

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de los Lagos,
Calbuco

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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-04-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda M.

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

Misión

“La educación municipal de Calbuco aspira a alcanzar la máxima cobertura para de esta manera seguir siendo la primera opción de las familias a la hora que sus hijos inician su proceso escolar. Para esto aspiramos a consolidar **comunidades educativas respetuosas de su medio ambiente**, inclusiva, que promueva valores y donde la educación sea realmente una oportunidad de progreso y de promoción”

Objetivos Estratégicos:

- 1.- Velar por la implementación del Marco Curricular vigente en los estudiantes de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Calbuco, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas (SIMCE, PSU)
- 2.-Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales, con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad que abarque a las distintas realidades de la comuna.
- 3.-Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.
- 4.-Reorganizar las unidades educativas que corresponda realizando adecuaciones de personal para mejorar la gestión pedagógica y financiera de los establecimientos.

5.- Generar redes de apoyo entre las comunidades escolares y actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Calbuco posee 45 Establecimientos educacionales municipales, donde el 13,4% corresponde a establecimientos urbanos y el 86.6% a educación rural y se dividen en:

-40 establecimientos de Educación Básica, 13 de ellos tienen incorporado la educación Pre básica.

- 2 liceos; uno de ellos imparte educación Científico Humanista y el otro imparte los niveles de Científico Humanista, Técnico Profesional y Educación de Adultos.

-3 establecimientos imparten los 3 niveles: Educación preescolar, básica y media en el área Científico Humanista.

La comuna de Calbuco con sus 45 establecimientos municipalizados, es la oferta educativa más importante de la comuna, pues entrega el servicio educativo a los sectores más aislados de la comuna. La Educación particular subvencionada lo componen 7 establecimientos, uno de ellos imparte los 3 niveles educativos, no existiendo establecimientos particulares pagados.

La educación municipal de Calbuco hoy pasa por un buen momento pues desde el año 2015 a la fecha la tendencia es de un aumento progresivo de su matrícula. Entre los factores que podrían estar influyendo está el aumento de la cobertura del transporte escolar y la ley 20.845 que elimina el lucro en los establecimientos particulares subvencionados.

Matrícula Histórica				
2012	2013	2014	2015	2016
4420	4308	4257	4183	4203

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012		420
2013	421	430
2014	409	440
2015	443	445
2016	456	395

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	247	240	251	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	265	260	251	254	252
4° Básico	Matemáticas	261	249	xxx	246	244
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	250	xxx	250	xxx	xxx
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	248	234	238	329
6° Básico	Matemáticas		238	228	230	232
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	xxx	227	239	xxx
8° Básico	Matemáticas	xxx		233	245	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx			259	xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx	xxx	236	xxx	xxx
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	xxx	249	264	242	237
II° Medio	Matemáticas		249	273	243	246

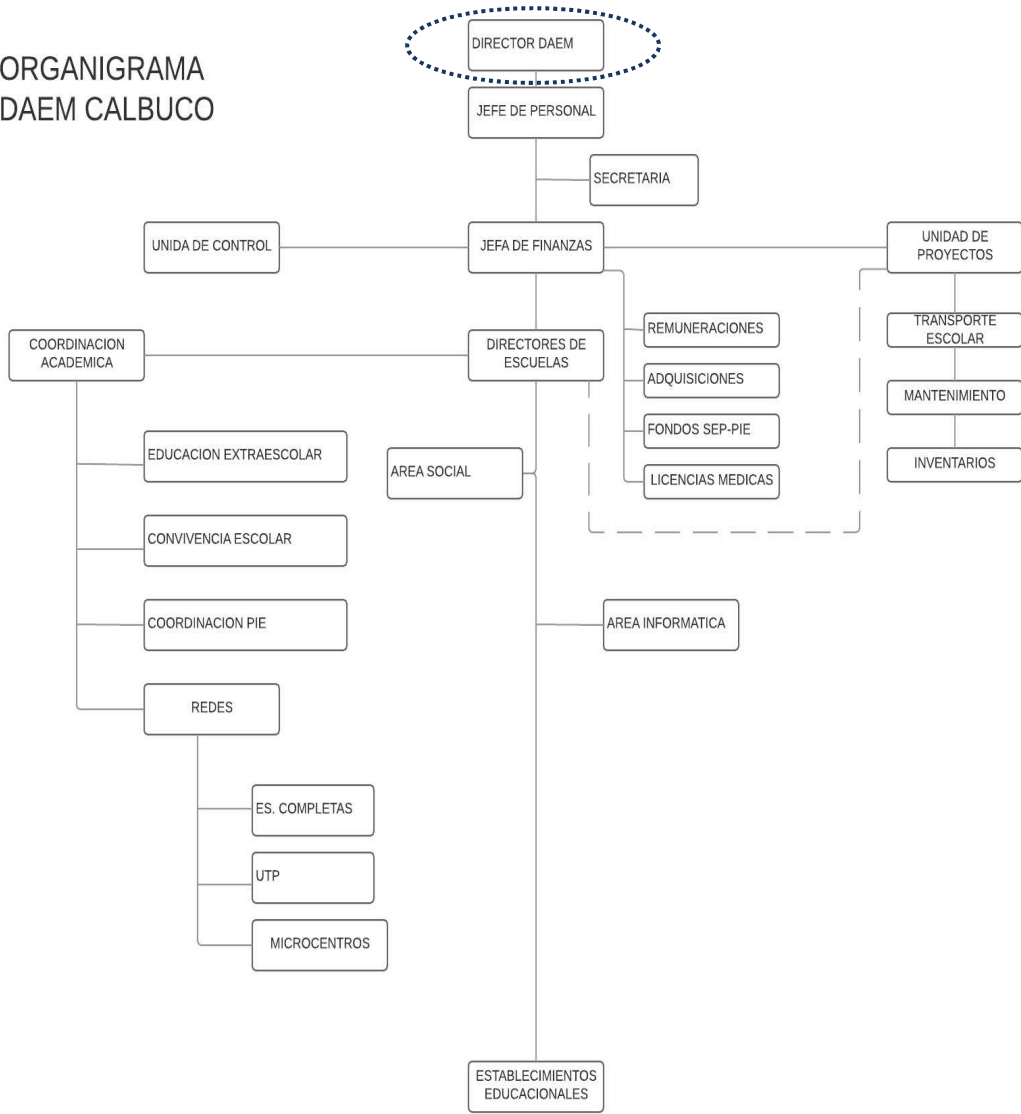
2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El jefe(a) del Departamento Administrativo de Educación Municipal, se relacionará con los siguientes actores externos:

- ❖ **Ministerio de educación** – MINEDUC, a través del conocimiento y aplicación de la normativa legal vigente.
- ❖ **Secretaría Regional Ministerial de Educación** – SECREDUC; cautelando el cumplimiento de los objetivos y políticas educacionales y su correcta adecuación a las necesidades e intereses de la comuna.
- ❖ **Departamento Provincial de Educación**; a través de la supervisión y asesoría técnico pedagógica y de la inspección administrativa y financiera de las escuelas y liceos municipales de la comuna
- ❖ **Superintendencia Regional de Educación**; mediante la supervisión y fiscalización de la normativa exigida a los establecimientos educacionales de la comuna
- ❖ **Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas** – CPEIP, a de perfeccionamiento de los docentes
- ❖ **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas** – JUNAEB, mediante los programas de alimentación escolar, salud escolar, becas.
- ❖ **Junta Nacional de Jardines Infantiles** – JUNJ, mediante la incorporación de los niños(as) de los jardines a las escuelas municipales de la comuna.
- ❖ **Universidades**, mediante convenios de perfeccionamiento docente y con la incorporación de docentes noveles al sistema educativo.
- ❖ **Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones** – MINTRATEL, mediante la fiscalización del transporte escolar en la comuna y el apoyo de conectividad digital.
- ❖ **Colegio de Profesores.**
- ❖ **Organizaciones sociales y comunitarias**

2.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DAEM CALBUCO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	42.-
Dotación Total DAEM	865.-
Dotación Total Municipal	78.-

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (2017)

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 22.989.702.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (86.59%)	\$ 9.588.435.-
	Aporte Municipal (2.92%)	\$ 327.000.-
	Otros financiamientos (11.49%)	\$ 1.286.862.-
	TOTAL	\$ 11.202.297.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Calbuco se encuentra ubicada al oeste de la parte Terminal del valle central del país, pertenece a la provincia de Llanquihue X Región de Los Lagos, y está ubicada a 56 kilómetros al sur de Puerto Montt (X región, Chile), es un archipiélago de 16 islas. La capital comunal es Calbuco, ubicada en la isla del mismo nombre. Este archipiélago cuenta con una superficie de 590.8 kms², una población estimada de 31.070 personas y una densidad de 57.35 hab/km². (censo 2002).

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	31.071
Porcentaje de Población Rural (%)	60,84%
Porcentaje de Población Urbana (%)	39,15%
Tasa de Natalidad (TAS)	10,94
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10,20
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51,19%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	48,80%

La comuna de Calbuco se caracteriza por tener una población predominantemente rural dedicada a la pequeña agricultura, ganadería, y silvicultura, actividades que se desarrollan de modo tradicional y como un modo de subsistencia de las familias. Además otro rubro importante de ocupación de la población comunal lo constituyen las faenas de explotación de los recursos del mar, tales como: la pesca artesanal, buceo, cultivos de mariscos y especies salmonídeas. Esta comuna, según la CASEN 2006, cuenta con un total de pobreza del 10.5%, de los cuales el 4% pertenece a personas indigentes y el 6.5% pertenece a personas no indigentes.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 45 establecimientos educacionales, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501; de los cuales 4 de ellos terminaron su periodo de 5 años, actualmente con una prórroga de 6 meses para realizar los nuevos concursos.

Escuela Eulogio Goycolea Garay

Escuela El Sembrador de Chope

Escuela San Rafael

Escuela San José

Liceo Politécnico

Liceo Francisco Hernández

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de la comuna de Calbuco, 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 pedagógico 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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Calbuco.</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 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.</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.</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.</p> <p>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.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 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, 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>25 %</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.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	865 personas
Presupuesto que administra	M\$ 12.866.177.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe/a de Personal.** Le corresponde atender las necesidades del personal docente y asistente de la educación. Llevar al día y en orden la carpeta correspondiente y conocer y resolver sobre las necesidades de personal que tienen los establecimientos educacionales de la comuna.
- **Encargada de proyectos.** Le corresponde llevar al día el uso de los recursos FAE, y los proyectos de infraestructura que se generan en las diferentes instancias y vías de financiamiento de estos.
- **Jefa de finanzas.** Llevar al día el control de las distintas fuentes de financiamiento que recibe el DAEM
- **Jefa de remuneraciones.** Es la encargada de las remuneraciones de todo el personal
- **Coordinación académica.** Prestar el apoyo técnico a los establecimientos y ser el nexo y bajada entre las instancias ministeriales y los establecimientos.
- **Unidad de Estadística.** Mantener las estadísticas de asistencia, promoción y rendimiento y todo lo relacionado con el SIGE en la plataforma.
- **Unidad de adquisiciones.** Le corresponde realizar las compras de las diferentes fuentes de recursos SEP, PIE, Subvención normal y otras ya sea por licitación, convenio marco o compra directa.
- **Departamento Social.** Atender la problemática social de los estudiantes de la comuna en coordinación con la duplas psicosociales de los establecimientos

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Entorno Interno:

El jefe(a) del Departamento Administrativo de Educación Municipal, se relacionará con los siguientes estamentos internos:

- ❖ Alcalde; como autoridad máxima de la comuna, sostenedor y administrador de la educación municipal local.
- ❖ Directores, Docentes, Asistentes de la Educación Apoderados y Alumnos, mediante el trabajo diario del proceso educativo de los establecimientos educacionales.
- ❖ Secretaria Comunal de Planificación (SECPLAN): Apoyo en la gestión de proyectos de los establecimientos educacionales
- ❖ Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO): Nexo entre las organizaciones sociales y los establecimientos educacionales

- ❖ Consejo Municipal y Comisión de Educación para aprobación del PADEM, reuniones de trabajo informativas y de apoyo a la gestión educacional.
- ❖ Administrador Municipal
- ❖ Secretario(a) Municipal.
- ❖ Finanzas Municipales y Control interno municipal

Entorno Externo:

El jefe(a) del Departamento Administrativo de Educación Municipal, se relacionará con los siguientes actores externos:

- ❖ Ministerio de educación – MINEDUC
- ❖ Secretaria Regional Ministerial de Educación – SECREDUC
- ❖ Departamento Provincial de Educación – DEPROV
- ❖ Superintendencia Regional de Educación
- ❖ Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP
- ❖ Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB
- ❖ Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI
- ❖ Universidades
- ❖ Otros ministerios y servicios públicos

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.253.384.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.880.076.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO²

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

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

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (00/00/2018) al (00/00/2019)

Objetivo:1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos municipales de la comuna contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa de variación anual del promedio SIMCE del 4° básico	$((\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{ el puntaje promedio obtenido en } t-1)) * 100$	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 académico.
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° básico	$((\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{ el puntaje promedio obtenido en } t-1)) - 1 * 100$	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 no estén afectados por paros de actividades superiores 15 días hábiles

Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2º medio.	$\frac{\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t - \text{el puntaje promedio obtenido en } t-1}{t-1} \cdot 100$	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 paros de actividades superiores a 15 días hábiles
---	--	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	--	--

Objetivo:2	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la disminución del déficit financiero del DAEM												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento de recursos financieros provenientes del FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros.	$\frac{((M\$ \text{ municipales provenientes de FAGME, SEP, FNDR, en el año } t) - M\$ \text{ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros})}{M\$ \text{ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros}} \cdot 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.	Que ocurran situaciones excepcionales como terremotos, incendios o incidentes climáticos que impidan el

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 municipales de la comuna	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/N° de actividades en los establecimientos educacionales 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 DAEM Informe de actividades realizadas en los establecimientos educacionales enviados por el DAEM	
Convenios de colaboración	(N° de convenios suscritos en el	100 %	10%	100 %	10%	100 %	10%	100%	10%	100%	10%	Convenios suscritos entre el	

suscritos con actores privados /públicos.	año t/N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	(1 de 1)		(1 de 1)		(2 de 2)		(2 de 2)		(3 de 3)		DAEM y el actor privado	
---	---	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	----------	--	-------------------------	--

Objetivo:4	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y directivos de los establecimientos educacionales municipales.												
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 del DAEM	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	100 %	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	

													nte.	
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnico y habilidades directivas para los equipos directivos de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	100 % del diseño del plan	10%	100 % 2	10%	100 %	10%	100 %	10%	100 %	10%	10%	Documento con el diseño del pal aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Contar con los recursos necesarios.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un cumplimiento de metas de un 60% para el año 1 y de un 70% para los años restantes. El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo.

Firma Alcalde

Firma Jefe Departamento de
Administración de Educación
Municipal