

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos,
Purranque

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

La visión de la Educación de la Comuna de Purranque, se centra en un sistema educativo dinámico, participativo e integrado, dirigido a la atención de la diversidad, que responda a las reales necesidades y expectativas de nuestros educandos y la sociedad. Con una política educativa orientada hacia el desarrollo de habilidades y logros de competencias, basado en principios ético -valóricos, ejecutados en ambientes de convivencia, oportunidad y optimismo, con un compromiso de la familia y la comunidad.

Adicionalmente, el DAEM de Purranque se adscribe a los principios del Proyecto Internacional “Ciudad Educadora”, proyecto que reivindica lo colectivo y lo público, y busca ingresar a la modernidad haciendo uso de la educación como fenómeno eminentemente comunicativo cuyo desarrollo potenciará la capacidad de incidencia de la sociedad sobre sus propios destinos.

Misión

Acoger a todos los alumnos y alumnas con su propia realidad, atendiendo a la diversidad cultural y contexto bio – psico - social, con integración de la familia, brindándoles formación en lo académico y valórico, generando hábitos de estudio permanente, que deriven en el logro de competencias, permitiéndoles integrarse responsablemente a una comunidad globalizada, activa y democrática.

Objetivos Estratégicos

El motivo central del Sistema Educativo Municipal de Purranque es la Educación de los niños, niñas y jóvenes, de allí que todas las acciones deben ponerse al servicio de este propósito y asegurar el desarrollo de los siguientes objetivos:

- Lograr que nuestros estudiantes alcancen el máximo desarrollo de sus capacidades individuales en expresión oral, escrita, pensamiento lógico y matemático, resolución de problemas, espíritu creativo, capacidades que les permitirán construir aprendizajes de manera permanente.
- Lograr que nuestros alumnos conozcan su entorno y sus valores, desarrollando el cuidado de su medio ambiente.
- Desarrollar en nuestros estudiantes, habilidades sociales que ayuden a reforzar la responsabilidad, autoestima, autocontrol, la integridad, la honestidad y el trabajo en equipo.
- Instalar la supervisión y el monitoreo a nivel sistémico, entendido a nivel de Establecimientos Educativos y a nivel de aula, como una herramienta potente de retroalimentación y aprendizaje institucional.
- Fortalecer las organizaciones de Padres y Apoderados, permitiendo la participación activa en los más diversos ámbitos de la vida escolar.
- Generar acciones de cada Establecimiento Educativo, que acerque a los padres y apoderados y a la familia, que permitan la participación e involucramiento en las actividades que se realizan en las escuelas y liceos
- Incentivar la participación de todas las fuerzas vivas de la Comunidad en las actividades propias de todos los Establecimientos Educativos de la comuna, entendiendo por fuerzas vivas: Comunidades Étnicas, Culturales, Sociales y otras organizaciones que coexisten en la Comuna.

Esencialmente será necesario que en su gestión el Sistema Educativo propenda a que:

El rol de cada director sea fundamentalmente pedagógico. A ellos corresponderá la conducción de los procesos de aprendizaje en sus respectivas comunidades educativas, sin dejar de lado por esto, su labor como gestor de procesos sociales, culturales, ambientales y de desarrollo creativo en la comunidad.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Purranque posee 15 Establecimientos educacionales municipales, donde el 87 % corresponde a establecimientos urbanos y el 13 % a rural y se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 03 Salas cunas y jardines infantiles VTF

En la Comuna de Purranque existe una gran diversidad educacional, existiendo establecimientos educacionales Subvencionados Particulares rurales (2 Básicos) y Urbanos (4 con educación básica y Media, 1 Educación de Adultos y 1 Básico). Además de Escuelas de Lenguaje, Salas Cunas y Jardines Infantiles Integra.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una disminución promedio anual de unos 108 alumnos/as, ya sea por motivos de traslados de domicilio por situación de trabajo de las familias que emigran a otras comunas y también de alumnos que encuentran cupos en establecimientos Particulares Subvencionados de la comuna, la excepción ha dado el último año, que tuvo un incremento de 57 alumnos/as.

| Matrícula Histórica | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 2.181 | 2.137 | 2.062 | 1.891 | 1.637 | 1.694 |

Las variaciones de las evaluaciones obedecen a la realidad de la población objetivo cuyo IVE comunal es de 92,8%.

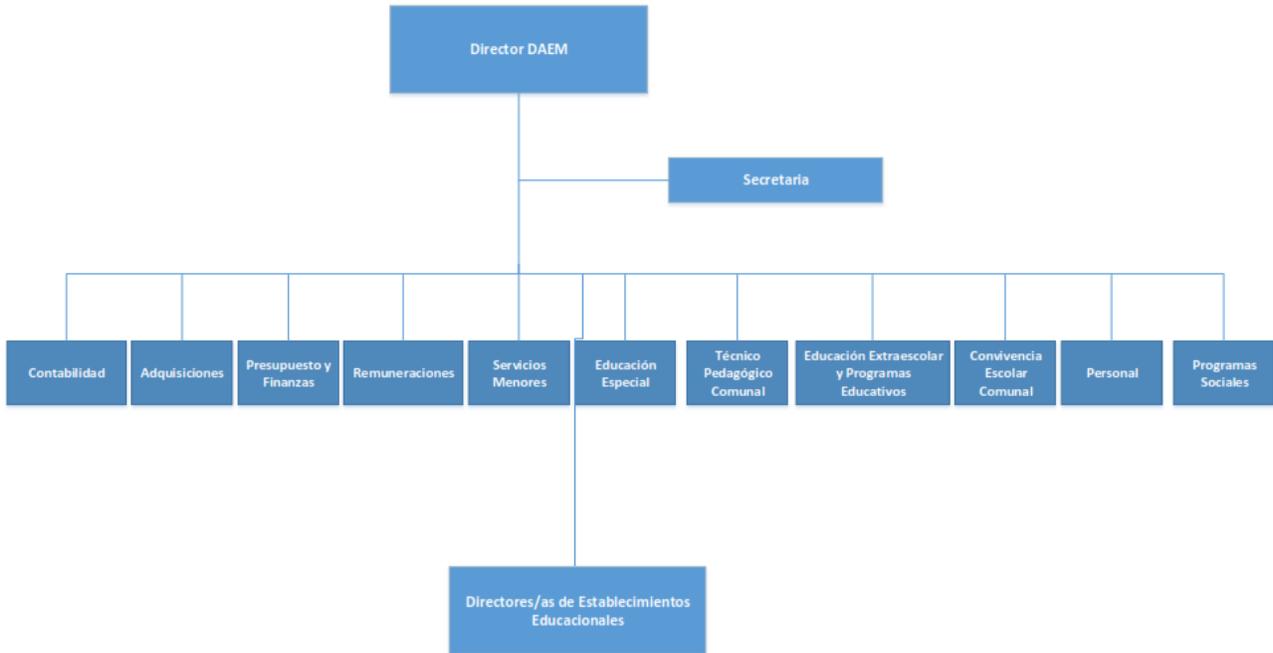
| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2012 | 414 | 415 |
| 2013 | 429 | 437 |
| 2014 | 443 | 450 |
| 2015 | 456 | 454 |
| 2016 | 431 | 436 |

| SIMCE | ÁREA | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|--|------|------|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | 227 | 242 | 243 | 243 | |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 253 | 256 | 265 | 244 | 256 |
| 4° Básico | Matemáticas | 233 | 237 | 248 | 227 | 229 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | | 229 | 236 | | |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 258 | 235 | 240 | 240 |
| 6° Básico | Matemáticas | | 239 | 234 | 248 | 234 |
| 6° Básico | Cs. Naturales | | | 229 | | |
| 6° Básico | Historia y Geografía | | | | 226 | |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 261 | 222 | 233 | |
| 8° Básico | Matemáticas | | 245 | 230 | 239 | |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | | 257 | | 243 | |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | | | 235 | | |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | 258 | 237 | 216 | 230 | 233 |
| II° Medio | Matemáticas | 247 | 235 | 218 | 216 | 230 |
| II° Medio | Historia y Geografía | | | | 209 | |
| II° Medio | Cs. Naturales | | | | | 216 |

2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El Departamento de Educación Municipal de Purranque debe relacionarse con el Ministerio de Educación, Secretaría Regional Ministerial, Departamento Provincial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia Regional de Educación, Contraloría Regional de la República y con todo órgano que tenga injerencia en la atención y protección de los educandos. Mantiene contacto con la JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, CONADI, CPEIP, ACHM, ONEMI, IND, carabineros de Chile, servicio de salud y otras municipalidades, gremios, Colegio de Profesores, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales, Ministerio Público, Juzgado de Familia de la Región, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA FUNCIONAL



El jefe DAEM debe relacionarse al interior del Municipio con:

- Alcalde;
- Directores y/o jefes encargados de las distintas unidades del municipio;
- Directores y/o profesores encargados de establecimientos educacionales;
- Secretaría Municipal;
- Jefe de Planificación y Proyectos;
- Dirección del Departamento Desarrollo Comunitario;
- El Concejo Municipal;
- Dirección de Salud;
- Dirección de Control;
- Dirección de Administración de Finanzas;
- Centro de Padres y Apoderados;
- Consejo Escolar;
- Centro de Alumnos;

Relacionándose con todos ellos en materias de Infraestructura, adquisiciones, normativa vigente y coordinaciones diversas en actividades que involucran el área de educación Municipal de la Comuna.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|------------|
| Nº personas que dependen directamente del DAEM | 13 |
| Dotación Total DAEM | 308 |
| Dotación Total Municipal | 501 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$ 10.804.744.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (82,34 %) | \$ 3.440.431.000 |
| | Aporte Municipal (1,08 %) | \$ 45.000.000 |
| | Otros financiamientos (16,58 %) | \$ 693.095.000 |
| | TOTAL | \$ 4.178.526.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Purranque se encuentra comprendida entre los paralelos 40° 54'5'' de latitud y longitud 73°10'5''2. Limita al norte con la comuna de Río Negro, al sur con las comunas Fresia y Frutillar, al este con la comuna de Puerto Octay y al oeste con el Océano Pacífico. La comuna se encuentra a 956 kilómetros de la capital nacional Santiago, a 64,73 kilómetros de la capital regional Puerto Montt y a 36,49 kilómetros de la capital provincial, Osorno. La superficie total de la comuna asciende a 1.458,8 Km² lo que representa al 15,82% de la superficie de la provincia, y el 2,18% de la superficie regional.

| Antecedentes demográficos | |
|---|-------|
| Población Comunal (fuente INE) (Nº) | 20705 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 36 |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 64 |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 11,67 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 4,2 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 50 |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 50 |

Su actividad productiva es principalmente agrícola y ganadera. En los últimos años han surgido pequeñas y medianas empresas que elaboran productos lácteos como queso, mantequilla, leche deshidratada, y suero de leche. Además de la producción de berries y papas.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 15 establecimientos educacionales, de los cuales 4 tienen directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Tomás Burgos
- Escuela Villa Lo Burgos
- Colegio Crecer
- Centro de Educación de Adultos

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

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

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

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|--|
| <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, incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente, autocuidado y pertinencia territorial.</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.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>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, para ello se fortalecerán las organizaciones de padres y apoderado, a través de las distintas acciones que permitan la participación de éstos, haciendo extensiva la inclusión a la</p> | <p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados/as, que sea inclusiva, integradora y multicultural.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>comunidad en general.</p> | <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Promover la instalación 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 Ejecutar y controlar la ejecución presupuestaria anual, aplicando medidas correctivas en forma oportuna.</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>15 %</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, 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>20 %</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>15 %</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.</p> | <p>15 %</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1
Ámbito de
Responsabilidad**

| | |
|---|------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 308 |
| Presupuesto que administra | \$ 4.178.526.000 |

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

| |
|--|
| <p>El equipo de trabajo del Jefe (a) DAEM está integrado por Encargado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encargado de Contabilidad: persona responsable de mantener la contabilidad actualizada del DAEM. 2. Encargado de Adquisiciones: Realizar las compras y contrataciones, conforme a las normas vigentes. 3. Encargado de Presupuesto y Finanzas: Administrar el presupuesto del Daem. 4. Encargado De remuneraciones: Realizar los pagos de remuneraciones al personal dependiente del DAEM. 5. Secretaria: cumplir labores administrativa y de apoyo a la unidad. 6. Auxiliares de Servicios Menores: realizar labores de aseo y estafeta. 7. Coordinador Educación Especial: Coordinar los proyectos de integración en los distintos establecimientos de la comuna. 8. Coordinador Técnico Pedagógico Comunal: entregar las orientaciones técnicas pedagógicas a los encargado de Unidad Técnico-Pedagógica de los establecimientos educacionales, como a los/as directores/as y/o encargados/as de escuelas, según corresponda. 9. Coordinador de Educación Extraescolar y Programas Educativos: implementar y coordinar las actividades extraescolares en los establecimientos de la comuna. 10. Coordinador Comunal de Convivencia Escolar: Coordinar la ejecución de la política comunal de convivencia escolar y ejercer el control de ésta área. 11. Apoyo administrativo de Personal: realizar apoyo administrativo de contratación y materias relacionadas con la administración de personal. 12. Encargada de Programas Sociales: Realizar coordinación con las redes sociales existentes en la comuna. |
|--|

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

| |
|--|
| <p>De acuerdo a los lineamientos y funciones del DAEM, se determinan los siguientes clientes internos y externos vinculados directa e indirectamente con Educación.</p> <p>Clientes Internos: Docentes directivos, Docentes de aula y propiamente tal, Asistentes de la Educación, Estudiantes, Padres, Madres y Apoderados/as. Estudiantes: - Rango etario: 5 a 18 años - Interculturalidad: escolares pertenecientes al Pueblo Mapuche.</p> <p>Clientes Externos: Proveedores, sociedad civil, Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Junaeb, Junji, entre otros.</p> |
|--|

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$611.424.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.222.848.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.834.272.-**

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 **\$611.424.-** 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/A 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 | |
| Cargo | Jefe de Departamento de Educación Municipal |
| Municipalidad | Purranque |
| Fecha nombramiento | |
| Dependencia directa del cargo | |
| Período de desempeño del cargo | 5 años |

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Fecha evaluación 1er año de gestión | 31/12/2018 |
| Fecha evaluación 2do año de gestión | 31/12/2019 |
| Fecha evaluación 3er año de gestión | 31/12/2020 |
| Fecha evaluación 4to año de gestión | 31/12/2021 |
| Fecha evaluación 5to año de gestión | 31/12/2022 |
| Fecha evaluación final | 31/12/2022 |

II. COMPROMISOS DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/2017) al (dd/mm/2022)

| Objetivo: 1 | Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos municipales de la comuna, reflejándose en las distintas mediciones a nivel ministerial, SIMCE, PSU. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|---|---|
| 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 del promedio SIMCE en 4° E.G.B. | ((Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico en el año (t) / Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico en el año (t-1)-1) | 0% | 7,5% | 0% | 7,5% | 1% | 7,5% | 2% | 7,5% | 2% | 7,5% | Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio. | Asistencia normal de los estudiantes a clases, el mínimo es del 85% |
| Aumento del promedio SIMCE en 8° E.G.B. | ((puntaje promedio obtenido en el SIMCE 8° básico, por las escuelas en el año t/ puntaje promedio obtenido en el SIMCE 8° básico, | 0% | 7,5% | 1% | 7,5% | 1% | 7,5% | 2% | 7,5% | 2% | 7,5% | Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio. | Asistencia normal de los estudiantes a clases, el mínimo es del 85% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|----|------|----|------|------|------|----|------|------|------|--|---|
| | por las escuelas en el año t- 1)- 1)*100 | | | | | | | | | | | | |
| Aumento del promedio SIMCE en 2° E.M. | (puntaje promedio obtenido por establecimiento en el SIMCE 2° Medio en el año (t) / puntaje promedio obtenido por los establecimientos en el Simce 2° medio año(t-1) - 1)*100 | 0% | 7,5% | 0% | 7,5% | 1% | 7,5% | 2% | 7,0% | 3% | 7,5% | Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el Mineduc al municipio | Asistencia normal de los estudiantes a clases, el mínimo es del 85% |
| Aumento puntaje promedio PSU | (Puntaje promedio obtenido por las escuelas en la PSU en el año (t)/ Puntaje promedio obtenido por las escuelas en la PSU en el año (t-1)-1)*100 | 0% | 7,5% | 1% | 7,5% | 2,5% | 7,5% | 3% | 7,5% | 3,5% | 7,5% | Resultados oficiales de la PSU MINEDUC | Asistencia normal de los estudiantes a clases, el mínimo es del 85% |

| Objetivo: 2 | Generar estrategias de colaboración participativa a través de protocolos de: convivencia escolar, seguridad, salud y educación Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de una eficiente administración financiera 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: FAGEM, Ley SEP, entre otros. | ((Recursos M\$ municipales provenientes de FAGEM, Ley SEP, FNDR entre otros en el año t/Recursos M\$ municipales provenientes de FAEP, Ley SEP; FNDR entre otros en el año t-1) - 1)*100 | 0% | 10% | 2% | 10% | 3% | 10% | 4% | 10% | 5% | 10% | Estados financieros DAEM del año t, detallados por fuente de financiamiento. | Que no ocurran situaciones como retiros no programados de docentes, licencias prolongadas (superior a 8 días), aumentos de precio en suministros. Inexistencia de deudas |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|------|------|-----|-----|------|------|------|------|------|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | | | | de arrastre específicas que impidan la consecución de nuevos recursos. |
| Aumento de matrícula de la Educación | ((N° de estudiantes matriculados en los establecimientos municipales en el año t/N° de matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1)-1)*100 | 0% | 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, al menos en un 90% | |
| Aumento en la asistencia promedio de los establecimientos | (N° de días de asistencia en el año t/N° de días de clases en el año t)*100 | 85 % | 10 % | 86 % | 10% | 87% | 10 % | 88 % | 10 % | 89 % | 10 % | Registros comunales de asistencia por establecimiento a nivel comunal | Que no haya eventos que alteren el normal funcionamiento | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------|---|
| educacionales | | | | | | | | | | | | para el año t. | imiento de los establecimientos educacionales que impliquen prolongadas suspensiones de clases (más de una semana). |
|---------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------|---|

| Objetivo: 3 | Generar estrategias de colaboración participativa a través de protocolos de: convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad escolar, actores públicos y privados. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|--|-----------------------------------|
| 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 |
| Actividades que incorporen a la comunidad escolar al | (número de actividades organizadas por la comunidad | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | Plan anual de actividades. Informe de actividades | Que el centro de padres y apodera |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|--|---|
| <p>quehacer de los establecimientos educacionales municipales de actividades que realice el establecimiento con el apoyo de la comunidad escolar</p> | <p>escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/Nº total de actividades definidas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100</p> | | | | | | | | | | | <p>realizadas por la comunidad escolar firmada por los organizadores. Informe de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales enviados por el director del establecimiento al DAEM, según PEI</p> | <p>dos planifique actividades y no participen.</p> |
| <p>Aumentar el porcentaje de satisfacción de los y las estudiantes y familias con las escuelas y liceos</p> | <p>(Nº de familias por establecimiento satisfechas con el proyecto educativo en el año</p> | <p>30%</p> | <p>5%</p> | <p>40%</p> | <p>5%</p> | <p>50%</p> | <p>5%</p> | <p>60%</p> | <p>5%</p> | <p>70%</p> | <p>5%</p> | <p>Encuestas de satisfacción realizada por el DAEM para todos los años del convenio y establecerá el medio de verificación.</p> | <p>Que no haya eventos que alteren el normal funcionamiento</p> |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|---|--|
| | (t)/N° total de familias del establecimiento consultadas en el año (t))*100 | | | | | | | | | | | Resultados entregados por cada establecimiento al DAEM. Informe que contenga los resultados oficiales del DAEM para el Alcalde, que dé cuenta de esta medición | de los establecimientos educacionales que implique en prolongadas (más de 2 semanas) suspensiones de clases. |
| Porcentaje de ejecución de proyectos, en área de convivencia escolar, salud o educación extraescolar. | (N° de proyectos ejecutados en el año (t)/N° de proyectos adjudicados en el año (t))*100 | 80% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | Informe de ejecución | Existen fuentes de financiamiento externas |

| Objetivo: 4 | Diseñar, implementar y ejecutar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la municipalidad. | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|--|---|---|
| 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, implementar y ejecutar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DAEM | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/número de actividades programadas para el año t)*100 | Diseño del plan | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | Evaluación y habilidades técnicas del personal en cada | Diseño de Plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual de metas establecidas en el Plan de Capacitación | Que existan recursos financieros y compromisos del personal para ejecutar el plan |
| Diseñar, implementar y ejecutar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos de | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/número de | Diseño del plan | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | 100% | 10% | Evaluación y habilidades técnicas de los Directivos y | Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual de metas | Que existan recursos financieros y compromisos del equipo directivo para ejecutar |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------|--|--|--|--|---------|
| los establecimien tos educacionale s | actividade s programa das para el año t)*100 | | | | | | | | de los E.E. | | doce ntes de cada E.E. doce ntes E.E. | | establecidas en el Plan de capacitación. | el plan |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------|--|--|--|--|---------|

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

CUMPLIMIENTO: Con un 80% de cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio se entenderá que se ha dado cumplimiento al convenio.

Al lograr sobre 90% de cumplimiento de metas se otorgará una asignación de incentivo profesional fundada en el mérito según lo establecido en el último inciso del artículo 47 de la Ley N°19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, de un 10% de la remuneración base mensual, al año siguiente de aquel que se alcanza el 90% de la meta.

INCUMPLIMIENTOS: Con dos (2) años consecutivos de cumplimiento menor al 80% del total, el Alcalde podrá pedir renuncia anticipada del cargo de Jefe DAEM y llamar a un nuevo concurso.