

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE LAS CABRAS

LUGAR DE DESEMPEÑO

Sexta Región, Las Cabras

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.

(*) 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

VISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO COMUNAL

Una educación de calidad para todos los alumnos y alumnas del sistema educacional municipalizado de la comuna, con la cual todos ellos puedan lograr en el mediano plazo metas relevantes en lo personal y profesional.

MISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO COMUNAL

La Ilustre Municipalidad de Las Cabras a través del Departamento de Educación de Administración Educacional Municipal tiene como misión “Procurar que en los colegios municipalizados de la comuna se otorgue a todos los alumnos y alumnas una educación de calidad, considerando integralmente los aspectos valóricos y académicos, cautelando que estos respondan al Marco Curricular Nacional y a los requerimientos de los propios alumnos y sus grupos familiares, con el fin de entregar, de acuerdo a cada nivel educativo del sistema, personas capacitadas para enfrentar con éxito los desafíos de una prosecución de estudios o la integración a la vida laboral. Todo esto acorde con los principios de: equidad, igualdad, participación, no discriminación (inclusividad) y atención a la diversidad, promoviendo la modernidad, el acceso y uso de la tecnología, el desarrollo de la cultura local, regional y nacional, y la valoración y respeto por el medio ambiente y la vida en toda sus expresiones”.

Para lo anterior se debe:

- Ofrecer igualdad de oportunidades formativas a toda la población escolar atendida en nuestros establecimientos, generando en todos los alumnos aprendizajes significativos y de calidad, independiente de su condición social o de sus propias necesidades especiales.
- Reforzar el concepto de familia y su importancia en el proceso de su formación personal procurando una actitud colaborativa permanente con los aprendizajes de sus propios hijos e hijas.
- Desarrollar en todas las Unidades Educativas un ambiente de sana convivencia y un clima escolar adecuado que garantice una formación acorde a los requerimientos de una sociedad que crece formando personas libres, inclusivas, pluralistas, tolerantes y respetuosas.
- Procurar constituir la educación como un medio progreso valórico y social, tanto individual como colectivo, con el objeto de alcanzar el desarrollo de proyectos de vida exitosos.
- Considerar a la Escuela/Liceo como una institución eminentemente socializadora y formadora por excelencia, comprometida con su comunidad y sus propias aspiraciones sin perder de vista que el énfasis debe estar puesto en las innumerables oportunidades de aprendizajes significativos para todos sus alumnos.
- Fortalecer los principios y valores humanistas en las personas, desarrollando competencias especialmente para enfrentar situaciones adversas (resiliencia), poniendo énfasis en los conceptos de: respeto, tolerancia, solidaridad, honestidad y responsabilidad.
- Procuran generar las condiciones necesarias para superar aspectos relacionados con el consumo de drogas y alcohol en los estudiantes
- Generando acciones para el cuidado del medio ambiente y el cuidado de la flora y fauna local.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Las Cabras posee 14 Establecimientos educacionales municipales, donde el 78% corresponde a establecimientos urbanos y el 22% a rural y se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media HC/TP con 3° Jornada

Administra además 4 Salas Cunas y Jardines Infantiles vía Traslado a terceros (VTF) y 8 Jardines Infantiles de Programas Alternativos, laborales y CECI.

Existen en la comuna dos establecimientos Particulares Subvencionados que, en primera instancia, significaron una problemática para la matrícula comunal, pero a partir del año 2013 esto se comenzó a revertir y la matrícula empezó a subir en forma sostenida.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
2.584	2.716	2.893	2.900	3.030	3.058

Los resultados de las mediciones presentadas a continuación, en términos generales son fluctuantes, aun cuando, en lo particular, existen colegios municipales con muy buenos resultados lo que no se refleja en los promedios generales.

PSU	Lenguaje	Matemática
2012	413	428
2013	391	400
2014	404	408
2015	433	434
2016	427	421

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	225	240	232	247	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	244	244	248	260	247
4° Básico	Matemáticas	234	220	237	251	235
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	238	245	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	243	237	242	240
6° Básico	Matemáticas	-	224	225	208	230
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	247	230	228	-
8° Básico	Matemáticas	-	240	239	231	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	252		248	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	240	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	235	228	221	236	223
II° Medio	Matemáticas	225	223	210	225	229

En términos generales, los resultados de las mediciones no sobrepasan la media de los 250 puntos. Lo anterior, ya que existen problemas en la gestión de liderazgo en los equipos directivos, en el trabajo en equipo, y en las prácticas pedagógicas de los docentes.

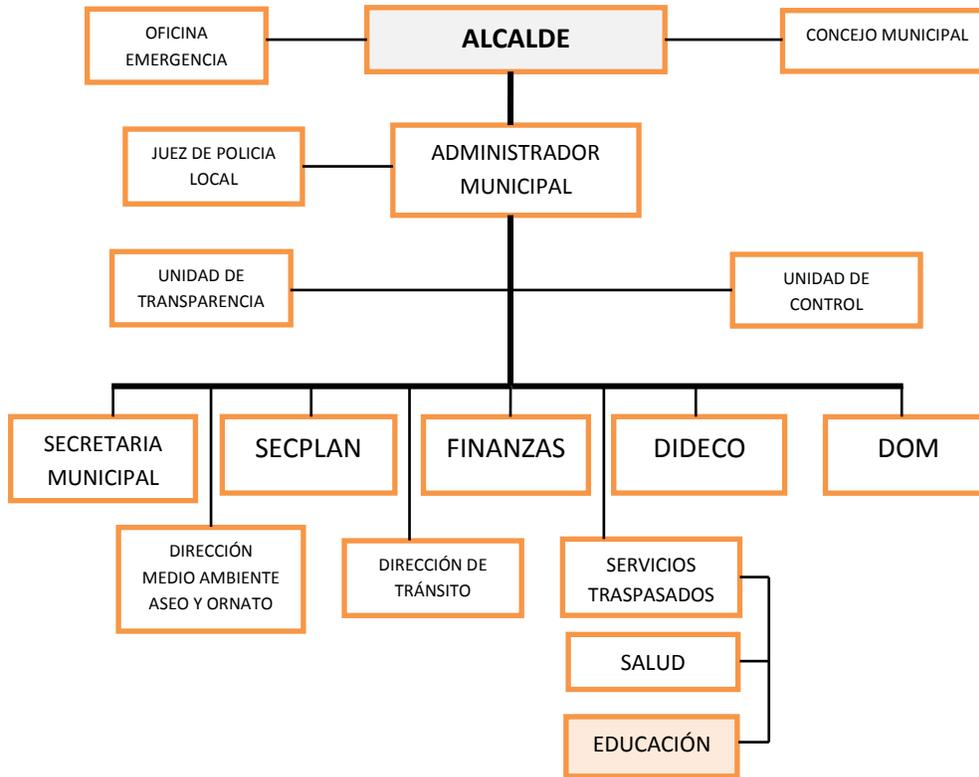
**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

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, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad; además de otras entidades gubernamentales

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, otros Municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores - Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA MUNICIPALIDAD DE LAS CABRAS



El Jefe de DAEM debe relacionarse permanentemente con SECPLAN y el Departamento de Obras Municipales (DOM) en temas relacionados con infraestructura educacional y proyectos relacionados. Con el Departamento de Salud por el desarrollo de acciones conjuntas pertinentes, con el Concejo Municipal a través de la Comisión de Educación para atender aspectos relacionados con aprobación de iniciativas de mejoramiento del sistema, PADEM, etc.

En términos generales el Jefe de DAEM debe relacionarse, de alguna manera, con todos los estamentos municipales para lograr apoyos estratégicos.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	55
Dotación Total DAEM	582
Dotación Total Municipal	952

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 15.490.723.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (89.3%)	\$6.885.723.000
	Aporte Municipal (2.6%)	\$ 200.000.000
	Otros financiamientos (8.1%)	\$ 625.000.000
	TOTAL	\$7.710.723.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de Las Cabras abarca una superficie de **749 Km²** y se encuentra ubicada en la **VI Región**, provincia de **Cachapoal**. Limita al Norte con la Región Metropolitana, al sur con la comuna de Peumo y Coltauco, al oriente con la comuna de Coltauco y al poniente con la localidad de La Estrella.

La cruza en toda su extensión el Río Cachapoal que desemboca en el Lago Rapel centro turístico de la Sexta Región.

Se encuentra ubicada a 29 Km. de la ciudad de San Vicente de Tagua Tagua, a 82 km. de la Ciudad de Rancagua a 52 km. de la ciudad de San Fernando y a 155 km. de Santiago (datos vialidad.gob.cl).

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	24.377
Porcentaje de Población Rural (%)	79.95%
Porcentaje de Población Urbana (%)	20.15%
Tasa de Natalidad (TAS)	13.2%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	9.4%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

La comuna de Las Cabras, de acuerdo a su población, un 8.25 % es de estrato social de nivel pobre y un 91.75% no pobre, esto de acuerdo a la encuesta CASEN. Además se observa que en su mayoría, los hogares de la comuna están constituidos por jefes de hogar incorporados a la actividad económica productiva de carácter agrícola estacional, o como cuidadores o jardineros en parcelas de descanso o casas de veraneo en el sector del Lago Rapel. En muchos, el jefe de hogar es la mujer.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna existen 14 establecimientos educacionales municipales, de los cuales 8 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501. Cabe destacar que de los 14 establecimientos, 5 de ellos son Multigrado y son dirigidos por un profesor encargado.

Los establecimientos que se han concursados a través de la Ley 20.501 son los siguientes:

- Escuela Vilma Aliaga Calderón
- Osvaldo Correa Fuenzalida
- Escuela Los Aromos
- Escuela Constantino Micalvi
- Escuela Romilio Arellano Troncoso
- Escuela Maestro Jorge López Osorio
- Escuela República de Grecia
- Liceo Francisco Antonio Encina

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Las Cabras 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 para contar con una enseñanza integral y de calidad que abarque las distintas realidades de la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de aprendizaje en los diferentes niveles del sistema educativo (SIMCE/PSU) 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que aseguren la mejora de los aprendizajes de los alumnos(as). 1.3 Aumentar la tasa de ingreso a la universidad y/o institutos profesionales de los alumnos(as) del Liceo de la comuna.</p>
<p>2. Mejorar las competencias de gestión directiva, técnica y relacional del Equipo DAEM, Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos educacionales municipales para los logros de una gestión institucional y educativa de calidad.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos del DAEM y los establecimientos educacionales que implique potenciar el liderazgo pedagógico, el trabajo en equipo y la gestión proactiva. 2.2 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. Generar alianzas estratégicas con la comunidad escolar, entes públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Desarrollar una política comunal que permita una mayor integración de los diferentes estamentos que componen la comunidad escolar. 3.2 Establecer convenios de colaboración y alianzas estratégicas con estamentos externos públicos y privados para generar mejoras del sistema educativo. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa. 3.4 Mejorar la satisfacción de padres, y apoderados y la comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p>
<p>4. Generar estrategias que permitan mejorar los indicadores de eficiencia interna de los establecimientos educacionales de la comuna</p>	<p>4.1 Mejorar la matrícula comunal y de los establecimientos educacionales. 4.2 Mejorar el porcentaje de asistencia media de los establecimientos educacionales. 4.3 Lograr disminuir la tasa anual de deserción escolar 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>	15%
<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>	20%
<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>	10%
<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>	20%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	582
Presupuesto que administra	\$7.710.723.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

- **Coordinadora(a) Técnico(a):** Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los Establecimientos Educativos municipales de la Comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas de la comuna. Así también velar por el cumplimiento de la cobertura curricular y el desarrollo de los planes de estudio. Bajo su dependencia están: **Coordinador Educ. Extraescolar, Coordinador(a) SEP, Coordinador (a) PIE, Coordinador (a) Educ. Parvularia, Coordinador (a) Depto. Asignatura.**
- **Encargado/a de Administración Finanzas.** Responsable de la ejecución del presupuesto anual de educación, efectuar estado de avance, informes mensuales y trimestrales, análisis de los ingresos y egresos, asesorar a jefe del DAEM sobre aspectos contables y de finanzas.
- **Encargado de Personal:** Responsable de gestionar todos los aspectos relacionados con la administración de servicios y sistema de gestión de personas, necesario para cubrir la dotación comunal.
- **Encargado/a de Adquisiciones:** Provee a los establecimientos educacionales y al DAEM de los materiales y recursos necesarios para el óptimo funcionamiento. Está a cargo de las licitaciones de mercado público, provenientes de las subvenciones SEP – Regular – Subvención PIE – Subvención Pro retención, etc.
- **Departamento Social:** Apoyar a los alumnos y sus familias para acceder a los beneficios sociales internos y externos que ofrece el sistema y apoyar socialmente a los mismos.
- **Asesor jurídico:** Asesorar legalmente al Jefe(a) de DAEM en aspectos relacionados con sumarios, interpretaciones de leyes, etc.
- **Unidad de Transparencia:** Publicar mensualmente por los medios electrónicos la información que solicita la normativa vigente (Art. N°7, ley N° 20.285)
- **Depto. Prevención de Riesgos:** Verificar que existan condiciones seguras en todos los estamentos del Sistema Educativo Comunal, y promover acciones seguras en todos los funcionarios del sistema, alumnos(as) y comunidad educativa en general.
- **Unidad de Licencias Médicas:** Llevar el control estadístico de las licencias médicas y tramitarlas ante organismos pertinentes.
- **Unidad de Soporte Computacional:** Cautelar el buen funcionamiento del sistema computacional y la Internet a nivel de DAEM, comunal y de cada colegio.
- **Unidad de Monitoreo de Plataformas Computacionales:** Monitorear el uso de todas las plataformas computacionales a las que accede el DAEM.
- **Departamento de Comunicaciones:** Relacionar el sistema educativo con agentes y medios externos en una acción informativa y de promoción del sistema.

**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 al interior del Municipio son :

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Jefes y Directores de los distintos Departamentos del Municipio.
- Concejo Municipal
- Comisión de Educación del Consejo Municipal.
- Centro de Alumnos
- Centro de Padres y Apoderados

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, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, otros Municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores - Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Comercio, Empresas Locales, Bomberos, entre otros.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.253.384.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.880.076.-**

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 **\$626.692.-** 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

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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe(a) Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Municipalidad de LAS CABRAS
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	2018 - 2022

Fecha evaluación 1er año de gestión	2018
Fecha evaluación 2do año de gestión	2019
Fecha evaluación 3er año de gestión	2020
Fecha evaluación 4to año de gestión	2021
Fecha evaluación 5to año de gestión	2022
Fecha evaluación final	2022

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

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

Objetivo:1	Mejorar los resultados de aprendizaje en los diferentes niveles del sistema educativo (SIMCE/ PSU)												
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
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico	$\left(\frac{\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico, en el año } t}{\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° año básico en el año } t-1} - 1 \right) * 100$	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	3%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC	Que no existan situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un mes.

<p>Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico</p>	<p>((Puntaje promedio obtenido en el SIMCE 8° Básico, por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio Obtenido en el SIMCE 8° año básico 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>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC</p>	<p>Situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un mes.</p>
<p>Aumento del promedio SIMCE en 2° año Educación Media(Lenguaje y Matemática)</p>	<p>((Puntaje promedio obtenido en SIMCE 2° medio en Lenguaje y Matemática por los establecimientos educacionales municipales en el año t/ el puntaje promedio obtenido en 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>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC</p>	<p>Situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un período de un mes. Situaciones climáticas.</p>

Aumento de puntaje en la PSU	$\left(\frac{\text{Puntaje promedio obtenido en PSU por los establecimientos educacionales municipales en el año } t}{\text{puntaje promedio obtenido en } t-1} - 1 \right) * 100$	0%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales de la PSU entregados por el MINEDUC	Situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un mes. Situaciones climáticas.
------------------------------	---	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	--	---

Objetivo 2:	Mejorar las competencias de gestión directiva, técnica y relacional del Equipo DAEM, Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos educacionales para el logro de una gestión institucional y educativa de calidad.												
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
Diseñar e implementar de Capacitación un Plan de capacitación en competencias y habilidades directivas, trabajo en equipo y gestión proactiva para el personal DAEM que tenga responsabilidades directivas.	$(N^{\circ} \text{ de actividades implementadas del plan de capacitación en habilidades directivas, trabajo en equipo y gestión proactiva en el año (t)} / N^{\circ} \text{ de actividades programadas para el año t}) * 100$	100% del Diseño	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Documento del diseño de Plan de Capacitación aprobado por la autoridad. Informes de avance de metas establecida en el plan. Evaluación de proceso y producto del Plan.	Situaciones externas que signifiquen paro prolongado de las actividades educativas por un mes. Contar con los recursos.

<p>Diseñar e implementar un plan de capacitación en gestión educativa, administración de recursos, trabajo en equipo y habilidades blandas para los equipos directivos y técnicos de los establecimientos educacionales.</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan de capacitación para equipos directivos y técnicos en el año(t)/ N° de actividades programadas para el año t)*100</p>	<p>100% del diseño</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>Documento del diseño de Plan de Capacitación aprobado por la autoridad. Informes avance de metas establecida en el plan. Evaluación de proceso y producto del Plan.</p>	<p>Situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un mes. Contar con los recursos.</p>
<p>Diseñar e implementar un plan de capacitación en el uso de las tecnologías, los materiales de apoyo didáctico y recursos de aprendizaje (CRA) para personal docente y asistente de la educación de los colegios.</p>	<p>(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación para personal docente y asistentes de la educación en el uso de la tecnología, materiales didácticos y recursos de aprendizaje(CRA) año t/ N° de actividades programadas para el año t) * 100</p>	<p>Diseño 100% e implementación 20%</p>	<p>10%</p>	<p>40%</p>	<p>10%</p>	<p>60%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>Documento del diseño del Plan de Capacitación. Informes avance de metas establecida en el plan. Evaluación de proceso y producto del Plan. Certificación.</p>	<p>Situaciones externas que signifiquen paro de actividades educativas por un mes. Contar con los recursos.</p>

Objetivo:3	Generar alianzas estratégicas con la comunidad escolar, entes 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		
Desarrollo de actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/ N° de actividades planificadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t)* 100	100%	2/2 (anual por establecimiento)	5%	100%	3/3 (anual por establecimiento)	5%	100%	4/4 (anual por establecimiento)	5%	100%	5/5 (anual por establecimiento)	5%	Informe de las actividades comprometidas para el año t, de acuerdo a plan establecido. Registros de actividades realizadas por cada colegio. Registros audiovisuales. Cuentas Públicas anuales	Factores climáticos adversos o suspensión de actividades escolares por un mes que afecten el sistema educativo comunal

Convenios de colaboración suscritos con actores públicos y privados financiados.	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t) * 100	100% (1de1)	5%	100% 1de1	5%	100% 2de2	5%	100% 2de2	5%	100% 3de 3	%5	Documentos de Convenios de colaboración suscritos entre el DAEM y actores públicos y privados	
Diseñar e implementar una política de convivencia escolar inclusiva basada en actividades que incorporen a todos los actores educativos del sistema educacional municipal.	(N° de actividades del Plan de Convivencia escolar ejecutadas en el año t/N° de actividades en el Plan de Convivencia Escolar en el año t)* 100	Diseño 20% ejecución	5%	40%	5%	60%	5%	80%	5%	100%	5%	Estados de avance del Plan de Convivencia Escolar aprobado por la autoridad. Informe anual.	Factores climáticos y paro de actividades docentes que afecten el funcionamiento del sistema educativo en un mes.
Aumentar el porcentaje de satisfacción de padres y apoderados de los establecimientos municipales con el sistema educativo municipal	(N° de apoderados por establecimiento satisfechos con el sistema educativo municipal en el año t/N° total de apoderados consultados en el año t)*100	30%	5%	40%	5%	50%	5%	60%	5%	70%	5%	Encuestas de Satisfacción realizadas por el DAEM para todos los años del convenio. Informe anual de las encuestas.	

Objetivo:4	Mejorar los indicadores de eficiencia interna de los establecimientos educacionales de la comuna tales como matrícula, asistencia media y deserción escolar.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación n	Supuestos
Aumento de la tasa de matrícula en los Establecimientos municipales de la comuna.	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de matriculados en el año } t-1} - 1 \right) * 100$	1%	5%	1%	5%	1%	5%	2%	5%	2%	5%	Registros de matrícula del MINEDUC a nivel comunal. Estadísticas DAEM	La ocurrencia de factores migracionales. La existencia de Establecimientos Particulares Subvencionados en la comuna. La situación socioeconómica de las familias.

<p>Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos educacionales.</p>	<p>(N° de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año t/N° de matriculados en establecimientos educacionales municipales en el año t)* 100</p>	<p>1%</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 de asistencia por establecimiento a nivel comunal para el año t. Estadísticas DAEM</p>	<p>La ocurrencia de factores externos que afecten el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales. (clima, paro docentes)</p>
<p>Tasa anual de deserción escolar</p>	<p>((N° de alumnos que desertan del sistema en el año t/N° de alumnos que desertan en el año t-1)-1)*100</p>	<p>9%</p>	<p>10%</p>	<p>8%</p>	<p>10%</p>	<p>7%</p>	<p>10%</p>	<p>5%</p>	<p>10%</p>	<p>4%</p>	<p>10%</p>	<p>Informe anual de deserción escolar comunal (base datos DAEM)</p>	<p>La ocurrencia de factores migracionales. Existencia de Establecimientos Particulares Subvencionados . Situación socioeconómica de las familias.</p>

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 70% de promedio mínimo de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión. Un cumplimiento inferior a este porcentaje permitirá al Alcalde la remoción del Jefe de DAEM.

El cumplimiento del convenio entre un 70 % y un 80% permitirá al Alcalde la revisión del convenio para readecuar de común acuerdo con el directivo las metas para el año siguiente. Un promedio entre 90% y más se considerará cumplimiento del convenio.