

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Monte Patria,
Región de Coquimbo

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

VISION: " *Construir una Educación Pública de calidad, orientada al desarrollo humano integral y sustentable*".

MISION: "*Comprometidos con el desarrollo educativo del territorio, promoviendo las condiciones, para posibilitar una formación humana integral, en la que se generen y potencien competencias que permitan movilidad y cohesión social*".

SELLOS TERRITORIALES:

"*Formación de excelencia: formación ciudadana, ambientalista e integral*".

"*Convivencia: cultural*".

"*Aprendizaje de Calidad: sostenible, creatividad, innovación y equidad*".

"*Sentido de pertenencia*".

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Monte Patria posee 42 Establecimientos educacionales municipales, donde el 28,57% corresponde a establecimientos urbanos y el 71,42% a rural y se dividen en:

- 40 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

En la Comuna existen cuatro establecimientos educacionales particulares subvencionados que atienden una matrícula actual de 1.066 estudiantes, lo cual año a año le ha ido restando matrícula al ámbito de la educación municipal de la comuna.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una disminución debido a baja natalidad comunal, escasez hídrica que provoco migración de población y la competencia del sector particular subvencionado.

Matrícula Histórica				
2012	2013	2014	2015	2016
4.936	4.886	4.860	4.859	4.722

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	402,3	435,3
2013	S/I	S/I
2014	416,5	411,4
2015	415,2	428,3
2016	428,6	426,8

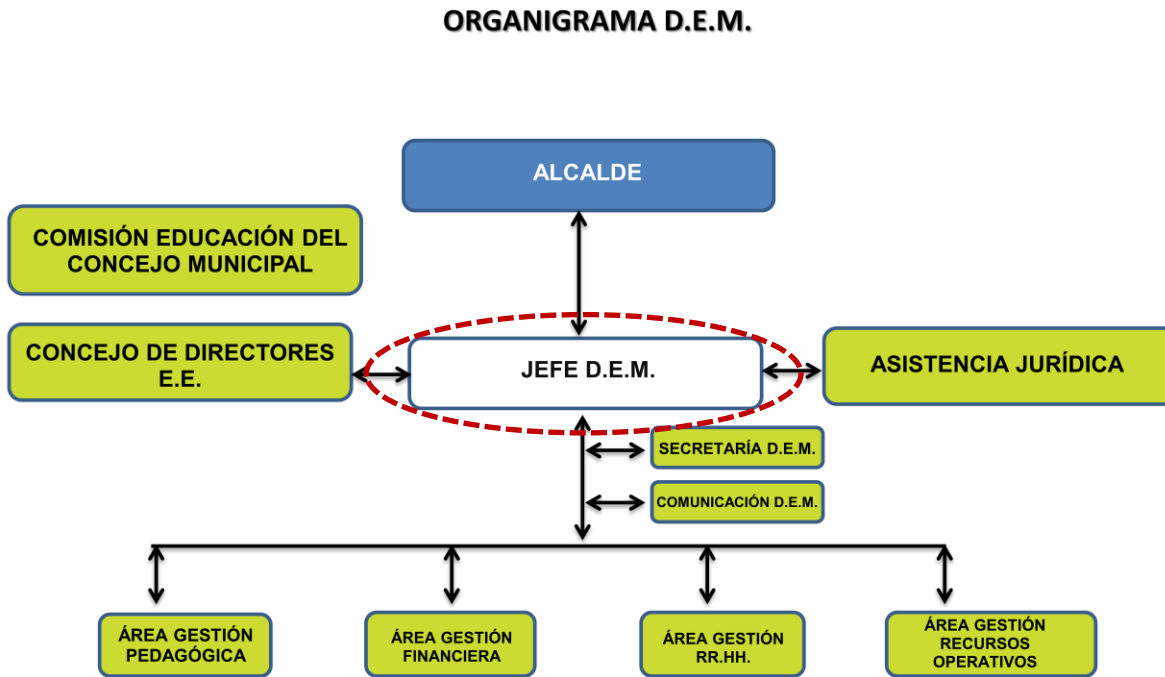
SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2º Básico	Lenguaje y Comunicación		245.5	248.6	246	251
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	264.1	257.7	260.9	257.9	264
4º Básico	Matemáticas	252	250.7	248.5	250.5	244
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	250	247	247.4	251.7	
6º Básico	Lenguaje y Comunicación		239	240	237	248
6º Básico	Matemáticas		230	235.6	227.8	234
8º Básico	Lenguaje y Comunicación		253	230	239	238
8º Básico	Matemáticas		247	242	243	243
8º Básico	Ciencias Naturales		259	-	251.7	
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales			249.7		216
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	242	234	S/I	216	231
IIº Medio	Matemáticas	227	220	S/I	206	206

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Departamento Provincial de Educación, Secretaria Ministerial de Educación de la Región de Coquimbo, organismos e instituciones de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos y alumnas.

También se relaciona con organismos e Instituciones como: SUBDERE, JUNJI, JUNAEB, COMANA, SENAME, SENDA, ACHM, Servicio de Salud Coquimbo, otros Municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asociación Gremial de Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, Contraloría, Agencia de Calidad, Superintendencia de Educación Escolar, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con:

Alcalde de la comuna; entregándole oportunamente asesorías, información y reportes en materias pedagógicas, administrativas y financieras educacionales.

Concejo Municipal; sosteniendo reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal, manteniéndolo informado respecto de las acciones del plan de trabajo DEM y atendiendo requerimientos del Concejo Municipal.

Encargados de las distintas áreas y unidades del DAEM; Reuniones de trabajo y planificación.

Directores de Establecimientos Educacionales; Liderando las políticas comunales de desarrollo educativo.

Administrador Municipal; Mantener reuniones permanentes para informar estado financiero y requerimientos administrativos.

Secretaría Comunal de Planificación (SECPLA); Diseño, ejecución y seguimiento de proyectos de mejoramiento de infraestructura del área de educación y licitaciones públicas.

Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, etc.); Becas y programas sociales.

Director Comunal de Salud; Atención de los alumnos y apoyo en campañas de salud, vacunación, odontológicas, etc.

Director de Obras Municipales; Formulación y presentación de proyectos ante organismos estatales para la mejora de establecimientos educativos.

Director Jurídico; Asesoría en requerimientos jurídicos del DEM. Requerimientos de Contraloría.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	86
Dotación Total DAEM	950
Dotación Total Municipal	661

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna		\$ 5.656.013,000
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (99,318%)	\$ 14.703.255,635
	Aporte Municipal (0,675%)	\$ 100.000,000
	Otros financiamientos (0,007%)	\$ 1.000.000
	TOTAL	\$ 14.804.255,635

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Monte Patria, se ubica en la Región de Coquimbo, Provincia del Limarí, entre las colinas existentes junto a la desembocadura del Río Grande. Limita al norte con la Comuna de Río Hurtado, al oeste con las comunas de Ovalle y Punitaqui, al sur con la comuna de Combarbala y al este con la República de Argentina.

La superficie del territorio comunal es de 4.336,9 Km cuadrados y se localiza geográficamente entre los 30°42' Latitud sur y 70°58' Longitud oeste, situándose a 115,2 Kms. (Ruta 43) de la Capital Regional, La Serena.

De acuerdo al último censo de población y vivienda 2017, la Comuna da cuenta de una población total de 30.256 habitantes, de los cuales 13.340 pertenecen al sector urbano y 16.936 al sector rural, población que se encuentra distribuida en 222 localidades, caracterizando a Monte Patria como Comuna rural.

Respecto a la administración política, el Intendente es la señora Lucia Pinto Ramírez, el Gobernador de la Provincia, el señor Darío Molina Sanhueza y su Alcalde, el señor Camilo Ossandón Espinoza.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	30.751
Porcentaje de Población Rural (%)	55,9%
Porcentaje de Población Urbana (%)	44,1%
Tasa de Natalidad (TAS)	14,26
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4,40
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,65%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,34%

Indicadores Socio económicos:

En la comuna de Monte Patria, la población de pobres indigentes (no hay registro), en cuanto a pobres no indigentes de acuerdo al Sistema ADIS 2018 es de 40%, y de no pobres es de 10%.

En cuanto al promedio de ingresos por hogares de la comuna según proyección IPC, el ingreso monetario correspondiente a la suma de ingreso autónomo y subsidios monetarios, alcanza un monto de \$ 405.870.

La Comuna de Monte Patria presenta una fuerte influencia en actividades económicas extractivas, donde el sector primario mantiene una fuerza laboral de 12.476 personas, que representan al 76%, sector secundario con 280 personas que representan un 2% y sector terciario con 3.594 personas que representan un 22%. Entre sus principales actividades primarias encontramos la agricultura, siendo las principales plantaciones de este rubro los frutales, las vides, hortalizas y plantas forrajeras. El sector agrícola presenta importantes inversiones en producción pisquera y frutícolas, con características tecnificadas. Otro fuerte inductor económico se identifica en el sector servicios (terciarios), donde la actividad principal es el comercio con pequeños y medianos productores.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 42 establecimientos educacionales, de los cuales 9 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Liceo Presidente Eduardo Frei Montalva
Colegio República de Chile
Colegio La Villa
Colegio Río Grande
Escuela Alejandro Chelén Rojas
Escuela Huatulame
Escuela El Palqui
Escuela Concentración Fronteriza Tulahuen
Escuela Wenceslao Vargas

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Monte Patria, 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**

<p>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.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Monte Patria. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>

<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar la política comunal de Convivencia Escolar respondiendo a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 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 Mejorar los índices de satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.4 Velar por el adecuado funcionamiento de los Consejos escolares, Consejos de profesores y Centros de Padres y Apoderados.</p> <p>3.5 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.6 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 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> <p>4.4 Actualizar el plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10 %
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	20%
<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>	30 %
<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>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	950 funcionarios y funcionarias
Presupuesto que administra	\$ 14.804.255,635

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Encargado Área De Recursos Humanos: Su objetivo general es cumplir funciones relativas a la buena administración del personal dependiente del sistema.

Responsable de la administración de los contratos del personal docente y asistentes de la educación y de velar por la aplicación del sistema de calificaciones en base a lo establecido en el estatuto docente y reglamento de evaluación de los asistentes de la educación. Cautelar el fiel cumplimiento de las tareas y/o labores desarrolladas por los funcionarios dentro del DEM y de las comunidades educativas de la Comuna, entre otras.

Encargado del Área de Recursos Financieros. Tiene como responsabilidad administrativa, el manejo eficiente y eficaz de todos los recursos económicos que dispone el Departamento, asegurar el funcionamiento del área a través de presupuestos y flujos de cajas, haciendo que el sistema funcione coordinadamente y sin problemas con los entes internos y externos del sistema y del Municipio y que guarden relación con la función financiera y presupuestaria.

Área de Gestión Pedagógica. El área de gestión pedagógica, tiene entre sus principales objetivos el diagnosticar, evaluar y entregar insumos para orientar el quehacer técnico y pedagógico de cada una de las áreas y programas del departamento de educación, ayudando con ello a desplegar al máximo las capacidades, habilidades, destrezas y recursos del DEM para desarrollar su proyección hacia objetivos institucionales comunes y el desarrollo departamental permanente.

Encargado del Área de Recursos Operativos. Es el responsable de estudiar las necesidades de material, para efectuar las reparaciones y mejoras necesarias en las unidades educativas y dependencias del DEM, de tal manera que se cumpla con las exigencias sanitarias y constructivas. Debe mantener actualizado el inventario de las especies no fungibles

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos: Todos los Estamentos de los Establecimientos Educativos y del Departamento de Educación Municipal: Directores, Subdirectores, Inspectores Generales, Jefes U.T.P., Orientadores, Evaluadores, Coordinadores PIE, Educadores Diferenciales, Educadoras de Párvulos, Profesores Básicos, Profesores Enseñanza Media, Profesores Educación Técnico Profesional, Profesores de Educación Especial, Profesores Educación Media de Adultos, Asistentes de la Educación Profesionales (Psicólogos, Asistente Social, Fonoaudiólogos, Kinesiólogos, Prevencionista, Psicopedagogos, Abogado, Nutricionista, Contadores y No Profesionales), Paradocentes. Asistentes de la Educación No Profesionales (Asistentes de Párvulos, Asistentes de Aula, Paradocentes, Encargados CRA, Monitores Deportivos y Artísticos, Secretarias,

Conductores, Auxiliares de Servicios Menores, Guardias); Dirigentes de CC.PP.AA., Dirigentes de CC.AA., Dirigentes Clubes Deportivos Escolares, Dirigentes Gremiales (Colegio de Profesores y Asociación de Funcionarios Asistentes de la Educación).

Clientes Externos: Dirigentes Organizaciones Territoriales y Funcionales, Servicios Públicos, Carabineros de Chile, PDI, Cuerpo de Bomberos, SENDA, OPD, CESFAM, Fiscalía y Tribunales de Familia, ONG, Redes Provinciales de Educación Técnico Profesional, Instituciones de Educación Técnica y Educación Superior.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe del Departamento de Educación Municipal
Municipalidad	Monte Patria
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
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	

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo:1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.												
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 del promedio SIMCE en 4° Básico	$(\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{en puntaje promedio obtenido en } (t-1)) - 1 * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados Oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año lectivo
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico	$(\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{en puntaje promedio obtenido en } (t-1)) - 1 * 100$	0%	5%	0%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados Oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2° Medio	$(\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{en puntaje promedio obtenido en } (t-1)) - 1 * 100$	0%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados Oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado

Tasa de variación anual del promedio PSU a nivel comunal	$(\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{en puntaje promedio obtenido en } t-1) - 1 * 100$	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados Oficiales de la prueba PSU entregados por el MINEDUC al municipio	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado
--	--	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	--	--

Objetivo: 2	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la disminución del déficit financiero del DAEM.												
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
Aumento de Recursos Financieros provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, entre otros.	$((M\$ \text{ municipales provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, en el año } t / M\$ \text{ municipales provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.	Que no ocurran situaciones excepcionales que impidan el adecuado manejo financiero.
Aumento de matrícula de la Educación Municipal	$((N^\circ \text{ de alumnos matriculados en los Establecimientos Municipales en el año } t / N^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que exista continuidad de clases durante el año académico.

Aumento de asistencia promedio de los establecimientos educacionales	(N° de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año t/N° de matriculados en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	89%	10%	90%	10%	91%	10%	92%	10%	93%	10%	Registros oficiales de matrícula de MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que no hayan eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.
--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--	--

Objetivo 3: Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.

Ponderación: 20%

Indicadores

Nombre del indicador	Fórmula de cálculo	Meta/Pond erador año 1		Meta/Pond erador año 2		Meta/Pond erador año 3		Meta/Pond erador año 4		Meta/Pond erador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento 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 organizadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	10%	10%	15%	10%	20%	10%	25%	10%	25%	10%	Informe de actividades realizadas por la comunidad escolar firmada por los organizadores enviada por los DEE al DAEM. Informe de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales enviados por los DEE al DAEM	Contar con los recintos y los horarios para desarrollar actividades de índole extraescolar.

Convenios de colaboración suscritos con actores privados/públicos	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100 % (1 de 1)	10%	100% (1 de 1)	10%	100 % (2 de 2)	10%	100 % (2 de 2)	10%	100 % (3 de 3)	10%	Convenios suscritos entre el DAEM y el actor privado.	Escaso interés de los actores privados y públicos.
---	---	----------------	-----	---------------	-----	----------------	-----	----------------	-----	----------------	-----	---	--

Objetivo 4: Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.

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			
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DAEM	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	100% del diseño del plan	10%	100 %	10%	100 %	10%	100 %	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente.	Contar con los recursos financieros para ejecutar el plan de capacitación.
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos de los	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año	100% del diseño del plan	10%	100 %	10%	100 %	10%	100 %	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación	Contar con los recursos financieros para ejecutar el plan de capacitación.

establecimientos educacionales.	t)*100											correspondiente.	
------------------------------------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 70% de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión.