

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule,  
Comuna de Maule

### I. EL CARGO

#### 1.1 MISIÓN DEL CARGO

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

#### 1.2 REQUISITOS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

## 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 usuarios 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

##### **MISION INSTITUCIONAL:**

“Gestar condiciones técnicas, Administrativas y Financieras ;que garanticen un proceso educativo de calidad, en cada uno de los establecimientos educacionales de nuestra comuna , utilizando las políticas establecidas a través de los diversos organismos de apoyo a la función educativa”

##### **VISION INSTITUCIONAL:**

“Entregar un sistema educativo con altos estándares de calidad en procesos y resultados educativos, generando crecimiento y desarrollo, como un aporte real al crecimiento de la Comuna”.

Con nuestra Misión y Visión Educativa se pretende que el sistema de Educación Municipal responda con eficiencia, eficacia, efectividad y relevancia, a las expectativas de formación y escolaridad que nos demanda nuestra comunidad.

##### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DPTO. DE EDUCACION:**

-Dar respuesta a los requerimientos de las comunidades educativas, proveyendo los recursos con sentido de oportunidades para que los procesos al interior de las comunidades se desarrollen con normalidad y conforme a las planificaciones elaboradas.

-Facilitar los procesos administrativos a los establecimientos de la Comuna y apoyarlos técnicamente con soportes de forma que estos se hagan con respeto y conforme a la normativa vigente que rige el sistema educacional.  
 -Proveer del personal y los recursos necesarios oportunamente para la efectiva atención de los educandos en cada uno de los jardines y escuelas que se administran.

**2.3  
 CONTEXTO  
 EDUCACIONAL**

La Comuna de Maule posee 12 Establecimientos Educacionales Municipales, donde el 92 % corresponde a establecimientos Rurales y el 8 % a urbano y se dividen en:

- 11 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Básica y Educación Media

Hasta hace 20 años atrás, la Educación en Enseñanza Básica, la realizábamos a través de nuestros Establecimientos , a partir de ese entonces se han establecido 8 colegios Particulares Subvencionados que han entrado a competir y captado parte importante de la población escolar, que tradicionalmente era atendida por nosotros.-

También hay un éxodo de alumnos hacia diferentes establecimientos educacionales de la Comuna de Talca, por cercanía y continuidad de estudios.-

**MATRICULA HISTORICA:**

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2411	2362	2281	2186	2073	1977	2000	1890	1856

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1911	1928	1806	1896	1791	1603	1730	1792	1796	1826

La mayoría de las Escuelas están ubicadas en sectores rurales de la Comuna, su matrícula ha sufrido una evolución negativa en el tiempo. Especialmente preocupante es lo que ocurre con las Escuelas de Duao , Quiñipeumo, El Fuerte, Santa Rosa Lavaderos , Linares de Perales y Villa Cobin , las causas son:

- Exódo de la gente joven y ya no forman familias en los sectores, eligen para ello los centros urbanos.-
- Control de la natalidad las familias jóvenes hoy en día tienen en promedio menos de dos hijos.
- Mejoramiento de vías camineras, movilización y nivel económico de algunas familias que buscan educación en la capital regional.

Para el caso del sector Colín podría aplicar la última causa indicada, porque a pesar de que la población crece, la matrícula de la escuela disminuye.

Por último, el Complejo Educacional Maule ha ido disminuyendo progresivamente su matrícula en los niveles parvulario y básico; en este caso las causas podrían ser las dos últimas indicadas y fundamentalmente la creación de dos colegios particulares subvencionados en la cabecera de la comuna.-

**RESULTADOS SIMCE EN MAULE:**

<b>RESULTADOS SIMCE 4° BASICO ESCUELAS DE MAULE</b>			
<b>ESCUELA</b>	<b>AÑO</b>	<b>LENGUAJE</b>	<b>MATEMÁTICA</b>
MAULE	<b>2018</b>	<b>236</b>	<b>237</b>
	<b>2017</b>	<b>255</b>	<b>235</b>
	<b>2016</b>	<b>249</b>	<b>246</b>
	2015	243	261
COLIN	2018	220	237
	2017	252	256
	2016	248	225
	2015	248	260
CHACARILLA	2018	241	256
	2017	237	246
	2016	245	238
	2015	274	263
CALLEJONES	2018	256	213
	2017	249	246
	2016	269	208
	2015	266	265
DUAO	2018	265	254
	2017	274	273
	2016	243	267
	2015	266	255
QUIÑIPEUMO	2018	291	259
	2017	265	276
	2016	261	245
	2015	254	243
NUMPAY	2018	287	290
	2017	280	281
	2016	275	246
	2015	273	264
EL CANELO	2018	276	242
	2017	302	253
	2016	331	279
	2015	278	276
EL FUERTE	2018	sr	sr
	2017	sr	sr
	2016	274	263
	2015	231	223

L. DE PERALES	2018	sr	sr
	2017	194	211
	2016	sr	sr
	2015	242	233
VILLA COBIN	2018	sr	sr
	2017	sr	sr
	2016	283	270
	2015	301	252
SANTA ROSA	2018	sr	sr
	2017	sr	sr
	2016	sr	sr
	2015	sr	sr

RESULTADO SIMCE 8° BASICO ESCUELAS DE LA COMUNA 2017			
ESCUELA	AÑO	LENGUAJE	MATEMÁTICA
MAULE	<b>2017</b>	239	234
	<b>2015</b>	264	<b>255</b>
	2014	241	252
	2013	250	242
COLIN	2017	205	237
	2015	226	246
	2014	226	235
	2013	242	210
CHACARILLA	2017	234	255
	2015	256	265
	2014	217	247
	2013	259	260
CALLEJONES	2017	267	258
	2015	267	265
	2014	253	278
	2013	261	273
DUAO	2017	222	259
	2015	226	282
	2014	225	233
	2013	258	249
QUIÑIPEUMO	2017	230	256
	2015	229	224
	2014	210	223
	2013	238	238
NUMPAY	2017	237	251
	2015	262	263
	2014	263	277
	2013	257	236

DESCRIPCION RESULTADOS SIMCE:

A pesar de la gran cantidad de recursos incorporados al sistema Comunal Escolar, producto de la Ley SEP, los efectos en términos de resultados académicos, no son los esperados, nos hemos ido alejando de la media nacional; a pesar de que en la clasificación entregada por la Agencia de la Calidad de la Educación, no aparece establecimientos en los niveles insuficiente ni medio bajo. En atención a los otros indicadores de calidad están para cada una de las escuelas en un nivel muy alto.-

#### **2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM**

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

Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaría Ministerial Regional de Educación (SECREDOC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV).

Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.

Agencia de calidad de la educación: a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.

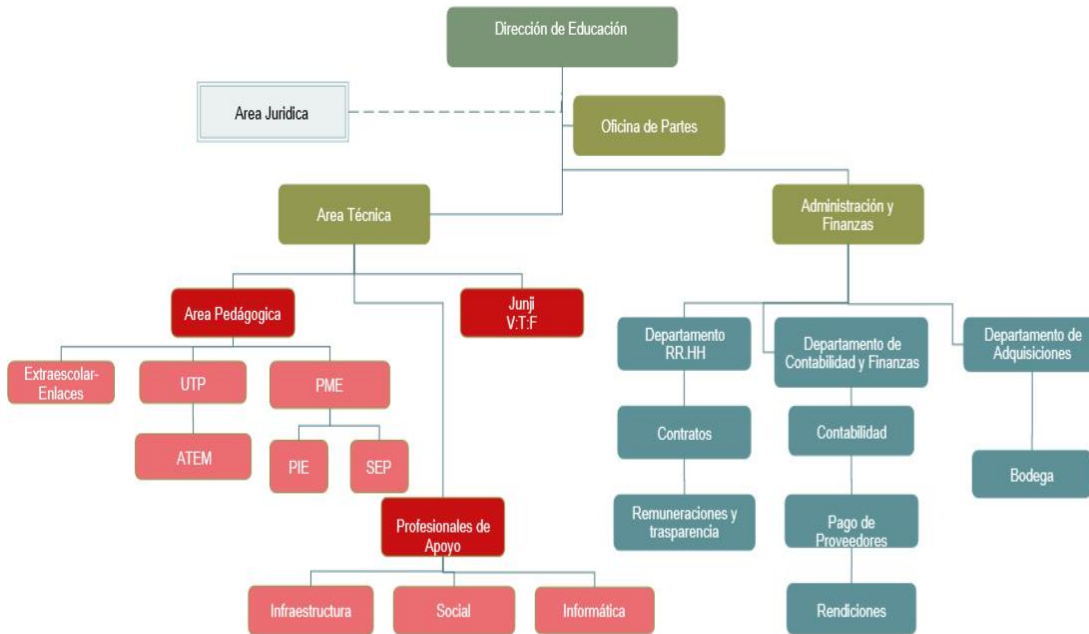
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa de alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP): se relaciona a través de la política nacional docente.

Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE): se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requiera financiamiento de la SUBDERE.

#### **2.5 ORGANIGRAMA DAEM COMUNA DE MAULE**



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>36</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>539</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>539</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$ 6.553.468	
	Subvención	\$ 4.347.806

<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Aporte Municipal	\$ 325.000
	Otros financiamientos	\$ 150.701
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4.823.507</b>

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de Maule cuenta con una superficie de 238,2 km cuadrado, pertenece a la provincia de Talca, y es colindante a la Capital Regional. Delimita al norte con la Comuna de Talca, al oeste con la Comuna de Pencahue, al este con la Comuna de San Clemente y al sur con la Comuna de San Javier.-

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE)	49.721
Porcentaje de Población Rural	10.887(21,9 %)
Porcentaje de Población Urbana	38.834(78,1 %)
Tasa de Natalidad (TAS)- (cada 1.000 HAB.)	16
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)- (cada 1.000 Nac. Vivos)	11,5
Porcentaje de Población Comunal Masculina	24.259(48,8 %)
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	25.462(51,2 %)

Las principales áreas productivas son en orden de importancia: Agricultura, comercio, transporte .almacenamiento y comunicaciones, industrias manufactureras no metálicas, hoteles y restaurantes, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, industrias manufactureras metálicas y otros.-

En materia laboral, los trabajos son eminentemente agrícolas e informales y en menor medida formales en pequeñas y medianas empresas.-

### 2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 12 establecimientos educacionales, de los cuales 05 actualmente tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, estas son :

ESCUELA COLIN  
 COMPLEJO EDUCACIONAL MAULE  
 ESCUELA CHACARILLAS  
 ESCUELA NUMPAY  
 ESCUELA QUIÑIPEUMO

## III. PROPÓSITO DEL CARGO



**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de MAULE, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. 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.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 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).
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</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>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

<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)

### **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.

## **4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>PONDERADOR</b>
---------------------	-------------------

<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>20%</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>20 %</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>20 %</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>	36 Funcionarios directamente 503 Funcionarios indirectamente
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 4.823.507

**5.2  
EQUIPO DE  
TRABAJO**

<p><i>“Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM son los siguientes:</i></p> <p><b>+ Jefe/a de ADMINISTRACION Y FINANZAS:</b> <i>Es el principal actor en el ámbito de administrar y gestionar los recursos, de acuerdo a todas las normativas transversales, a las cuales estamos supeditados. Debe velar por una simetría entre las necesidades de recursos humanos y bienes de acuerdo a los recursos disponibles.</i></p> <p><b>+ JEFE AREA PEDAGOGICA:</b> <i>Es el encargado de establecer e implementar las políticas educativas y curriculares en armonía con las establecidas por el Ministerio de Educación e impactar en mejoras en convivencia escolar con la comunidad. Es el socio estratégico del director DAEM.-</i></p> <p><b>+ RECURSOS HUMANOS:</b> <i>Encargado de gestionar e implementar las políticas de recursos humanos de manera integral , velando por que se cumple con las normativas específicas y estableciendo controles para una optimización de los recursos humanos.-</i></p> <p><b>+Educación Extraescolar :</b> <i>Es una función importante y estratégica porque debe implementar y gestionar políticas en los distintos ámbitos como lo son los deportivos , culturales , científicos , tecnológicos y artísticos</i></p> <p><b>+ Proyecto integración:</b> <i>Es un programa de vital importancia y que debe ser gestionado, de acuerdo a las directrices establecidas desde el gobierno central y comunal. Además debe agregarse de impactar en los aprendizajes y mejorar la calidad de vida de los estudiantes con necesidad educativa especiales mediante la evaluación y atención de necesidades psicosociales.-</i></p> <p><b>+ASISTENTE SOCIAL :</b> <i>Debe orientar, apoyar y resolver distintas problemáticas sociales en cuanto a los alumnos y su entorno familiar, velando por la integridad del alumno.-</i></p>
---

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS, EXTERNOS**

Los principales actores con los que deben relacionarse y/o interactuar la Jefatura del DAEM, son :

**ENTORNO INTERNOS :**

Alcalde de la Comuna.-  
Jefes y los Encargados de los distintas unidades del DAEM.  
Directores de Establecimientos Educativos.  
Directores del Municipio  
Concejo Municipal  
Colegio de Profesores de la Comuna  
Comisión Comunal de Educación  
Centros de Padres y Apoderados  
Consejos Escolares de Establecimientos Educativos

**ENTORNO EXTERNOS:**

Ministerio de Educación, Seremi de Educación.-  
Superintendencia de Educación.  
Agencia de Calidad.  
Contraloría.  
Fundación Integra.  
JUNAEB  
Dirección Provincial de Educación.  
Universidades  
SENDA  
CONAMA

**5.4 RENTA**

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

**\$1.945.944.-** Además se consideraran todas las asignaciones que correspondan, según tenga derecho el profesional.

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$648.648.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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



## ***ANEXO<sup>1</sup>***

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

---

1Ley 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	Director del Departamento de administración municipal
Municipalidad	Maule
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	2020 al 2025

Fecha evaluación 1er año de gestión	Enero 2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	Enero 2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	Enero 2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	Enero 2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	Enero 2025
Fecha evaluación final	Enero 2025

## II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO

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

<b>Objetivo 1:</b>	<b>Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, para todos los estudiantes de la Comuna.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>30 %</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>
<b>Mejorar Promedio Comunal de Pruebas Estandarizadas SIMCE</b>	<b>(( Puntaje Promedio obtenido por las escuelas en la medición SIMCE el año t/Puntaje promedio obtenido en la medición de SIMCE en el año (t-1)-1)*100</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>2%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>	<b>Resultados oficiales SIMCE entregados por la Agencia de Calidad.</b>	<b>Suspensión prolongada de actividades (mayor a 3 semanas)</b>
<b>Desarrollar un plan de mejoramiento de la cobertura</b>	<b>(%Ejecución del plan para el año t)</b>	<b>50%</b>	<b>10%</b>	<b>80%</b>	<b>10%</b>	<b>80%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>	<b>Informe de cobertura curricular de cada</b>	<b>Suspensión prolongada</b>

curricular en todos los EE	(N° de actividades efectuadas /x100 N° actividades del plan)*100												asignatura de cada una de las escuelas	de actividades (mayor a 3 semanas)
<b>Implementar un Programa Comunal que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</b>	<b>(N° de actividades implementadas del Programa Comunal en el año t/N° de actividades programadas en el Programa Comunal para el año t)*100</b>	<b>60 %</b>	<b>10 %</b>	<b>80 %</b>	<b>10 %</b>	<b>90 %</b>	<b>10%</b>	<b>90 %</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>		<b>Presentación del Programa Comunal en el Concejo Municipal, y realización de seguimiento El programa Carta Gantt del programa</b>	<b>Suspensión prolongada de actividades (mayor a 3 semanas)</b>

<b>Objetivo 2:</b>	<b>Potenciar competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para mejorar de manera efectiva la función educativa de los establecimientos educacionales.</b>												
<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>
Llevar a cabo un plan de Capacitación técnica de competencias para equipos directivos de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el plan de capacitación para el año t)	50% Diseño	10%	80%	10%	90%	10%	90%	10%	100%	10%	Elaboración del Plan de Capacitación aprobado por la Autoridad, e informe de cumplimiento	Que no existan los recursos para hacerlo
Implementar un Plan de capacitación en el uso de tecnologías, material de apoyo didáctico y centro de recursos de aprendizaje.	(N° de actividades implementadas del Plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el Plan de capacitación para el año t)*100	60% Diseño	10%	80%	10%	90%	10%	90%	10%	100%	10%	Elaboración del plan de capacitación que contemple Carta Gantt aprobado por autoridad, e informe de cumplimiento de la carta	Suspensión prolongada de actividades  (mayor a 3 semanas)

<b>Objetivo 3:</b>	<b>Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</b>												
<b>Ponderación :</b>	<b>20 %</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderado r año 1</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 2</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 3</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 4</b>		<b>Meta/ Ponderado r año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuesto s</b>
Llevar a cabo un Plan Comunal de Convivencia Escolar coherente con la política nacional y con los planes de cada una de las escuelas.	(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	60%	10 %	70 %	10 %	80%	10 %	90%	10 %	95%	10 %	Elaboración Plan Comunal de Convivencia Escolar, presentación a las Autoridades Municipales donde se contemple una carta Gantt del cumplimiento anual de las actividades	

<p><b>Convenios suscritos con actores públicos y privados que contribuyan al mejoramiento de cada una de las dimensiones del plan de mejoramiento de las escuelas (gestión del currículum, convivencia, liderazgo y recursos).</b></p>	<p><b>(N° de Convenios suscritos en el año t/N° de convenios programados para el año t)</b></p>	<p><b>100 %</b> <b>1 de 1</b></p>	<p><b>10 %</b></p>	<p><b>100 %</b> <b>1 de 1</b></p>	<p><b>10 %</b></p>	<p><b>100 %</b> <b>2 de 2</b></p>	<p><b>10 %</b></p>	<p><b>100 %</b> <b>2 de 2</b></p>	<p><b>10 %</b></p>	<p><b>100 %</b> <b>3 de 3</b></p>	<p><b>10 %</b></p>	<p><b>Diseño de Plan de Convenios, presentación a las autoridades municipales contemplando carta Gantt de evolución para cada año.</b></p>	
--	---	---------------------------------------	--------------------	---------------------------------------	--------------------	---------------------------------------	--------------------	---------------------------------------	--------------------	---------------------------------------	--------------------	--	--

<b>Objetivo 4:</b>	<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>												
<b>Ponderación :</b>	<b>30 %</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>
<b>Ejecutar un plan que permita aumentar el número de matrícula efectiva.</b>	<b>((N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t/N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año (t-1))-1)*100</b>	<b>0.5%</b>	<b>10 %</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>10 %</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>10 %</b>	<b>Registro de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para al 30 de abril para cada año</b>	<b>Suspensión prolongada de actividades por más de 20 días al año</b>



<p><b>Elaborar un plan que permita Mejorar el promedio de asistencia a clases de los alumnos de la Comuna</b></p>	<p><b>% asistencia año t- menos % asistencia año t-1</b></p>	<p><b>0,5%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>1%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>1%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>1%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>1,5%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>Registro de asistencia SIGE</b></p>	<p><b>Suspensión prolongada de actividades por más de 20 días al año</b></p>
<p><b>Ejecutar el presupuesto de Educación</b></p>	<p><b>(N° de acciones y actividades ejecutadas en el Presupuesto anual de educación en el año t/N° de actividades programadas en el Presupuesto Anual de educación para el año t)*100</b></p>	<p><b>80% Diseño</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>85%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>90%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>95%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>95%</b></p>	<p><b>10%</b></p>	<p><b>Presupuesto Anual de Educación, aprobado por el Consejo-Análisis Ejecución Presupuestaria</b></p>	

---

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

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

2.- Un cumplimiento promedio anual , de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de desempeño, superior al 50% e inferior al 75 % permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente, considerando además como atenuante cumplimientos anteriores superiores a 75% de logro.-

3.- 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.