se dividen en:

- 12 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Especial

La matrícula en las escuelas de la comuna ha tenido una tendencia homogénea en los últimos años, debido a una multiplicidad de factores, destacándose la capacidad de los establecimientos por mantener una cantidad de matrícula constante, reflejo de una buena gestión, tarea que se ha visto afianzada por la inversión de recursos, tanto en el desarrollo de proyectos educativos innovadores, como en infraestructura de calidad.

Si bien se han logrado estabilizar los niveles de matrícula, aún existe una oportunidad de crecimiento respecto de la capacidad de ocupación de nuestros establecimientos educacionales.

Matrícula Histórica				
2015	2016	2017	2018	2019
2.538	2.572	2.571	2.627	2.564

RESULTADOS PSU LICEO POLITÉCNICO ANDRÉS BELLO

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	Promedio
2015	413,50	318,00	365,80
2016	430,00	417,00	423,50
2017	425,50	422,60	424,00
2018	393,00	411,00	402,00
2019	421,50	417,00	419,00

RESULTADOS PSU LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO

Proceso de admisión	Lenguaje	Matemática	Promedio
2015	510,60	509,83	510,00
2016	524,19	519,10	521,60
2017	510(aprox.)	520 (aprox.)	515,20
2018	537(aprox)	545 (aprox.)	541,20
2019	543,50	543,50	543,50

RESULTADOS PSU PROMEDIO ENTRE AMBOS LICEOS

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	Promedio
2015	462,05	413,91	437,90
2016	477,09	468,05	472,60
2017	467,75	471,30	469,50
2018	465,00	478,00	471,50
2019	482,50	480,25	481,40

EVALUACIÓN SIMCE

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	243				
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	250	245	247	264	
4° Básico	Matemáticas	237	236	230	244	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	226	253		251	
6° Básico	Matemáticas	231	237		234	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	260		240		242
8° Básico	Matemáticas	270		250		252
8° Básico	Ciencias Naturales	279		251		
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	252	293	240	249	
II° Medio	Matemáticas	297	296	240	267	

**INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL
EVALUACIÓN SIMCE 2019
(En base a resultados de 8° básico)**

INDICADORES	PUNTAJES PROMEDIO
Autoestima académica y motivación escolar	79
Clima de convivencia escolar	80
Participación y formación ciudadana	82
Hábitos de vida saludable	76

ALBORADA

Categoría de Desempeño 2019

Educación Básica	Medio
------------------	-------

ARUCARIAS

Categoría de Desempeño 2019

Educación Básica	Medio
------------------	-------

EGON KEUTMANN

Categoría de Desempeño 2019

Educación Básica	Medio bajo
------------------	---------------

DOMITILA PINNA PARRA

Categoría de Desempeño 2019

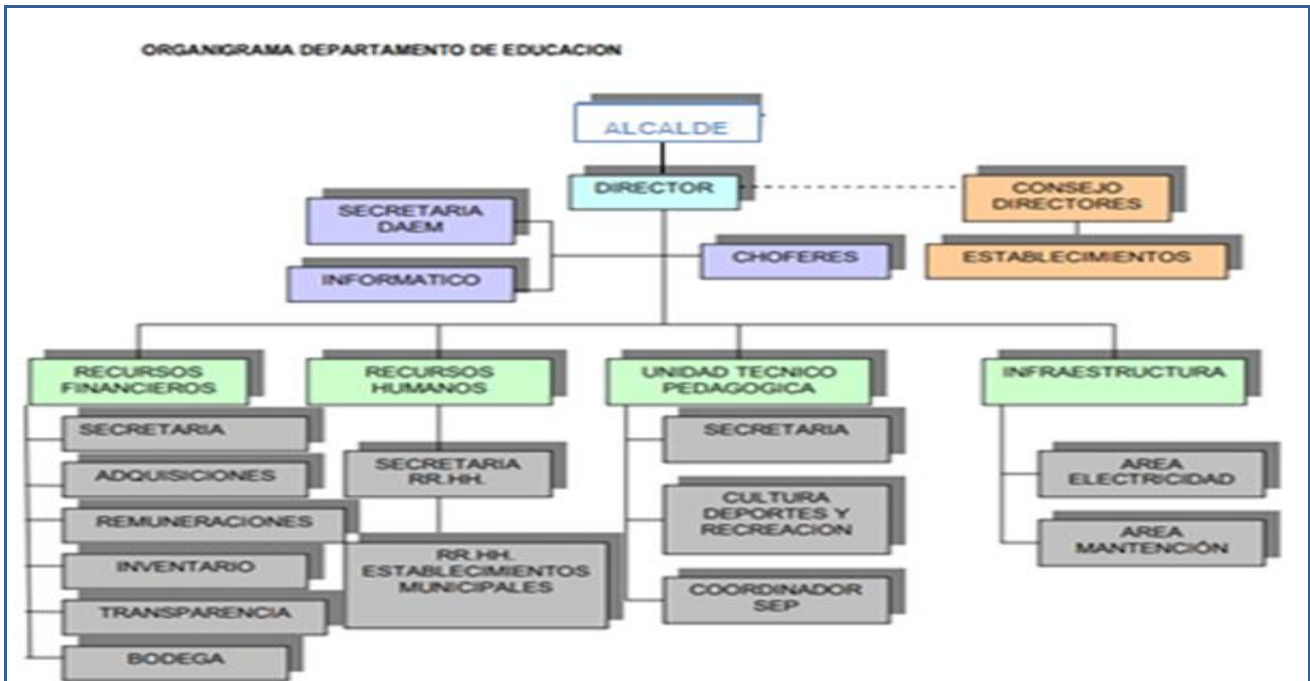
Educación Básica	Medio
------------------	-------

**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 del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, SENDA, CONADI otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



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.
- Concejo Municipal.
- Administrador Municipal.
- Dirección de Control Interno.
- Secretaría Municipal.
- Dirección de Administración y Finanzas Municipal.
- Secretario Comunal de Planificación (SECPLAC)
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)
- Jefes y/o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educativos y Encargados de Dirección de Escuelas Rurales.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	29
Dotación Total DAEM	462
Dotación Total Municipal	650

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 13.811.519.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (48.93%)	\$3.240.000.000.-
	Aporte Municipal (1.52%)	\$100.000.000.-
	Otros financiamientos (49.55%)	\$3.281.000.000.-
	TOTAL	\$6.621.000.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La ciudad de Loncoche está ubicada en la IX Región de La Araucanía; se encuentra en la depresión intermedia, entre la Cordillera de la Costa y la Pre-cordillera, junto a la carretera longitudinal (Ruta 5 Sur), en la Provincia de Cautín, ubicada 85 kilómetros al sur de Temuco, capital Regional.

Antecedentes demográficos	%
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	23.612
Porcentaje de Población Rural (%)	35,00
Porcentaje de Población Urbana (%)	65,00
Tasa de Natalidad cada 1000 habitantes	11,80
Tasa de Mortalidad Infantil cada 1000 habitantes	08,30
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,71
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,29

Los indicadores de pobreza de la Comuna de Loncoche, según encuesta CASEN es de un 30.21%.

Un 16% de cesantía aproximada.

Antecedentes Socio-económicos

La comuna de Loncoche cuenta con 1.040 mipymes y dos grandes empresas, en el rubro mipymes el campo laboral contempla 2.803 puestos laborales y las grandes empresas 487 fuentes laborales.

Las áreas productivas más importantes que abarcan una mayor capacidad laboral son Comercio, Agricultura, Ganadería y Transporte.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 15 establecimientos educacionales, 7 urbanos y 8 rurales. De los 7 establecimientos urbanos, 4 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Alborada.
- Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen.
- Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado.
- Liceo Politécnico Andrés Bello.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Loncoche, 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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la misma.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente, autocuidado y la intergeneracionalidad.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales según disponibilidad financiera.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 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>
<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 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>

<p>4. 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>4.1 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo (Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 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>
--	--

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>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	15%
<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>	15%
<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>	30%
<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>	20%
<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>	10%
TOTAL	100%

V.-CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	462
Presupuesto que administra	\$6.621.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe de Finanzas: Responsable del área financiera del Dpto. de Educación. Tiene a su cargo un encargado de remuneraciones, dos encargadas de Adquisiciones, un encargado de subvenciones y un encargado de Inventario.

Jefa de Recursos Humanos: Área responsable de la Administración de los contratos del personal docente y asistentes de la educación, los planes de capacitación del personal, la mantención actualizada de las carpetas por funcionario, con los bienes, antigüedad, reconocimientos, ingresos y término relación laboral. Tiene a su cargo dos administrativas.

Coordinador de Extraescolar: Encargado de implementar políticas complementarias al desarrollo lectivo o de aula generando instancias de participación de la comunidad educativa en las áreas de la educación extraescolar. Su labor se centra en planificar y coordinar actividades deportivas, recreativas y culturales con la participación de 15 establecimientos educacionales que administra la municipalidad de Loncoche.

Jefe Unidad Técnica Pedagógica: Encargado de coordinar, revisar, evaluar y retroalimentar los procesos técnicos pedagógicos de todos los establecimientos educacionales de la comuna, articulando los diferentes niveles de enseñanza. Es la responsable de velar por el cumplimiento de la Normativa Legal Educacional.

Coordinadora Comunal PIE: Realiza entre sus funciones las labores de Coordinadora Comunal de los diferentes Programas de Integración Escolar (PIE).

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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

- Alcalde de la comuna.
- Encargados(as) de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Encargadas de Dirección Escuelas rurales.
- Jefes y Directivos de los distintos Departamentos del Municipio.
- Concejo Municipal.
- Comisión de Educación del Concejo Municipal.

- Centro de Alumnos.
- Centro de Padres y Apoderados.
- Estudiantes y Familias.
-

Entorno Externo: El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad, Contraloría General de la Republica; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los estudiantes y/o párvulos, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Ministerio del Medio Ambiente CONADI, Servicio Nacional de Menores (SENAME), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), otros Municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores y Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Publico, Organismos Policiales, Empresas Privadas, entre otros

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$684.816.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.369.632.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.054.448.-**

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 **\$684.816.-** 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 Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Loncoche
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	
Fecha evaluación 1er año de gestión	2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	2025
Fecha evaluación final	2026

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

1.- RESUMEN

El presente cuadro se podrá replicar el número de veces que se estime necesario, en correspondencia al número de objetivos formulados para cada período: Año de gestión: (01/03/2021) al (28/02/2026)

Objetivo:	1.-Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.												
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
1.1.- Actualización de Plan comunal de apoyo Pedagógico (que considere acciones de nivelación, apoyo para enseñanza y docentes vía online)	Nº de actividades ejecutadas del plan en el año t/ Nº de actividades planificadas del plan * 100 (para todos los años)	100% Confección Plan y 50% de ejecución	10%	100% Actualización Plan	10%	100% Ejecución Plan	10%	100% Actualización Plan	10%	100% Ejecución Plan	10%	Plan de apoyo pedagógico autorizado por alcalde. Resultado entregado a la autoridad, Acta de reuniones con firma de los asistentes	Paralización prolongada de actividades Superior a Dos meses sea por parte de docentes estudiantes o estado de emergencia

<p>1.2.- Promedio Comunal PSU</p>	<p>((Puntaje promedio obtenido por los liceo(s) en el año actual - Puntaje promedio liceo(s) en del año anterior) x 100 / Puntaje promedio liceo(s) año anterior)</p>	<p>Mínimo mantener situación año anterior</p>	<p>10%</p>	<p>Aumentar resultados 2% respecto a año anterior</p>	<p>10%</p>	<p>Aumentar resultados 2% respecto a año anterior</p>	<p>10%</p>	<p>Aumentar resultados 2% respecto a año anterior</p>	<p>10%</p>	<p>Aumentar resultados 2% respecto a año anterior</p>	<p>10%</p>	<p>Resultados Puntajes publicados</p>	<p>Paralización prolongada de actividades Superior a dos meses sea por parte de docentes estudiantes o estado de emergencia</p>
<p>1.3.-Diseñar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente, autocuidado e intergeneracionalidad (considerando alternativa de educación a distancia.)</p>	<p>Número de actividades del plan ejecutadas en el año t/ Número de actividades planificadas año t * 100</p>	<p>100% del diseño o y 50% de ejecución</p>	<p>10%</p>	<p>80% de ejecución</p>	<p>10%</p>	<p>80% de ejecución</p>	<p>10%</p>	<p>90% de ejecución</p>	<p>10%</p>	<p>90% de ejecución</p>	<p>10%</p>	<p>Informes de cumplimiento de actividades establecidas en programa. Resumen Comunal elaborado en DAEM, con visto bueno de la Dirección de Control Interno Municipal. Programa aprobado por Decreto.</p>	<p>Paralización prolongada de actividades Superior a dos meses sea por parte de docentes estudiantes o estado de emergencia</p>

Objetivo:	2.-Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales												
Ponderación:	25%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
2.1.- Desarrollar mesas de trabajo entre todos los establecimientos para compartir buenas prácticas pedagógicas, que permitan conocer experiencias	SI= 4 Mesas de trabajo entre distintos establecimientos educacionales NO=Menos de 4 mesas de trabajo entre distintos establecimientos educacionales	Desarrollar 4 mesas de trabajo	10%	Desarrollar 4 mesas de trabajo	10%	Desarrollar 4 mesas de trabajo	10%	Desarrollar 4 mesas de trabajo	10%	Desarrollar 4 mesas de trabajo	10%	Programa de actividades Decretado; Nómina de asistencia; Informe resultado de la actividad	Paralización prolongada de actividades superior a dos meses sea por parte de docentes, estudiantes o estado de emergencia
2.2.- Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y	Número de actividades del plan ejecutadas en	100% del diseño y	15%	80% implementación	15%	90% implementación	15%	100% implementación	15%	100% implementación	15%	Informes de cumplimiento de las capacitación	Paralización prolongada de actividades

aprovechamiento de tecnologías y, materiales de apoyo didáctico (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros)	el año t/ Número de actividades planificadas año t * 100	60% de implementación		ntación del plan		ón del plan		ación del plan		del plan		es; Decreto que aprueba Plan; Nómina de asistentes según capacitación específica contemplada en Plan;	superior a dos meses sea por parte de docentes, estudiantes o estado de emergencia
---	--	-----------------------	--	------------------	--	-------------	--	----------------	--	----------	--	---	--

Objetivo:	3.-Fomentar las 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
3.1.-Elaborar un plan comunal de apoyo a la actualización de manuales de convivencia escolar de los EE	Número de actividades del plan ejecutadas en el año t/ Número de	100% Elaboración del plan y un 60%	10%	Ejecución del plan	10%	Ejecución del plan	10%	Ejecución del plan	10%	Ejecución del plan	10%	Plan de elaboración y actualización del plan de convivencia escolar, aprobado por Decreto	Paralización prolongada de actividades superior a dos meses sea por parte de

	actividades planificadas año t * 100	de ejecución										Alcaldicio; Nóminas de asistencia por establecimiento; informe de actividades y reuniones de coordinación con equipos de convivencia escolar de cada EE	docentes, estudiantes o estado de emergencia
3.2.- Convenios de colaboración suscritos con entes públicos y/o privados con el propósito de potenciar la calidad del servicio educativo comuna	SI = 3 Convenios funcionando en el año, según año del convenio; con entes privados y/o públicos NO= hay menos de 3 Convenios funcionando en el año	3 Convenios funcionando	10%	3 Convenios funcionando	10%	3 Convenios funcionando	10%	3 Convenios funcionando	10%	3 Convenios funcionando	10%	Convenios suscritos entre el DAEM y entidades privadas y/o públicas aprobadas mediante Decreto	Paralización prolongada de actividades superior a dos meses sea por parte de docentes, estudiantes o estado de emergencia

Objetivo:	4.-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.												
Ponderación:	25%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
4.1.- Elaborar y ejecutar un Plan para aumentar la matrícula a nivel comunal	(Número de actividades del plan ejecutadas en el año t/ Número de actividades planificadas año t) * 100	100% elaboración del plan y 60% de ejecución	15%	80% de ejecución	15%	90% de ejecución	15%	100% de ejecución	15%	100% de ejecución	15%	Plan de comunal de aumento de matrícula aprobado por la autoridad; Matrícula anual declarada SIGE	Paralización prolongada de actividades superior a dos meses sea por parte de docentes, estudiantes o estado de emergencia
4.2.- Adjudicación de Proyectos a fuentes de financiamiento externos privados /públicos) (Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros)	SI= 2 proyectos adjudicados en el año NO= Menos de 2 proyectos adjudicados en el año	2 proyectos adjudicados vigentes	10%	2 proyectos adjudicados vigentes	10%	2 proyectos adjudicados vigentes	10%	2 proyectos adjudicados vigentes	10%	2 proyectos adjudicados vigentes	10%	Resoluciones de aprobación de financiamiento de proyectos postulados, del año respectivo.	Estado de emergencia, caso fortuito o de fuerza mayor; ponderado y validado por el Alcalde.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un cumplimiento de metas de un 70% para el año 1 y de un 80% para los años restantes. Dicho porcentaje deberá exigir al menos el cumplimiento del 50% de cada objetivo. El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo.

Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60 y 69% el primer año y entre el 70 y 79% los años restantes, podrá el alcalde mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.