

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE CURANILAHUE

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del BíoBío,
Comuna de Curanilahue

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 clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

1. Velar por el logro de los Estándares de aprendizaje vigentes en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Curanilahue, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.
2. Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Curanilahue.
3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
4. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Curanilahue.
5. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.
6. Generar políticas que aseguren y/o fomenten la continuidad de estudios de los alumnos del sistema municipal; a través de promoción y difusión de becas, opciones y alternativas que ofrece el sistema educativo.
7. Generar espacios que permitan orientar a los alumnos en temas relacionados con el campo laboral, particularmente con aquellos estudiantes del sistema de formación de enseñanza técnico profesional. (prácticas laborales, formación dual entre otras materias)
8. Generar espacios que permitan orientar a los estudiantes en temas relacionados con su continuación de estudios en el sistema de formación

científico humanista (casa abierta, PACE, Talentos, entre otras materias)

9. Generar espacios que permitan orientar y apoyar a las alternativas no tradicionales del sistema escolar como Educación Especial y Educación para Personas Jóvenes y Adultos.
10. Optimizar la gestión y administración de recursos humanos, materiales y financieros de acuerdo a los requerimientos curriculares y técnicos pedagógicos.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Curanilahue posee 18 establecimiento educacionales municipales, donde el 66,7% corresponde a establecimientos urbanos y el 33,3% a educación rural. Se dividen de la siguiente forma:

- 14 Establecimientos de Educación Básica
- 1 Establecimientos de Educación Media
- 1 Establecimiento de Educación de Adultos
- 2 Establecimientos de Educación Especial.

Existen además, 2 escuelas especiales de Lenguaje, 1 Escuela, 2 Colegios y 1 Liceo Técnico Profesional, todos particulares subvencionados. Entre ellos acaparan el 35% de la matrícula comunal, cercano a los 2.000 estudiantes.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una tendencia a la baja en las escuelas regulares, con excepción del Establecimiento Mariano Latorre que gracias al Anexo ha visto crecer su matrícula, así como también las ofertas estudiantiles tales como la del CEIA que han aumentado la matrícula. Respecto de las escuelas, salvo la Escuela Ramiro Roa e Independencia, se ha visto una progresiva baja en la matrícula. Mención aparte educación rural que ha tenido un gran descenso de matrícula en los últimos años.

Entre las variables destaca las bajas tasas de natalidad en nuestra comuna, y la emigración del sector rural al urbano. La proporción respecto de los establecimientos municipales y particulares subvencionados se ha mantenido estable en los últimos años.

Matrícula Histórica				
2014	2015	2016	2017	2018
5229	5379	5190	5197	5175

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales a en cuanto al puntaje SIMCE, existe una mantención en las mediciones, por lo que la mayor parte de los PME de los establecimientos municipales han apostado a acciones tendientes a mejorar esta situación. Además considerar que actualmente la Agencia de Calidad da como insumos los Estándares de aprendizaje, los cuales consistenten en un análisis mucho más preciso y extenso que sólo los puntajes.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2014	440	438
2015	491	487
2016	411	420
2017	422	440

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	263	256	266	275.4
4° Básico	Matemáticas	241	252	262	256.4
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	223	225	232	232.4
8° Básico	Matemáticas	245	245	232	232.8
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	xxx	xxx	xxx	xxx
II° Medio	Matemáticas	xxx	xxx	xxx	xxx

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

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

- .- Ministerio de Educación,
- .- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE,
- .- Contraloría General de la República – Dirección Regional del Bio Bio,
- .- Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV,
- .- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP,
- .- Junta Nacional de Jardines Infantiles - JUNJI
- .- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB
- .- OPD (oficina de protección derechos niños, niñas y adolescentes),
- .- Entes gremiales (Colegio de Profesores y Asistentes de la educación),
- .- Ministerio Público,
- .- Organismos policiales, empresas locales, Juntas de Vecinos entre otros.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	55
Dotación Total DAEM	828
Dotación Total Municipal	1050

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 25.114.623.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (54,%)	\$7.113.793.000
	Aporte Municipal (0,15%)	\$20.000.000
	JUNJI (0,79%)	\$104.117.000
	SEP (15.74%)	\$2.073.891.000
	FAEP (6,5%)	\$857.764.000
	PIE (14,65%)	\$1.930.202.000
	OTROS FINANCIAMIENTOS (8.14%)	\$1.072.746.000
	TOTAL	\$13.172.513.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

1.1 Ubicación Geográfica Curanilahue

La comuna de Curanilahue se encuentra ubicada en la Provincia de Arauco y conforma una de las 33 comunas que alberga la Región del Biobío. La comuna limita al norte con Arauco y Santa Juana, al sur con Los Álamos, al oeste con Lebu y al este con la comuna de Nacimiento. Su superficie asciende 994,3 kms.

La ciudad de Curanilahue es caracterizada por un relieve muy irregular, lo que obligó a muchos habitantes a construir sus viviendas en los cerros.

1.2 Datos poblacionales

La comuna de Curanilahue según CENSO 2017 y reportes del Instituto Nacional de Estadísticas, posee un total de 32.288 habitantes, lo que representa el 1,58 % de la población proyectada para la región del Biobío y 0,18% de la población proyectada en el país.

En base a la información proporcionada por la Biblioteca del Congreso Nacional, la variación que presenta la distribución de la población por sexo e índices de masculinidad, sería la siguiente:

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	32.288
Porcentaje de Población Rural (%)	5,3%
Porcentaje de Población Urbana (%)	94,7%
Tasa de Natalidad (TAS)	15,66
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,50
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,02%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,98%

El ingreso monetario per capita de la comuna, registra un monto de \$104.165. En cuanto a la ocupación en cuanto al sector primario (este comprende la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería), al sector secundario (las materias textiles) y Sector terciario (servicios)

En cuanto a la cesantía, es de 3 por cada 100 habitantes. Es más baja que la tasa regional corresponde a 5,5.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales 7 tienen directores/as concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Polivalente Mariano Latorre
- Escuela Ramiro Roa
- Escuela Colico Sur
- Escuela Pablo Neruda
- Escuela Buena Esperanza
- Escuela San José
- Centro Educacional Integral de Alumnos Fermín Fierro.

2 PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de Curanilahue, 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.
8. Promover la articulación de los distintos niveles de enseñanza que imparte el sistema municipal.
9. Proponer anualmente los cambios que permitan efectuar los ajustes y adecuaciones, acorde a lo dispuesto en la Ley 20.501, artículo 34.
10. Conformar el consejo de directores.
11. Elaborar, actualizar y dirigir el PADEM y las acciones implicadas en el.
12. Articular, implementar y monitorear una planificación estratégica, estableciendo metas de gestión.
13. Dar oportuna y efectiva respuesta a los requerimientos del Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación Escolar y Agencia de Calidad.
14. Organizar, orientar y supervisar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna.

15. Organizar la implementación de los Proyectos Educativos Institucionales de acuerdo al contexto, entorno y necesidades de la comuna.
16. Establecer una coordinación efectiva con los organismos respecto de los requerimientos de la ley n° 21.040 (Nueva educación pública)

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1) Velar por el logro de Estándares de aprendizaje vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Curanilahue, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	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 Curanilahue. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.4 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
2) Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	2.1 Generar/ó/Actualizar una política comunal, en la cual se imbriquen y articulen los actores públicos y privados. 2.2 Generar espacios para la interrelación entre actores públicos y privados, sobre todo en el área TP de Enseñanza Media. 2.3 Establecer convenios con empresas para capacitación y/o recursos financieros.
3) Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de los alumnos de la comuna de Curanilahue.	3.1 Establecer planes de trabajo para elaborar, y mantener actualizado el Proyecto Educativo Comunal. Aquí debe incorporar las políticas ya establecidas, tales como FAEP, PIE y SEP, e incorporar las nuevas tanto Ministeriales como externas.
4) Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y profesionales de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.	4.1 Establecer una línea base de necesidades en capacitación de los directivos y profesionales de los establecimientos educacionales. 4.2 Articular todos los PDPD de los establecimientos educacionales en uno comunal. 4.3 Articular las necesidades de capacitación, actualizándose para cumplir con los requisitos ministeriales.

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>	10%
<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>	25 %
<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>	20 %
<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>	25 %
<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%

3 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	828 personas
Presupuesto que administra	\$13.172.513.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe Técnico Pedagógico Comunal: Debe Planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades inherentes a los procesos Técnico Pedagógicos de los establecimientos escolares de la comuna, incluida la Ley SEP. Actualmente lo desempeña un Docente, que posee 3 años de antigüedad en el cargo.

Jefe de Personal: Encargada de los procesos de selección, incorporación y mantención del personal que presta servicios al DAEM, además de generar políticas de recursos humanos y capacitación. Responsable de la generación y gestión de toda la información relacionada con el recurso humano del DAEM. Actualmente lo desempeña un Técnico en administración de empresas.

Jefe de Finanzas: Responsable de la elaboración, ejecución y control del presupuesto del DAEM, además de velar por la correcta ejecución del programa de gasto, de la legalidad y control administrativo y financiero. Actualmente lo desempeña un Contador Auditor.

Asesor Jurídico: Encargado del Control Jurídico de las acciones del DAEM, asesora directamente al equipo directivo del departamento y es el responsable de responder presentaciones jurídicas y administrativas. Cargo desempeñado por un abogado.

Coordinador Educación Extraescolar: Coordina los programas extraescolares, deportivas, recreativas y culturales del sistema comunal de educación. Cargo desempeñado por un profesor de educación física. Posee 30 años en el cargo.

Coordinadora Equipo Multiprofesional: Coordina la labor de los profesionales que se desempeñan en los diferentes programas, gestionar y solucionar posibles dificultades; adquirir productos según necesidad, etc. Posee 6 años en el cargo y actualmente es desempeñado por un Psicólogo.

Encargadas de Adquisiciones: Proveer a las unidades educativas y DAEM de las necesidades para su funcionamiento en infraestructura y apoyo pedagógico (compras y licitaciones), coordinar compras y pagos con el depto. de finanzas confección de nombramientos, decretos y contratos, del personal que requiera el dpto., apoyo con la información solicitada por el Mineduc, Secreduc y Deprov (plataforma web). Posee 8 años en el cargo, y es desempeñado por una Ingeniero Comercial.

Asistente Social: Debe Facilitar el acceso a beneficios sociales a los

alumnos. Posee 15 años en el cargo.

Asistente social JUNAEB: Debe facilitar el acceso a beneficios de la JUNAEB y Programa de Residencia Estudiantil. Es Asistente Social y tiene 5 años en el cargo.

Encargado de Remuneraciones: Pago remuneraciones personal dependientes del departamento de educación municipal. Posee 10 años en el cargo, y es desempeñado por un Contador Auditor.

Encargado de Planificación: Encargado de generar y ejecutar proyectos, asegurando una adecuada implementación de estos mismos. Generalmente es el ITO de las obras. Es desempeñado por un ingeniero civil industrial.

Encargado de Higiene y Seguridad: Encargado de la seguridad, implementar y monitorear las leyes asociadas a Seguridad y gestionar los convenios con las Mutuales de Seguridad. Es desempeñado por un Técnico en Prevención de Riesgo.

Encargada de mantenimiento: Encargada de velar por la mantención y cuidado de los establecimientos educacionales de la comuna. Es desempeñado por un dibujante técnico.

Encargada de SEP: Gestiona los recursos en contrataciones y adquisiciones de acuerdo a la Subvención Escolar Preferencial, con foco en el área de la Gestión Curricular.

Administrativo de Licencias Médicas: Encargado de gestionar la articulación y los reembolsos de las licencias médicas, y que sean reincorporadas al presupuesto del DEM.

Encargada de finanzas: Apoyo al área de Finanzas. Es desempeñado por una secretaria.

Secretaría de dirección y Coordinación: Cumple las funciones de organizar la agenda del área de Dirección y Coordinación Técnica.

Secretaría de Personal: Apoyo al área de Personal en procesos administrativos, entre otros.

Además, forman parte de su equipo una secretaria administrativa y 5 conductores, 1 bodeguero, 5 maestros.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la jefe/a del Departamento de Educación Municipal al interior del municipio son:

- .- Alcalde, Concejo Municipal,
- .- Directores de otras unidades del municipio,
- .- Directores de establecimientos educacionales, y de jardines infantiles, docentes, asistentes de la educación,
- .- Dirección de desarrollo comunitario y con los encargados de los programas sociales.

Respecto de actores externos, le corresponde relacionarse con el

Ministerio de Educación en los niveles de SEREMI, DEPROV, JUNJI, JUNAEB, SENAME, universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio público, entre otros.

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.-**

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.

ANEXO²

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

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

III.

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

Objetivo: 1	Fortalecer la gestión pedagógica en los establecimientos educacionales de la comuna, con el fin de mejorar el aprendizaje de los alumnos/as del sistema y contribuir 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	(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/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	(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/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	(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/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	(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/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%												
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%	15%	1%	15%	1%	15%	1%	15%	1%	15%	Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.	Que no ocurran situaciones excepcionales que impidan el adecuado manejo financiero.
Aumento de asistencia promedio de los establecimientos educativos	$(N^\circ \text{ de alumnos que asisten a los establecimientos educativos municipales en promedio en el año } t / N^\circ \text{ de matriculados en los establecimientos educativos municipales en el año } t) * 100$	89%	15%	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 educativos.

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/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 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	$(N^{\circ} \text{ de actividades implementadas del plan de capacitación en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas para el año } t) * 100$	100% del diseño del plan	10%	100%	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 establecimientos educacionales.	$(N^{\circ} \text{ de actividades implementadas del plan de capacitación en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas para el año } t) * 100$	100% del diseño del plan	10%	100%	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.

El cumplimiento o incumplimiento de Metas Anuales por parte del Director de Educación Municipal de Curanilahue provocará los siguientes efectos:

1. Bajo el 60% de logro de metas, en cualquier año de evaluación, procederá la desvinculación del cargo.
2. Entre el 60% y 79% de incumplimiento en cualquier año de evaluación procederá el registro de una observación de demérito.
- 3.- El cumplimiento de metas por sobre un 90%, en cualquier año de evaluación, significará el registro de una observación de mérito.