

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

San Pedro, Región
Metropolitana

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a la 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

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponderá enfrentar los siguientes desafíos, señalados en el PADEM de la comuna:

Contribuir a la formación de nuestros educandos, desarrollando y fortaleciendo sus capacidades, hábitos, valores y aptitudes, en un contexto de Educación Continua, de modo que lleguen a ser hombres y mujeres emprendedores(as), respetuosos(as) de los valores y normas, capaces de integrarse y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Para lograr lo anterior, se plantea los siguientes objetivos estratégicos:

- Lograr los aprendizajes y el desarrollo integral de los y las estudiantes, a través de un trabajo colaborativo y en conjunto grupo técnico pedagógico.
- Diseñar, articular, conducir y planificar el trabajo comprometido de quienes lideran los procesos de gestión institucional y de cada establecimiento.
- Implementar acciones, formativas transversales, que favorezcan el desarrollo de habilidades sociales e interpersonales para la resolución de conflictos y la buena convivencia escolar.
- Brindar las condiciones para favorecer los procesos de mejoramiento continuo, en relación a la adquisición de recursos materiales, y perfeccionamiento que requieran los docentes, profesionales y técnicos del establecimiento, para atender los procesos formativos de los estudiantes.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de San Pedro, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar:

- 2 jardines infantiles y sala/cuna
- 10 Escuelas Básicas
- 1 Liceo que imparte los niveles de Enseñanza Pre-Básica, Enseñanza Básica, Enseñanza Media Científico Humanista.

Para ello cuenta con la siguiente dotación: 140 profesores, incluye 6 docente DAEM contratados por Estatuto Docente, Educadoras del Programa integración y Educadoras de Jardines infantiles; asistentes de la Educación (Psicólogos, Fonoaudiólogos, Orientadora, Apoyo de Aula, Bibliotecarias, auxiliares de servicios menores).

A la fecha, no existe oferta particular o particular subvencionada, situación contractual que provoca en la comunidad una salida de los estudiantes, los cuales emigran a las ciudades cercanas como Melipilla y Santo Domingo, donde existe una gama de ofertas educativas para ellos.

Los 11 establecimientos educacionales de la comuna reciben recursos SEP, con los cuales se logra implementar las acciones de sus planes de mejoramiento. Cada establecimiento tiene una subvención de mantenimiento, para mantención y reparaciones menores. Con recursos FAEP y Fondos para fines educativos, se resuelven situaciones de infraestructura para dar cumplimiento a exigencias de la Superintendencia de Educación.

Del mismo modo, los 11 establecimientos educacionales de la comuna cuentan con Programa de Integración Escolar PIE, recursos que permiten la contratación de educadoras y especialistas para realizar una integración efectiva y una atención integral a alumnos que presentan Necesidades Educativas Especiales Transitorias y/o Permanentes.

En lo que respecta a la evolución de la matrícula comunal los establecimientos municipales, muestran un incremento de la matrícula entre el año 2012 y 2017, siendo este último de mayor impacto.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.307	1.348	1.345	1.352	1.343	1.477

Los resultados obtenidos por los alumnos en las distintas, mediciones ministeriales son los siguientes:

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2014	383	392
2015	408	424
2016	407	421
2017	406	428
2018	404	437

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
2º Básico	Lenguaje y Comunicación	255	252	252		
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	268	274	278	263	281
4º Básico	Matemáticas	246	272	267	253	266

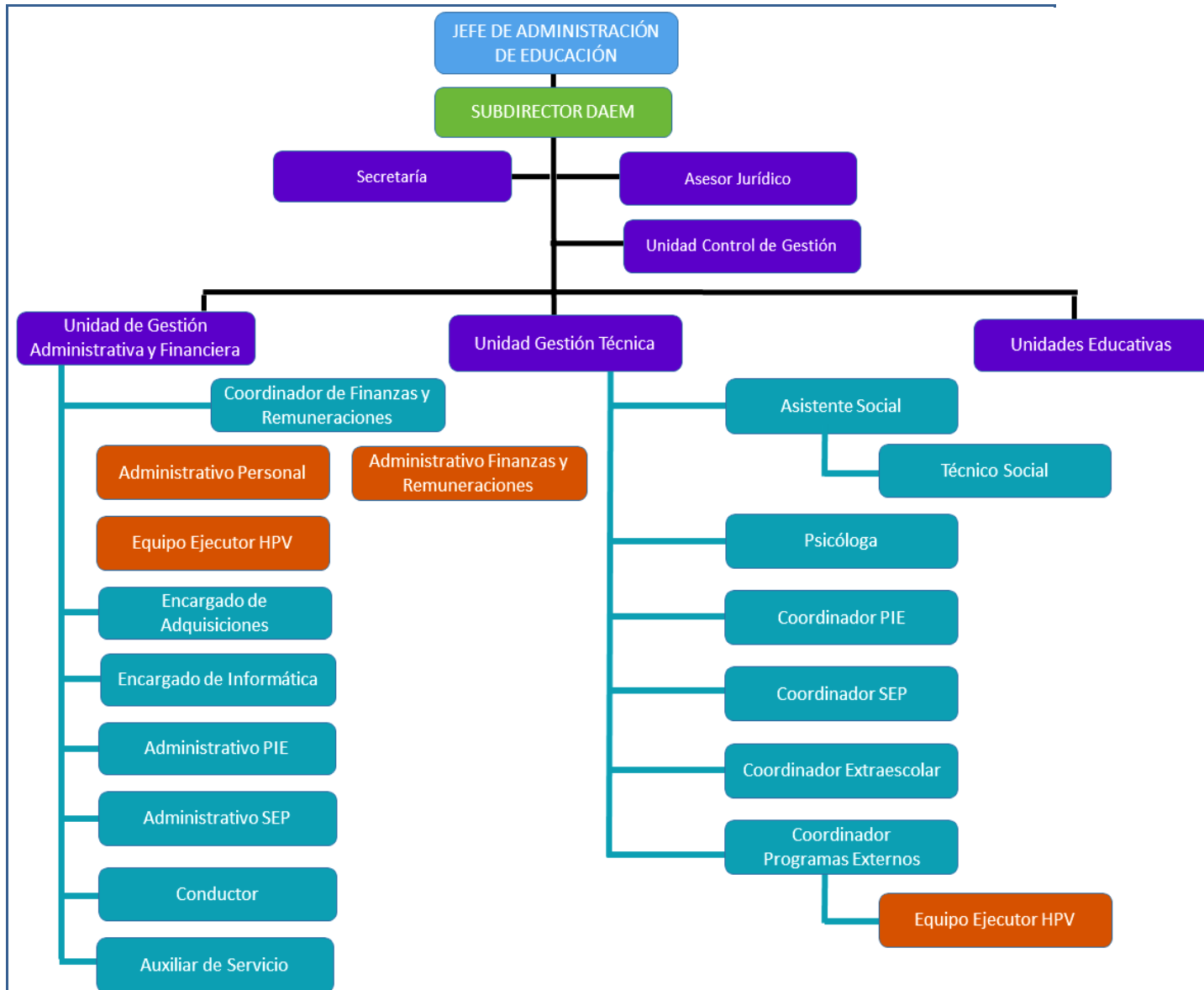
Los años 2017 y 2018, los 2º básicos no rindieron SIMCE

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación en los niveles de Departamento Provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, entes de gobiernos relacionado con la protección y atención de los alumnos/as.

También se relaciona con instituciones como: JUNJI, SENAME, JUNAEB, COINACE, ACHM, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



El Jefe/a DAEM, además, se vincula constantemente con todas las unidades o direcciones municipales, principalmente con:

- DIDECO, por necesidades sociales que pueden requerir los alumnos o sus familiares.
- SECPLA, Planificación, postulación a proyectos educacionales que permitan entregar una mejor calidad en infraestructura o esparcimientos a nuestros alumnos.
- Dirección de Medio Ambiente, capacitación e implementación de programas ambientales en los colegios.
- Dirección de Control, supervisión y fiscalización de los proyectos y programas que se ejecutan en el DAEM
- Departamento de Salud, trabajo colaborativo en diversas áreas con el Daem.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	46
Dotación Total DAEM	337
Dotación Total del DAEM	383

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna 2019 (área Municipal, Salud y Educación)	\$8.889.825.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (30%)	\$1.379.049.000
	Aporte Municipal (8%)	\$367.746.000
	Otros financiamientos (62%)	\$2.850.035.000
	TOTAL	\$4.596.831.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de San Pedro se ubica en la provincia de Melipilla, al sur oeste de la Región Metropolitana, a 100 kms. de la ciudad de Santiago y a 42 Km. de Melipilla. Limita al norte con las comunas de Melipilla (Región Metropolitana) y Santo Domingo (Región de Valparaíso); al este con Melipilla y Alhué; al oeste con Santo Domingo y al sur con las comunas de Litueche, Las Cabras y Navidad (Región de O'Higgins).

La superficie total de la comuna de San Pedro es de 788 Km², de los cuales el 100% es rural. La conservación de las condiciones de ruralidad es una característica distintiva que difiere de las lógicas demográficas de otras comunas de la región donde se aprecia una disminución del 1,1% de la población rural entre los años 1987 y 2002.

A pesar de ser una de las comunas más alejadas de la región, San Pedro presenta una localización estratégica gracias a su condición limítrofe con las regiones V y VI, la cercanía al puerto de San Antonio, a centros comerciales y turísticos y la existencia de importantes vías de conectividad interregional de fácil acceso y expeditas como la Carretera de La Fruta (Ruta R-66) y el Camino a Rapel (Ruta G-60).

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	9.726
Porcentaje de Población Rural (%)	100
Porcentaje de Población Urbana (%)	0
Tasa de Natalidad (TAS)	-
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	-
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	53
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	47

La comuna de San Pedro se caracteriza por presentar el mayor porcentaje de población en condición de pobreza multidimensional y la segunda más pobre por ingreso, con un 50,9%

En el ámbito de ingresos, se estima que el ingreso autónomo bordearía los \$287.276; el monetario los \$336.075; y el total no superaría los \$417.326. Lo anterior, sitúa a la comuna por debajo de la región que alcanza un ingreso total de \$1.106.263 y por debajo de la provincia que promedia \$595.539 (CASEN, 2013).

Destaca como vocación productiva la Silvoagropacuaría, destacándose la producción de frutillas.

En lo que respecta a la escolaridad, la comuna alcanza un promedio de 8,3 años en la población de 18 años o más años, siendo más alta la escolaridad de las mujeres (8,7) que en los hombres (7,9 años). El promedio comunal se ubica por debajo del promedio registrado por la región (11,5 años) y el país (10,8).

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales reconocidos por el Ministerio de Educación, de los cuales ninguno tiene Directores concursados a través de la Ley 20.501.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al/a la Jefe/a del DAEM de San Pedro, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTO
<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 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 las bases curriculares.</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 y difundir política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</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 Elaborar un 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>	<p>10 %</p>
<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>	<p>20%</p>
<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, poseer conocimientos en área de compras públicas, 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>15 %</p>
<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>	<p>15 %</p>
<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>	<p>20 %</p>
<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 en el área Educacional y mínimo uno de ellos en Comunas rurales.</p>	<p>20 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	383
Presupuesto que administrará 2019	\$4.596.831.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por personas y se organiza en las siguientes áreas:

Jefe/a Técnico Pedagógico Comunal: Responsable de asesorar y proveer de las instancias necesarias para que los 11 Establecimientos Educativos de la comuna de San Pedro, orienten su gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad en la educación y la modernización del sistema pedagógico

Encargado de Personal y/o Encargado de Recursos Humanos: responsable de las contrataciones del personal, otorgamiento de beneficios, accidentes del trabajo, supervisión de planilla de remuneraciones, control del cumplimiento de los contratos y decretos de nombramiento, recuperación de subsidios, promover, programar y desarrollar cursos de capacitación para el personal.

Coordinadora Educación Extraescolar: Encargado de implementar políticas complementarias al desarrollo lectivo o de aula generando instancias de participación de la comunidad educativa en las 5 áreas de la educación extra-escolar (deportiva, artística-cultural, científico-tecnológica y cívico-social).

Coordinador de Nutrición y Vida Sana: Encargada de realizar asesoramiento y talleres en los establecimientos de la comuna de San Pedro.

Coordinador Habilidades para la Vida, Psicóloga DAEM y Encargado de Convivencia: Se encarga de coordinar y supervisar el Programa de Habilidades para la Vida, de las derivaciones realizadas por los establecimientos de la comuna en el área psicológica y de los casos de convivencia escolar en todas las unidades educativas, revisión del Plan de Gestión de Convivencia Escolar, trabajo con alumnos, apoderados y comunidades en general.

Encargado de compras: Encargados de realizar compras del área educación y de las unidades educativas.

Secretaria: Encargada de recepción de documentos, atención de público en general.

Encargado de Soporte Técnico: Encargado de realizar monitoreo y mantención de los equipos tecnológicos de las unidades educativas y el departamento de educación, además de la difusión de las actividades del departamento de educación.

Encargado de Contabilidad: Área encargada de ejecutar el presupuesto municipal para

Coordinadora Proyecto Integración Comunal: Coordinadora Comunal de Convivencia Escolar y ejecución del Proyecto de Integración Escolar:

Coordinador PIE Comunal: Encargada de la implementación y coordinar la ejecución del PIE en todas las unidades educativas.

Asistente Social: Encargada de casos sociales de las escuelas de la comuna de San Pedro.

Encargado de Proyectos: responsable de coordinar, Gestionar, formular y postular a Proyectos y Programas en diversas áreas (FAEP, PMU, Transporte Escolar, Registro de Proyectos y Programas Educativos), además de prestar colaboración y apoyo en las actividades y tareas

Encargado de Contabilidad: Encargado de Finanzas y Presupuesto del DAEM, para proveer a las unidades educativas de las necesidades materiales para su funcionamiento y apoyo pedagógico, a través de los procesos de compra.

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 Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son:

Alcalde de la comuna y Concejo Municipal, Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem, Directores de Establecimientos Educativos y Jardines Infantiles, Administrador Municipal, Secretaría Comunal de Planificación (Secplan), Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.) y OPD de la comuna de San Pedro.

El/la Jefe/a DAEM debe relacionarse con los siguientes actores externos:

Ministerio de Educación, Secretaría Regional Ministerial, Departamento de Educación Pública, Departamento Provincial de Educación Talagante, Superintendencia de Educación, SEREMI de Salud. Servicios como JUNJI, JUNAEB, SMA, SENAME, CONACE, CONADI, ONEMI, IND, OPD, Empresas locales, 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

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	I MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO, JEFE DAEM
Cargo	JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACION MUNICIPAL DAEM, I MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO
Municipalidad	SAN PEDRO
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
Período de desempeño del cargo	5 AÑOS

Fecha evaluación 1er año de gestión	Diciembre 2019
Fecha evaluación 2do año de gestión	Diciembre 2020
Fecha evaluación 3er año de gestión	Diciembre 2021
Fecha evaluación 4to año de gestión	Diciembre 2022
Fecha evaluación 5to año de gestión	Diciembre 2023
Fecha evaluación final	Diciembre 2023

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (01/12/2019) al (31/12/2025)

Objetivo 1:	Potenciar los resultados de aprendizaje efectivos, en evaluaciones estandarizadas nacionales, con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.												
Ponderación:	25%												
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 puntaje SIMCE en 4° básico, de Lenguaje y matemática	$((\text{puntaje SIMCE } 4^{\circ} \text{ básico obtenido por cada escuelas en el año } t / \text{puntaje SIMCE } 4^{\circ} \text{ básico obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	15%	1%	15%	1%	15%	2%	15%	2%	15%	Resultados oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia de la Calidad	Que los establecimientos educacionales no estén afectados por un parto de actividades superior a una semana
Tasa de variación del puntaje PSU en el año t.	$((\text{puntaje PSU obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje PSU obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Resultados oficiales prueba PSU entregados por el DEMRE	Que los establecimientos educacionales no estén afectados por un parto de actividades prolongado

Objetivo 2:	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM, como de sus Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación, 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
Porcentaje de ejecución del plan de perfeccionamiento de directivos	(n° de actividades ejecutadas del plan de perfeccionamiento en el año t/n° de actividades planificadas del plan de perfeccionamiento en el año t) *100	100% diseño programa de perfeccionamiento de directivos	10%	100/ 70% evaluación y rediseño programa	10%	100/ 80% evaluación y rediseño programa	10%	100/ 90% evaluación y rediseño programa	10%	100% evaluación y rediseño programa	10%	Programa aprobado por la autoridad. Informe anual entregado a la autoridad. Nómina de asistencia	No existan inasistencia de Directivos por licencias médicas
Porcentaje de ejecución del plan de perfeccionamiento de docentes	(n° de actividades ejecutadas en el año t/n° de actividades planificadas año t) *100	100% diseño programa	10%	70% evaluación y rediseño programa	10%	80% evaluación y rediseño programa	10%	90% evaluación y rediseño programa	10%	100% evaluación y rediseño programa	10%	Programa aprobado por la autoridad. Informe anual entregado a la autoridad. Nómina de asistencia. Fotografías	No exista un alto n° de licencias médicas de docentes

Objetivo 3:	Fortalecer las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.												
Ponderación:	25%												
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
Porcentaje de actividades implementadas de la Política de Convivencia Comunal	$((N^{\circ} \text{ de actividades implementadas de la Política de Convivencia Comunal en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas de la Política de Convivencia Comunal en el año } t-1)) * 100$	100 del diseño y 10 % de implementación	25%	40%	25%	60%	25%	80%	25%	100%	25%	Informe anual de ejecución de actividades implementadas	Que no exista Inasistencia de participantes por catástrofes naturales

Objetivo 4:	Garantizar el buen uso de recursos financieros, la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.												
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
Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos educativos	$(N^{\circ} \text{ de alumnos que asisten a los establecimientos educativos en el año } t / N^{\circ} \text{ de matriculados en establecimientos educativos en el año } t) * 100$	88 %	15%	89%	15%	90%	15%	91%	15%	92%	15%	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de 15 días durante el año lectivo

<p>Aumento de matrícula de la Educación Municipal, permanente al finalizar el año.</p>	<p>(N° de alumnos matriculados al final de año en los establecimientos municipales en la comuna en el año t/N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1)-1)* 100</p>	<p>0%</p>	<p>15%</p>	<p>1%</p>	<p>15%</p>	<p>1%</p>	<p>15%</p>	<p>1%</p>	<p>15%</p>	<p>1%</p>	<p>15%</p>	<p>Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t</p>	<p>Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de 15 días durante el año lectivo</p>
--	---	-----------	-------------------	-----------	-------------------	-----------	-------------------	-----------	-------------------	-----------	-------------------	---	---

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 70% de cumplimiento del Convenio de Desempeño por año de gestión. Siempre y cuando se cumpla el 50% en cada objetivo.

Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño inferior a 70%, permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo, las metas establecidas para el año siguiente o poner fin a la relación laboral.