

## JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE VILCÚN

LUGAR DE DESEMPEÑO

ARAUCANÍA, VILCÚN

### 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.

**(\*) Éste requisito será exigible sólo a partir de agosto del 2017. Hasta Julio del 2017 inclusive, se exigirá a los profesionales de la educación contar con un mínimo de 6 años de experiencia profesional.**

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: 11-04-2017.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez S.

## 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

1. Velar por el logro de los Objetivos de Aprendizaje del Marco Curricular vigente, en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Vilcún, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas.
2. Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Vilcún.
3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
4. Formular e implementar Proyectos educativos en los establecimientos educacionales de la comuna, de acuerdo a las necesidades específicas del contexto de la escuela.
5. Implementar perfeccionamiento permanente de docentes, equipos directivos, asistentes de la educación, de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

**1. DESCRIPCIÓN GLOBAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA COMUNA:**

La comuna de Vilcún posee 11 Establecimientos educacionales municipales. La matrícula de la comuna de Vilcún es de 2.026 alumnos, la tendencia histórica del comportamiento de la matrícula ha ido a la baja desde el año 2001, al 2015; el año 2016, tuvo un aumento de 113 alumnos. Esto se debe a la gran oferta de establecimientos particulares subvencionados y escuelas de lenguaje presentes en la comuna.

**2.- INDICADORES DE LA EDUCACION MUNICIPAL:**

- Población escolar:

La población escolar está compuesta por 280 alumnos en el sector rural, con un 51% de población femenina. En el sector urbano existe una matrícula de 1.819 alumnos donde el 54,2%, corresponden a población masculina.

- Establecimientos Educacionales Municipales

En el Sector Rural de la comuna existen tres Escuelas Multigrados, una Escuela Cárcel, dos Escuelas Básicas completas, uno de ellos con Educación Pre-Básica.

El Sector Urbano, cuenta con una Escuela Especial, tres Escuelas Básicas Completas con Educación Pre-Básica. Un Liceo Científico Humanístico con todos sus niveles de enseñanza, más Educación Pre-Básica y Básica completa. Un Complejo Educacional con Educación Pre-Básica, Educación Básica, Educación Media Científico humanista y Técnico Profesional con dos especialidades: Agropecuaria y Telecomunicaciones, Educación Técnico Profesional de Enseñanza de Adultos en Jornada Vespertina. Con Internado Mixto.

<b>ESTABLECIMIENTO</b>	<b>SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES</b>
Complejo Educacional la Granja	Cajoncito de Amor
Colegio América	Piececitos del Llaima
Escuela Japón	Semillitas de Cajón
Escuela Dagoberto Godoy	Mi pequeño Tesoro
Escuela Martín Alonqueo	Cuncunitas
Escuela Vega Redonda	Ternuras del Llaima
Escuela Cruz del Sur	Ruka Pichiche de Vega Redonda
Escuela Cantino	
Escuela Collin	
Escuela Los Alpes	
Escuela Especial	

Matrícula Histórica					
2011	2012	2013	2014	2015	2016
2.187	2.109	2.052	2.090	1.998	2.026

La Prueba de Selección Universitaria en el Colegio América, establecimiento H-C, ha observado un buen promedio en las asignaturas de lenguaje y matemáticas, que lo ubica entre los tres establecimientos con mejores resultados de PSU, de los establecimientos educacionales municipales de la Región.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2011	478	457
2012	522	528
2013	537	496
2014	544	536
2015	549	513

Los resultados del Simce, han sido buenos, especialmente Cuarto año Básico, sin embargo los paros de docentes prolongados, ha impedido que las evaluaciones las realicen los alumnos.

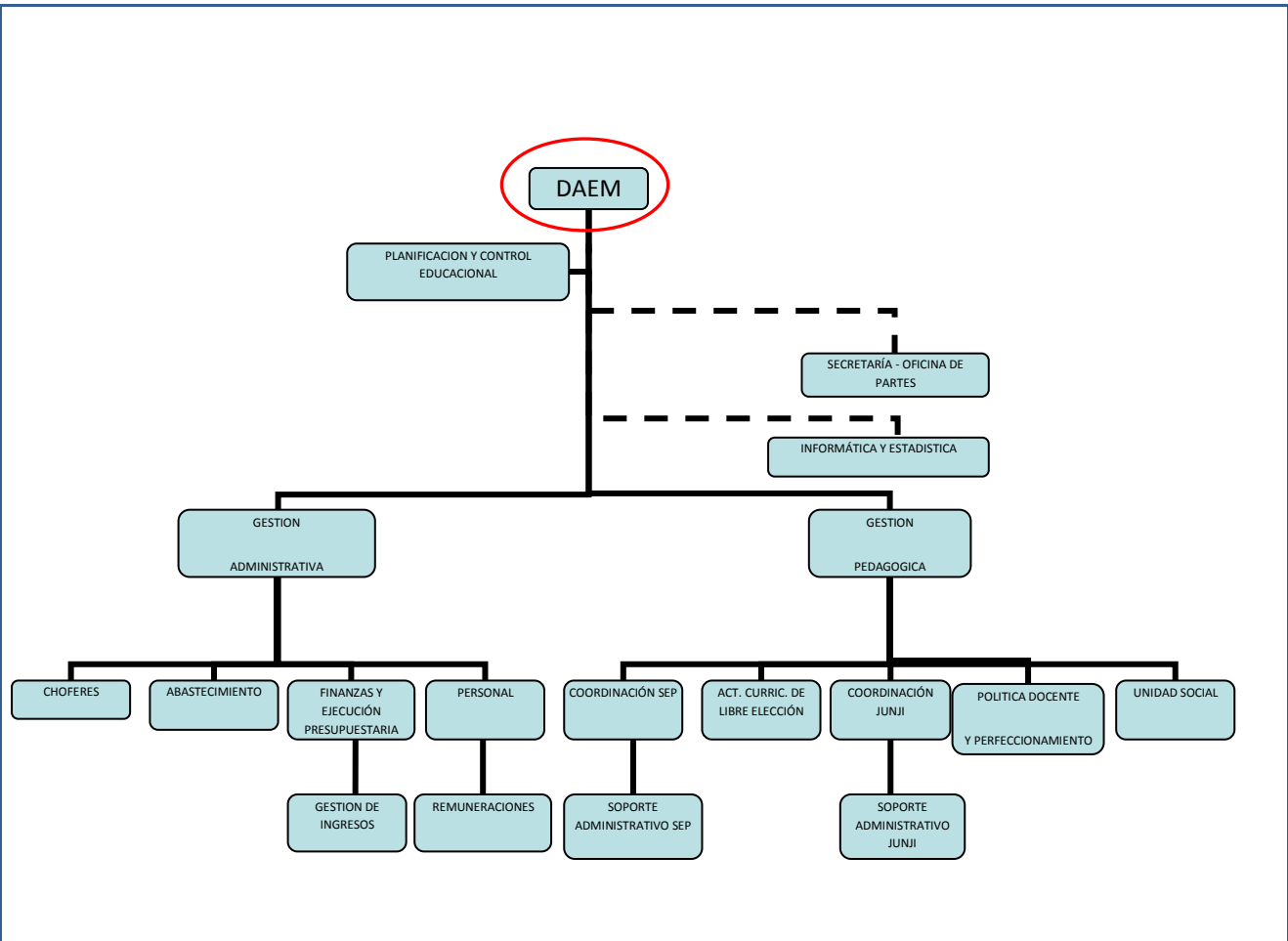
SIMCE	ÁREA	2011	2012	2013	2014	2015
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	267	270	265	271	257
4° Básico	Matemáticas	258	264	253	260	250
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	257	255	250	260	S7R
6° Básico	Lenguaje y Comunicación		S/R			246
6° Básico	Matemáticas					236
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	249	----	259	N/R	N/R
8° Básico	Matemáticas	243	----	252	N/R	N/R
8° Básico	Ciencias Naturales	259		275		N/R
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	252		----	N/R	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		264	248	N/R	247
II° Medio	Matemáticas		255	242	N/R4	241

## 2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

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

Ministerio de Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, Juntas de Vecinos.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**Nota:** El organigrama se encuentra en proceso de reestructuración.

El Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal se relaciona internamente con: el **Secretario Comunal de Planificación – SECPLAC**; para ver temas específicos de proyectos de infraestructura; **Director de Desarrollo Comunitario - DIDECO**, para ver temas relativos a ayudas sociales, becas; **Administrador Municipal**, es quién coordina y articula todas las actividades municipales; **Director de Salud Municipal**, hay coordinación en la atención médica y dental de los alumnos; **Director de OPD**, para ver temas relativos a la vulneración de derechos; **Control Municipal**, se requiere la firma de esta jefatura para todos los decretos y resoluciones emanadas del Daem, realiza auditorías; **Concejo Municipal**, para la aprobación del PADEM, modificaciones presupuestarias, aprobación de recursos; **Secretario Municipal**, es Ministro de Fe en los procesos; **Tesorería Municipal**, para el pago de proveedores, giro de cheques; **Jefe de Finanzas Municipal**, revisa el presupuesto del DAEM, controla la ejecución presupuestaria, realiza los traspasos de dineros municipales.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Nº personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>24</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>500</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>806</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$12.276.579.000.-</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (93,6 %)	\$ 5.038.676.000
	Aporte Municipal (5,01%)	\$ 270.000.000
	Otros financiamientos (1,39%)	\$ 75.500.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 5.384.176.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de Vilcún tiene una superficie total de 1.420,9 (km<sup>2</sup>) se encuentra inserta al centro de la Región de la Araucanía y comprende una gran extensión de territorio. Limita al Norte con la Comuna de Lautaro, al Sur con la Comuna de Cunco y Padre las Casas, al Este con la Comuna de Temuco y al Oeste con las Comunas de Melipeuco y Curacautín.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE)	27.671
Porcentaje de Población Rural	32,3 %
Porcentaje de Población Urbana	76,7 %
Tasa de Natalidad (TAS)	15,38 %
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,38 %
Porcentaje de Población Comunal Masculina	50,36 %
Porcentaje de Población Comunal Femenina	49,64 %

Las Comunas de Lonquimay, Curacautín, Victoria, Melipeuco, Cunco y Vilcún componen lo que se denomina como Araucanía Andina, su constitución como territorio se está transformando poco a poco en un nuevo destino turístico de naturaleza.

El hecho de que la comuna cuente con comunidades indígenas mapuches y predios agrícolas, han contribuido a darle a Vilcún el carácter de comuna eminentemente rural, lo cual ha significado que en ella predomine la agricultura como actividad económica esencial.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 02 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Colegio América de Vilcún.
- Complejo Educacional la Granja de Cajón.

### **III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de la Comuna de Vilcún, 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 Institucional 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. Fortalecer 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 aprendizaje, en las asignaturas básicas.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</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.</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 Generar e implementar un Plan 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.</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 Diseñar y ejecutar un Plan de gestión administrativa-financiera, que optimice los procesos y procedimientos del Departamento de Educación Municipal Comunal.</p> <p>4.2 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar y fomentar la asistencia.</p>



## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **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.

---

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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><b>10%</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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><b>25%</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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><b>25%</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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><b>10%</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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><b>20 %</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></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><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	500 Personas
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 5.384.176.000 Presupuesto total

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

SECCION: Planificación e infraestructura	Esta unidad está a cargo de los proyectos educativos comunales, especialmente de infraestructura de los establecimientos.
SECCION: UTP Comunal	UTP: Esta Jefatura, tiene como propósito establecer una sola línea pedagógica en los establecimientos educacionales de la comuna, realiza seguimiento monitoreo y acompañamiento a los EE, las Coordinaciones PIE y SEP.
UNIDAD de Coordinadores PIE y SEP	Coordinador SEP: coordina el Plan de Mejoramiento de la Ley SEP, vinculado a los establecimientos educacionales y las necesidades que estos tengan, acordes a sus presupuestos. Coordinación PIE: monitorea el programa de Integración escolar, acompañando a los EE, atendiendo sus requerimientos en virtud del trabajo que desarrolla con las coordinaciones de cada establecimiento y las exigencias propias del programa.
UNIDAD Extraescolar	El área tiene relación con la implementación de los talleres, extraescolar, administra los recursos para implementarlos y existe relación de trabajo directo con directores.
OFICINA Coordinador de Salas Cunas y Jardines Infantiles	Coordinar y administrar las Salas Cunas y Jardines Infantiles. Realizar el proceso de compras y rendición de cuentas de los fondos Junji.

UNIDAD: Recursos Humanos Encargada de Licencias Médicas y Subvención	Las principales actividades de ésta unidad son: Llevar el registro de la fichas del personal del Departamento de Educación actualizaciones de contratos, control de permisos y licencias médicas, evaluación docente. Llevar en buena forma todos los antecedentes del personal.
UNIDAD Remuneraciones	Realización de la cancelación de las remuneraciones del personal de Educación Municipal. La sección de remuneraciones, está encargada de realizar el pago efectivo (transferencia electrónica) de remuneraciones. <del>Ajustes mensuales y cálculos principalmente en los</del>
UNIDAD Finanzas	Administración y control de presupuesto, contabilización de ingresos y gastos, pago de proveedores, informes contables y presupuestarios.
UNIDAD Abastecimiento Adquisiciones Generales	Encargado de realizar las compras de todo el material que requieran los establecimientos Educaciones y el DAEM. Inventarios para la Comuna y contratos con personas que prestan servicios a Honorarios. En ésta unidad se genera toda la información que pasa luego a la unidad de finanzas. Se trabaja con la plataforma Mercado Público.
OFICINA Secretaría	Lleva la Oficina de Partes del Daem, mantener debidamente ordenada y actualizada toda la documentación y archivos de jefatura, y Oficina de Partes. Llevar agenda del DEM.
OFICINA Encargado de Informática	Es el Encargado de Computación e Internet del Daem. Y escuelas y liceos municipales. Revisión y arreglo de computadores y notebook.
OFICINA Soportes	Son los encargados de apoyar las distintas áreas del Daem.

**Nota:** Al igual que el organigrama institucional, esta etapa se encuentra en proceso de reestructuración.

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

Alumnos y apoderados del sector urbano y rural de la Comuna de Vilcún. Directivos Docentes: Directores, Inspectores Generales, Jefes UTP, Docentes de Educación Básica y Media, Educadoras de Párvulos, Asistentes de la Educación. Directoras y asistente de Jardines Infantiles y Salas Cunas (VTF), Personal de las Bibliotecas Municipales. Alcalde y Concejo Municipal

**5.4 RENTA**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de \$611.424.-, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a \$1.222.848.- El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.834.272.-**

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 \$611.424.- 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.

**ANEXO<sup>2</sup>**

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

---

<sup>2</sup>Ley 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.

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	



## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

<b>Objetivo: 1</b>	Fortalecer 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.												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
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
Tasa de variación anual del promedio del promedio SIMCE 4° Básico, 8° Básico. 2° medio	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)) - 1 * 100$	0%	15%	2%	15%	3%	15%	3%	15%	3%	15%	Resultados SIMCE entregados por el MINEDUC	Suspensión prolongada de actividades (Mayor a 3 semanas)
Aumentar porcentaje de cobertura curricular en los diferentes niveles educacionales.	$(\text{Porcentaje de cobertura curricular alcanzado en el año } t / \text{porcentaje total de cobertura curricular para el año } t) * 100$	50%	15%	60%	15%	70%	15%	80%	15%	90%	15%	Programa de Estudio de los diferentes Niveles	Suspensión prolongada de actividades (Mayor a 3 semanas)

<b>Objetivo: 2</b>	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.													
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>													
<b>Indicadores</b>														
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>	
Diseñar e implementar un plan de Capacitación técnica y habilidades directivas para equipos directivos de los establecimientos educacionales.	$(N^{\circ} \text{ de actividades implementadas del Plan de capacitación en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas en el Plan de capacitación para el año } t) * 100$	100% Diseño	20 ejecución	10%	40%	10%	60%	10%	80%	10%	100%	10%	Plan de Capacitación aprobado por la Autoridad, e informe de cumplimiento anual entregado a la autoridad	
Diseñar e implementar un plan de Capacitación para equipos docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales.	$(N^{\circ} \text{ de actividades implementadas del Plan de capacitación en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas en el Plan de capacitación para el año } t) * 100$	100% Diseño	20 ejecución	10%	40%	10%	60%	10%	80%	10%	100%	10%	Plan de Capacitación aprobado por la Autoridad, e informe de cumplimiento anual entregado a la autoridad	

<b>Objetivo: 3</b>	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.												
<b>Ponderación:</b>	<b>25%</b>												
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
Generar e implementar un Plan comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades implementadas del Plan comunal de Convivencia escolar en el año t/N° de actividades programadas en el Plan comunal de Convivencia escolar para el año t)*100	100% Diseño	15%	70%	15%	80%	15%	90%	15%	100%	15%	Plan Comunal de Convivencia Escolar, presentado a las autoridades. Informe anual con resultados del Plan entregado a la autoridad	
Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en	(N° de actividades realizadas en el marco del instrumento de medición de satisfacción en el año t/N° de actividades	100% Diseño	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	instrumento elaborado aprobado por autoridad Resultados del instrumento entregado a la autoridad anualmente	

cada establecimiento educacional.	Planificadas en el marco del instrumento de medición de satisfacción para el año t)*100.												
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>Objetivo: 4</b>	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.
--------------------	--

<b>Ponderación:</b>	<b>25%</b>
---------------------	------------

**Indicadores**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Diseñar y ejecutar un Plan de gestión administrativa-financiera, que optimice los procesos y procedimientos del Departamento de Educación Municipal Comunal.	(N° de acciones implementadas del Plan de Gestión administrativa financiera en el año t/N° de actividades programadas en el Plan de gestión administrativa financiera) *100	100%	15%	50%	15%	75%	15%	100%	15%	100%	15%	Plan de gestión administrativa-financiera, presentado a las autoridades. Informe anual con nivel de avance.	

<p>Disminuir porcentaje de la deserción escolar respecto del año anterior.</p>	<p>((Porcentaje de alumnos que desertan del sistema escolar en el año t/ Porcentaje de alumnos que desertan del sistema escolar en el año t-1)-1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t.</p>	<p>Suspensión prolongada de actividades  (Mayor a 3 semanas)</p>
<p>Aumentar Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos educacionales.</p>	<p>(N° de alumnos asistentes en promedio en el año t/N° de matriculados en el año t)*100</p>	<p>85%</p>	<p>5%</p>	<p>90%</p>	<p>5%</p>	<p>91%</p>	<p>5%</p>	<p>92%</p>	<p>5%</p>	<p>93%</p>	<p>5%</p>	<p>Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t.</p>	<p>Suspensión prolongada de actividades  (Mayor a 3 semanas)</p>

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Se espera un cumplimiento mínimo de un 75 % anual de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño.

Se espera que un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, inferior al 50%, permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.