

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Freire, Región de la Araucanía

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de la comuna de Freire, 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.

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de la Municipalidad de Freire, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/la Alcalde/sa 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	49
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	369
Presupuesto que administra	\$ 7.744.080.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño**.

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. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Freire, fomentando la identidad en cada una de las comunidades escolares. 1.2. Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3. Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de los niveles de aprendizajes y otros indicadores de desarrollo personal y social.
2. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	2.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 2.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 2.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Generar y mantener actualizada una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 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, que permita retroalimentación para mejorar el servicio educativo.
4. Potenciar las habilidades y competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y directivos, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales municipales.	4.1 Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal del DAEM. 4.2 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).

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 813.780.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

Además, percibirá la Asignación Complemento de zona equivalente al 15% de la renta básica mínima nacional y asciende a **\$122.067.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un/a Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**.

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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con experiencia en gestión técnico-pedagógica, en el ámbito de educación escolar.

Asimismo, se requiere poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad*.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s**:

- Multiculturalidad
- Control de Gestión
- Comunas rurales
- Gestión presupuestaria/financiera

***Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación de los atributos.**

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>25%</p>
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES 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>20%</p>
<p>A5. LIDERAZGO 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>25%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

I. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	49
Dotación Total DAEM	409
Dotación Total Municipal	968

Presupuesto Global de la comuna	\$ 20.371.320.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (96%)	\$7.436.080.000.-
	Aporte Municipal (1,5%)	\$118.000.000.-
	Otros financiamientos (2.5%)	\$190.000.000.-
	TOTAL	\$ 7.744.080.000.-

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Freire se ubica en la región de la Araucanía, provincia de Cautín, a 27 kilómetros al sur de la capital regional Temuco. Limita Administrativamente al norte con Padre Las Casas, al Sur con Pitrufquén, al Oriente con Cunco y al poniente con Teodoro Schmidt y Nueva Imperial.

Tiene una superficie de 935 km², lo que representa el 2,9% de la superficie regional. Al igual que la región, la comuna alcanza una densidad de 26,31 personas por kilómetro cuadrado.

La comuna de Freire se encuentra dividida en la parte central de su territorio por la ruta 5 sur, conectando de forma fluida los centros urbanos de la comuna (Freire y Quepe) con el resto de la región y el país

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°) Censo 2017	24.606
Porcentaje de Población Rural (%)	68
Porcentaje de Población Urbana (%)	32
Tasa de Natalidad (TAS)	10.9
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7.9
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.4
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.6

Según la encuesta CASEN 2017, el porcentaje de personas en situación de pobreza Multifimensional en la comuna es de 33,1%.

La población de Freire está compuesta, Mayoritariamente por personas del pueblo Mapuche, según los datos arrojados por el Censo de 2017, el 53,4 % de la población de la Comuna pertenece al Pueblo Mapuche

Las principales actividades económicas de la comuna, de acuerdo a la generación de empleo, son las dedicadas al rubro de la agricultura, ganadería y silvicultura, la que concentra el 27,53% de la población empleada. En menor cantidad, los rubros asociados a construcción y comercio.

Según información de OMIL Freire, la población en edad de trabajar en la comuna de Freire es de 19 .679 personas, de esta, se encuentra económicamente activa el 50,08%, es decir, 9.855 personas. De este universo se encuentra sin empleo el 7,03%.

En el PADEM 2022 se han definido tres Objetivos estratégicos, en tres dimensiones definidas como "Escuela", "Sistema" y "Territorio". Los objetivos son:

- Asegurar que todos los estudiantes logren su aprendizaje según los estándares nacionales
- Mejorar la gestión y el buen funcionamiento de la red de establecimientos educacionales
- Aumentar el nivel de escolaridad y continuidad de estudio de los habitantes de la comuna

El analfabetismo de la población comunal alcanza un 4,0% según encuesta CASEN 2017, en cuanto al número promedio de años de estudio para la población alfabetizada alcanza un total de 7,7, inferior al promedio regional que llega a 9,1 años de estudios. Tanto a nivel comunal como regional el promedio de estudio es inferior al obtenido en el país, el que alcanza a 10,1 años de estudio.

CUADRO N°8: Promedio escolaridad de la población alfabetizada

	RURAL	URBANO	COMUNAL
Mujeres	6,5	9,1	7,4
Hombres	7,2	10,5	8,1
Total	6,8	9,7	7,7

Fuente: CASEN 2017

Continuidad de estudios: durante el año 2020, 54 alumnos del liceo Juan Schleyer rindieron la PTU, de los cuales 25 ingresaron a la Educación Superior

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Freire posee 14 Establecimientos educacionales municipales, donde el 22 % corresponde a establecimientos urbanos (3) y el 78 % a rural (11) y se dividen en:

- 12 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media, (imparte educación de adultos)
- 01 establecimientos de Educación Especial

Además, en la comuna existen 19 establecimientos educacionales particular-subvencionados, de los cuales 5 se ubican en la zona Urbana y 14 en el área Rural.

Año	2017	2018	2019	2020	2021
Cantidad de Establecimientos	33	33	33	33	33
Matricula Total	3915	3778	3690	3622	3649
Matricula Municipal	1720	1677	1598	1582	1644
Matricula Subvencionada	2195	2101	2092	2040	2005
Matricula Pre básica Total	397	367	392	434	454
Matricula Pre básica Municipal	151	135	140	155	190
Matricula Especial Total	39	41	43	45	47
Matricula Especial Municipal	39	41	43	45	47
Matricula Básica Total	2620	2509	2425	2365	2392
Matricula Básica Municipal	987	926	870	854	896
Matricula Media Humanista Científico Total	344	409	360	340	351
Matricula Media Humanista Científico Municipal	233	302	250	226	227
Matricula Media Técnico Profesional Total	515	452	470	438	405
Matricula Media Técnico Profesional Municipal	310	273	295	302	284

Por otra parte, la matrícula total de las escuelas municipales muestra una disminución sostenida de estudiantes, hasta el año 2021, que reporta un alza respecto del año anterior, lo que podría explicarse por un bajo interés de la comunidad escolar por integrarse a los establecimientos Municipales.

Matrícula Histórica				
2017	2018	2019	2020	2021
1720	1677	1598	1582	1644

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017		
2018	438	416
2019	438	424
2020	447	436
2021	446	425

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2º Básico	Lenguaje y Comunicación					
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	252	256	233		
4º Básico	Matemáticas	241	233	222		
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural					
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	239		250		
6º Básico	Matemáticas	224		236		
8º Básico	Lenguaje y Comunicación		237		249	
8º Básico	Matemáticas		220		236	
8º Básico	Ciencias Naturales					
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales					
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	221	233	220		
IIº Medio	Matemáticas	214	219	205		

CUADRO N°39: Cuadro resumen indicadores de desarrollo personal y social 2019

	Juan Schleyer	Juan Seguel	Raimapu	La Esperanza	Armando Quintulén	Rucahue	Las Palmeras	Cacique Aillañir	Quetroco	El Llico	Dollinco	Coipúe	Allipén
Autoestima académica y motivación escolar	72	71	73	72	74	77	82	78	76	87	70	79	80
Clima de Convivencia Escolar	75	69	70	73	76	86	78	89	73	86	73	71	77
Participación y Formación Ciudadana	77	76	76	77	78	91	84	82	75	85	77	78	84
Hábitos de Vida Saludable	70	67	69	72	68	79	78	81	69	79	65	69	80
Asistencia Escolar	60	65	76	91	91	94	96	40	87	96	82	76	79
Retención Escolar	76	99	96	100	100	100	100	70	100	100	100	100	81
Equidad de género en aprendizajes	100	100	60	100	100	100
Titulación	63
Puntaje SIMCE	37	41	40	46	44	46	46	41	46	45	31	38	39
Progreso SIMCE	50	50	50	22	50	50	50	50	50	50	11	50	50

Fuente: Informe Agencia de Calidad de la Educación 2019

Cabe destacar que la fecha de incorporación de la Comuna de Freire al Servicio Local Cautín Sur, según Decreto 162, del 15 de septiembre de 2022, se inicia el 01 de marzo de 2026.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los Clientes internos del DAEM son las Direcciones Municipales, principalmente Alcaldía, Administración, Secretaría Municipal, Dirección de Control, Secretaría de Planificación Comunal, dirección de Salud, Dirección de Desarrollo comunitario, Directores de Unidades Educativas.

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

Ministerio de Educación, Departamento Provincial de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación, Colegio de Profesores Comunal y Regional, Asociación de Funcionarios de la Educación, Junta de Auxilio Escolar y Becas, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Escolares, Unión Comunal de Centro de Padres, Centros de alumnos, Universidades, Juntas de vecinos y clubes deportivos, Instituciones con y sin fines de lucro, Empresas privadas y Organismos no gubernamentales

Los principales clientes del Jefe/a Departamento Educación Municipal son:

Los Alumnos: Alumnos Diurnos de Educación Pre-Básica, Básica y Media, Alumnos vespertinos o de tercera jornada de jóvenes y adultos, Salas cunas y jardines Infantiles.

Rango de Edad:

-Escuela Especial: entre 6 y 24 años.

-Nivel Preescolar, Básica y Media, entre 4 a 19 años.

-Nivel Vespertino entre 18 a 60 años.

-Salas cuna y Jardines infantiles, 84 días hasta 4 años 11 meses.

Interculturalidad: Aproximadamente el 70 % de los estudiantes matriculados en Colegios Municipales pertenecen al Pueblo Mapuche.

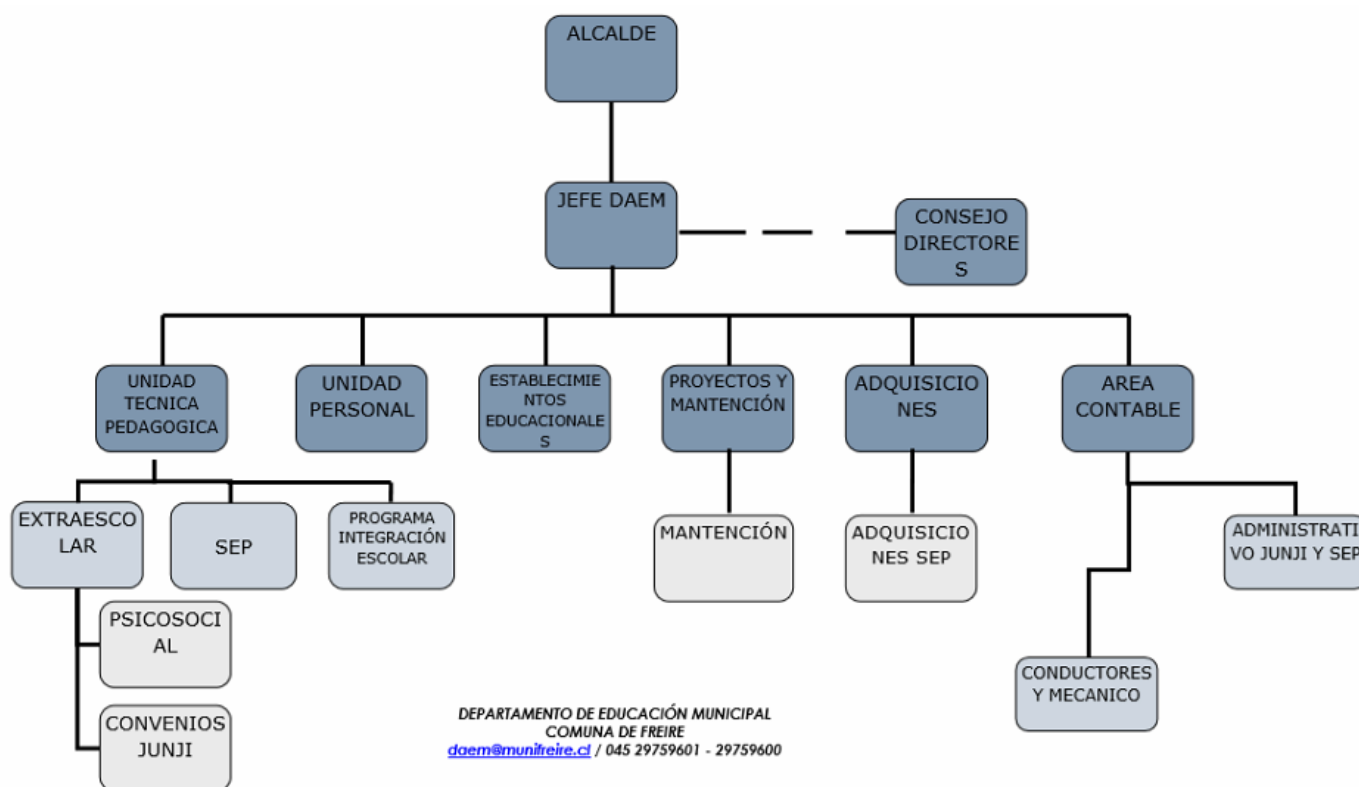
Vulnerabilidad: existe una alta concentración de alumnos vulnerables en los establecimientos que se atiende.

Otro importante cliente real es el Padre, la Madre o el Apoderado del alumno ya que es el que realmente elige nuestro Servicio Educativo.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 14 establecimientos educacionales, de los cuales ninguno tiene Director/a nombrado a través de la Ley 20.501.

3.6 ORGANIGRAMA



EQUIPO DE TRABAJO

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

UNIDAD TÉCNICO PEDAGÓGICA: Su función principal técnico- pedagógico es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica, se ocupa respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente.

Se ocupa de orientar el trabajo técnico Pedagógico en los Establecimientos Educativos de la Comuna a fin de mejorar la calidad de la educación, aumentar el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos/as, mejorando los resultados Simce, PSU, Titulación Técnica. Se encarga de la Coordinación Extraescolar comunal además Se ocupa de las estadísticas mensuales y del área psicosocial de apoyo a los Establecimientos.

AREA DE PERSONAL: Área responsable para administrar los recursos humanos del manejo de la documentación de todos los integrantes del departamento: Profesores, Administrativos, Asistentes de la Educación. En esta área se confeccionan contratos, decretos de nombramiento, cometidos Funcionarios, etc. Se Encarga de Remuneraciones, de Licencias Médicas.

ÁREA DE PROYECTOS Y MANTENCIÓN: Área responsable de la gestión y formulación de proyectos e iniciativas de inversión en infraestructura. Ejecuta además las reparaciones o mejoras como mobiliario, gasfitería en los Establecimientos Educativos y en dependencias del DAEM. Realiza inspección técnica de proyectos de infraestructura en la etapa de ejecución.

ÁREA DE ADQUISICIONES: Área responsable de la adquisición de bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento de los establecimientos Educativos de la comuna.

ÁREA CONTABLE: Área responsable de llevar los recursos financieros del DAEM y de los Establecimientos Educativos de la comuna. Formula, además, los estados financieros y emite los reportes e informes que se soliciten. Elabora el presupuesto de educación, realiza la contabilidad, las remuneraciones del personal, confecciona los decretos de pago. Se encarga de coordinar el transporte escolar.

4. 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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la 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/la 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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.

ANEXO¹

Convenio de Desempeño para Jefes/as 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/as Jefes/as 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 la Educación Municipal
Municipalidad	Municipalidad de Freire
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)

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		SUPUESTOS BASICOS
Porcentaje de implementación del Proyecto Educativo Comunal actualizado, de acuerdo a las necesidades específicas de los establecimientos municipales.	(N° de actividades implementadas del Proyecto Educativo Comunal en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan aprobado por la autoridad municipal. Informe de cumplimiento anual.	Se dispone de un PADEM, respecto al cual no tenemos indicadores sobre su implementación y seguimiento	Año 1: 100% de la actualización del plan y 20% de implementación	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	
Porcentaje de implementación de un plan de nivelación y reforzamiento para alcanzar una cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles.	(N° de actividades implementadas del plan de nivelación en el año t/N° de actividades programadas en el plan de nivelación para el año t)*100	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad comunal y puesto en conocimiento de las unidades educativas de la comuna. Informe de cumplimiento anual	No existen planes de nivelación y reforzamiento, para alcanzar niveles adecuados para el logro de los objetivos	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	
Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as de 4° y 8° Básico en lenguaje y matemática	Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° y 8° básico que están en Nivel Inicial en lenguaje y matemáticas en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° y 8° básico que están en Nivel Inicial en lenguaje y matemáticas en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación	INDICAR LÍNEA BASE	Año 1: Aumento del promedio de resultados en un 5 %	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Aumento del promedio de resultados en un 5 %	10%	
				Año 3: Aumento del promedio de resultados en un 5 %	10%	
				Año 4: Aumento del promedio de resultados en un 5 %	10%	
				Año 5: Aumento del promedio de resultados en un 5 %	10%	

Objetivo N°2	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		SUPUESTOS BASICOS
Tasa de aumento de la matrícula total de los establecimientos de la comuna.	((Matricula del año t/Matricula del año t-1)-1)*100	Documento con Plan de aumento de matrícula escolar aprobado por la autoridad Informe anual de cumplimiento	No existe un plan de aumento de matrícula escolar	Año 1: Mantener % de matrícula.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Incremento del 2% la Matrícula escolar total	10%	
				Año 3: Incremento del 3% la Matrícula escolar total	10%	
				Año 4: Incremento del 3% la Matrícula escolar total	10%	
				Año 5: Mantener % de matrícula.	10%	
Tasa de aumento de los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamiento externo, tales como FNDR, MIEP, PMU, JUNJI, FAEP Y OTROS.	((FNDR, MIEP, PMU, JUNJI, FAEP Y OTROS en el año t/ FNDR, MIEP, PMU, JUNJI, FAEP Y OTROS, en el año t -1)- 1)*100	Plan de gestión financiera aprobado por el alcalde y el director de administración y finanzas del municipio. Informe anual de cumplimiento	Existe un presupuesto anual, que refleja de forma insuficiente la gestión financiera del DAEM. No existe un plan de gestión de recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo	Año 1: 100% de diseño de un plan de estrategias para amentar recursos financieros externos.	10 %	Que las oficinas del DAEM estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros de funcionarios de al menos 45 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: AUMENTO DEL 5 %	10%	
				Año 3: AUMENTO DEL 10 %	10%	
				Año 4: AUMENTO DEL 10 %	10%	
				Año 5: AUMENTO DEL 10 %	10%	
Porcentaje de implementación de un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan anual de Mantenimiento de la infraestructura escolar	No Existe un Plan anual de Mantenimiento de la infraestructura escolar	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros de funcionarios de al menos 45 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	

Objetivo N°3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		SUPUESTOS BASICOS
Porcentaje de Establecimientos que implementan la Política de Convivencia Escolar actualizada	$(N^{\circ} \text{ de EE que implementan la Política de Convivencia Escolar actualizada en el año } t / N^{\circ} \text{ total de EE de la comuna para el año } t) * 100$	Reporte anual de implementación de Política de Convivencia Escolar actualizada. Reporte de Agencia de Calidad de la Educación para el indicador IPS de Convivencia Escolar.	Los Establecimientos de educación cuentan con Política de Convivencia Escolar actualizada	Año 1: 100 % de los establecimientos con una Política de Convivencia Escolar actualizada	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 100 % de los establecimientos con una Política de Convivencia Escolar actualizada	10%	
				Año 3: 100 % de los establecimientos con una Política de Convivencia Escolar actualizada	10%	
				Año 4: 100 % de los establecimientos con una Política de Convivencia Escolar actualizada	10%	
				Año 5: 100 % de los establecimientos con una Política de Convivencia Escolar actualizada	10%	
Porcentaje de satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional	$(N^{\circ} \text{ de apoderados con alta satisfacción en el año } t / N^{\circ} \text{ de apoderados totales evaluados en el año } t) * 100$	Documento con diseño de instrumento a utilizar para la medición de la satisfacción de los apoderados aprobado por la autoridad. Reporte semestral con resultados obtenido de la aplicación del instrumento para medir la satisfacción de los apoderados	No existe un instrumento para medir la satisfacción de los apoderados respecto de la gestión educativa.	Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 3: 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 4: 50% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 5: 80% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	

Objetivo N°4	Potenciar las habilidades y competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y directivos, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales municipales					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		SUPUESTOS BASICOS
Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento.	No existe un diagnóstico de satisfacción	Año 1: 50% de satisfacción	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, Paro de funcionarios u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 60% de satisfacción	10%	
				Año 3: 70% de satisfacción	10%	
				Año 4: : 80% de satisfacción	10%	
				Año 5: : 90% de satisfacción	10%	
Porcentaje de implementación de 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	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Documento con el diseño del plan puesto en conocimiento de los directores y equipos técnicos de los establecimientos de la comuna	No existe plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías y otros recursos pedagógicos.	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% Implementación	10%	
				Año 3: 100% Implementación	10%	
				Año 4: 100% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de éste por año, sin considerar el primer año de gestión, para el cual se espera un 70% de cumplimiento

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

1.- Un cumplimiento promedio anual (desde el año 1), de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.

2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará readecuación de metas.

3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 65%