

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE TIERRA AMARILLA**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama;
Comuna de Tierra
Amarilla

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.

(*) Éste requisito será exigible sólo a partir de agosto del 2017. Hasta Julio del 2017 inclusive, se exigirá a los profesionales de la educación contar con un mínimo de 6 años de experiencia profesional.

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

VISIÓN.

Anhelamos que la educación municipal de la comuna de Tierra Amarilla entregue a sus habitantes una educación pública de calidad, de carácter humanista, inclusiva y abierta a su contexto social y cultural, con el objeto de desarrollar integralmente a todos los miembros de las comunidades educativas e impactar positivamente en el entorno.

MISIÓN.

Proporcionar un servicio educativo de calidad, a través de una eficiente gestión que involucre recursos humanos idóneos y materiales adecuados, con el fin de educar integralmente a los niños, niñas, jóvenes y adultos de la comuna de Tierra Amarilla.

Objetivo general PADEM 2016.

Avanzar hacia un servicio educativo de calidad, a través del mejoramiento de la gestión, de los indicadores de eficiencia interna y de los resultados de las mediciones nacionales, entregando los recursos y apoyos necesarios para la mejora continua de los diversos procesos educativos.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Tierra Amarilla posee 10 Establecimientos educacionales municipales, donde el 60 % corresponde a establecimientos urbanos y el 40% a rural y se dividen en:

- 09 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 02 establecimientos de Educación Adultos

La Comuna de Tierra Amarilla, en términos educativos, tiene una oferta en casi toda su totalidad de escuelas municipales, habiendo sólo una alternativa particular subvencionada; una escuela de Lenguaje que alberga alumnos pre-básicos.

Por otra parte, la matrícula municipal tuvo un aumento significativo en el año 2013 de un 33.5% por la incorporación nuevamente al sistema de administración municipal del Liceo Jorge Alessandri Rodríguez, lo que se ha mantenido durante los últimos años.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 1883 | 1936 | 2585 | 2633 | 2578 |

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales a determinado las brechas que existe entre la educación privada y la pública, siendo claro el estancamiento que se ha evidenciado durante los últimos cuatro años en relación a las pruebas externas como SIMCE, ya que si bien hay avances de puntaje en alguno de los años, no se evidencia una tendencia, porque que al año siguiente hay bajas significativas, situación que determina un gran desafío para los años venideros. Estimando que se necesita avanzar en procesos de cobertura curricular y en eficacia pedagógica, sobre todo en relación a la gestión que realiza el docente en el aula.

Sobre la PSU es evidente formular que los puntajes son bajos en términos comunales, teniendo en cuenta que el 80% del puntaje se lo lleva el Liceo T.P. Jorge Alessandri, que es el de mayor número de alumnos y de una clara tendencia hacia el mundo Técnico Profesional, teniendo por lo tanto, los alumnos poco interés por seguir una formación terciaria.

| PSU | Lenguaje Matemáticas (promedio) |
|------|---------------------------------------|
| 2011 | 399 |
| 2012 | 472 |
| 2013 | 397 |
| 2014 | 429 |
| 2015 | 400 |

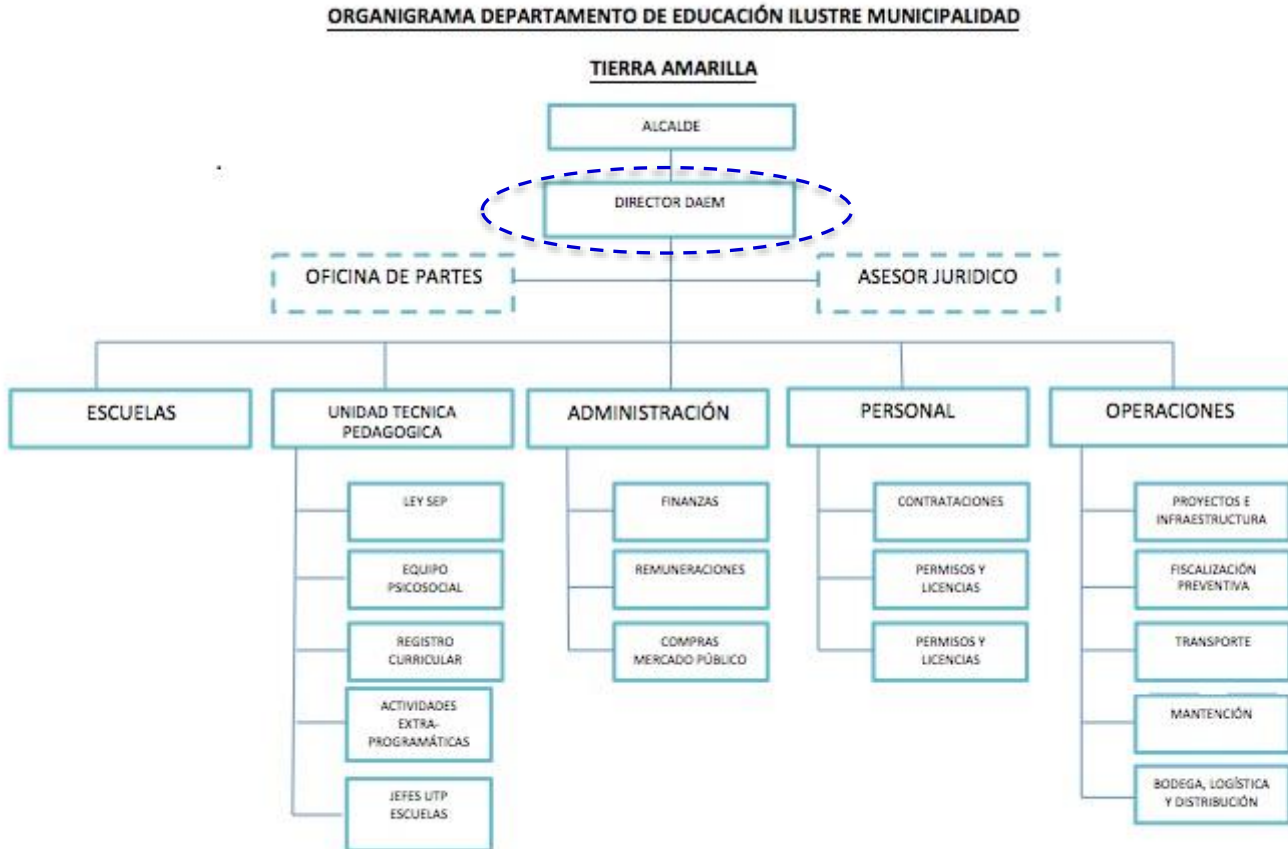
| SIMCE | ÁREA | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|-------------------------|------|------|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 235 | 227 | 223 | 223 |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 235 | 226 | 222 | 232 |
| 4° Básico | Matemáticas | | 212 | 216 | 215 | 212 |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | | | 210 | 193 | 202 |

| | | | | | | |
|-----------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 6° Básico | Matemáticas | | | 210 | 198 | 213 |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 219 | 229 | | 208 |
| 8° Básico | Matemáticas | | | 225 | 209 | 212 |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | 216 | | 239 | | 219 |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | | | | | 212 |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | | 231 | 212 | | 205 |
| II° Medio | Matemáticas | | 230 | 218 | | 196 |

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El Jefe DAEM de Tierra Amarilla se relaciona externamente con: Contraloría Regional de Copiapó, Superintendencia de Educación, Ministerio de Educación, Departamento Provincial de Educación Copiapó-Chañaral, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e investigaciones Pedagógicas del Mineduc, Junta Nacional de Auxiliar y Escolar y Becas, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Dirección Regional de salud, Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) Alta Dirección Pública del Servicio Civil, Agencia de Calidad de la Educación del Ministerio de Educación, Asociación Chilena de Municipalidades, Colegio de Profesores, SENAME, Asistentes de la Educación, Centro General de Padres y Apoderados, Carabineros de Chile, Escuelas, Registro Civil e Identificación, Otros organismos y servicios públicos pertinentes.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|------------|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 36 |
| Dotación Total DAEM | 357 |
| Dotación Total Municipal | 393 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|------------------------------|------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$ 3.893.000.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (90%) | \$3.590.000.000 |
| | Aporte Municipal (4,5%) | \$180.000.000 |
| | Otros financiamientos (5,5%) | \$200.000.000 |
| | TOTAL | \$3.970.000.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Tierra Amarilla es una comuna ubicada a 15 kilómetros de la capital Regional, hacia el interior del Valle, es una comuna de gran extensión, es depositaria de un patrimonio geográfico, con volcanes, salares y lagos cordilleranos. Un patrimonio arqueológico con sus culturas Molle y Diaguitas que datan del año 900 D.C. Un rico aporte científico y geológico tanto en mineralogía y petrografía con su caudal de fósiles que Darwin visitó extasiado en Potrero Seco. Su escudo nos habla de una comunidad dedicada a dos grandes rubros, la minería y la agricultura. Fue subdelegación hasta el año 1815, posteriormente distrito en el año 1817 y finalmente el 22 de diciembre de 1891 fue creada como Comuna.

Una Comuna de raíces mineras legadas por los Incas a su llegada (1740), como prueba de ello, el centro metalúrgico Viña del Cerro. Tierra de pirquineros, verdaderos quijotes de las serranías, sólo con su mula y su perro como escudo, fueron encontrando los tesoros escondidos del reino animal. Juan Godoy descubre en estas tierras el importante y conocido Mineral de Chañarcillo en el siglo XIX; José Alcota descubre Amolanas, una de las riquezas de cobre más importantes y que en la actualidad explotada en un complejo de planta y mina. Fernando Toro, otro cateador tierramarillano, descubre Ojancos Viejos, donde se alza el Proyecto Minero "Candelaria".

"Los cerros cantan, cantan las viñas", dicen los versos de don Víctor Sánchez Cabañas e incorporadas en la canción del cantautor de esta tierra, Ernesto Cepeda, como un testimonio del crecimiento económico de Tierra Amarilla, a través de su uva de exportación que gracias a su clima, es la primera de nuestro país en venderse en los mercados internacionales de

Estados Unidos y Europa. Esta comuna que limita al Noroeste con la comuna de Copiapó, al Sureste con la comuna de Vallenar y al Oeste con la cordillera de Los Andes, mantiene viva en su memoria, su historia y sus costumbres. (Extracto Padem año 2016)

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) | 13.948 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 32,2 |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 67,8 |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 16,32 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 8,80 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 57,6 |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 42,4 |

Su actividad económica apunta principalmente a la Gran minería y a la agricultura. Junto con esto, está el desarrollo de la pequeña minería, siendo su protagonista el pirquinero. Establece sus explotaciones de minerales de oro, plata y cobre, con yacimientos de gran tamaño como Minera Candelaria, Punta del Cobre, Caserones, etc. Frente a la actividad agrícola, el 80 % de la uva de exportación se encuentra en la comuna de Tierra Amarilla.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 10 establecimientos educacionales, de los cuales 05 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Víctor Sánchez Cabañas
- Escuela Luis Uribe Orrego
- Liceo Jorge Alessandri Rodríguez
- Escuela de Concentración Fronteriza de Los Loros
- Escuela Paul Harris

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de Tierra Amarilla, 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 |
|---|---|
| 1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales, desde lineamientos comunales, con el fin de contar con avances evidenciables desde el segundo año de gestión. | 1.1 Mejorar los resultados de los diferentes sectores de aprendizaje, en especial de los sectores de lenguaje, matemática y ciencias. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tierra Amarilla. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de normalización y reforzamiento oportuno. |
| 2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los | 2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y |

| | |
|--|---|
| <p>establecimientos educacionales, desde procesos de capacitación permanente con instituciones reconocidas en el país.</p> | <p>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>2.3 Desarrollar un plan de capacitación docente que cubra las necesidades profesionales en las áreas de Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia. (Plan de formación en menciones)</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 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 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 solventar en el tiempo la gestión económica-administrativa del Depto. De Educación.</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> | 5 % |
| <p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p> | 20 % |
| <p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p> | 30 % |
| <p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p> | 10 % |
| <p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p> | 20 % |
| <p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p> | 15 % |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

| | |
|---|---------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 36 |
| Presupuesto que administra | \$ 3.900.0000.000.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por 2 docentes técnicos, un Jefe de Finanzas con 4 personas de apoyo, Jefe de Personal con 3 secretarías, 2 Gestores en la Unidad de Compras, 1 secretaria del Jefe Daem, 1 encargado de SEP, 1 encargado comunal PIE, 1 encargado del área Psico-social, 2 personas que coordinan las actividades extra-escolares, 1 auxiliares de servicio menores, 1 asesor Jurídico, un Jefe de Proyectos con 1 secretaria y 2 personas en oficina de partes y recepción, total 24 funcionarios:

Unidad Técnico Pedagógico Comunal:

Todas las actividades y funciones técnico pedagógicas estarán radicadas en la Unidad Técnico Pedagógica del DAEM, que está compuesta por las secciones: extraescolar, perfeccionamiento, equipo de apoyo Multidisciplinario y Coordinación SEP. Esta Unidad tiene como función velar porque todas las actividades realizadas por las secciones que lo componen, se realicen en forma eficiente, eficaz y oportunamente, de modo tal, que su campo de acción es el apoyo o complemento de la docencia.

Sección Extraescolar: Dependiente de la Unidad Técnico Pedagógica del DAEM, es la encargada de planificar, supervisar y evaluar los programas fijados en el ámbito nacional, regional, provincial y comunal de educación extraescolar

Sección Perfeccionamiento: Dependiente de la Unidad Técnico Pedagógica del DAEM, dentro de sus funciones se encuentran hacer Diagnósticos de requerimientos de perfeccionamiento de los Directores Docentes Directivos y Asistentes de la Educación de la comuna; y planificar el perfeccionamiento anual del DAEM.

Sección equipo Psico-social: Dependiente de la Unidad Técnico Pedagógica del DAEM, apoya la labor docente que se efectúa en cada una de las Unidades Educativas Municipales a través de acciones o actividades que superen los problemas socioeconómicos o psicológicos, que puedan estar afectando el aprendizaje por parte de algunos alumnos del sistema municipal. Estará compuesto por los siguientes profesionales: asistente social y psicóloga.

Unidad de Administración y Finanzas:

Remuneraciones:

Sus funciones son elaborar el presupuesto anual del DAEM, para el PADEM. Velar por el pago oportuno de las remuneraciones a los docentes, y personal

del sistema, viáticos y asignaciones especiales. Velar por el pago oportuno a los proveedores y de cotizaciones previsionales del personal dependiente del DAEM.

Adquisiciones:

Encargada de contar con diagnósticos actualizados del déficit de infraestructura por establecimiento y de administrar los recursos materiales y humanos para el mantenimiento y reparaciones de todos los establecimientos educacionales municipales.

Además de Gestionar todas las compras, a través del uso de los recursos de la Ley SEP.

Jefe de Personal:

Encargado de gestionar todos los procesos relacionados con nombramientos docentes y personal asistente de educación de las escuelas de la comuna.

Encargado de Proyectos:

Encargado de gestionar proyectos de infraestructura, para la mejora permanente de las escuelas de la comuna. Se encarga además de generar las soluciones técnicas para los procesos de mantención de los establecimientos.

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

Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:

.- Los Alumnos: que son aproximadamente 2500, que son atendidos tanto en la ruralidad como en las cinco escuelas urbanas.

.- Las Familias de los alumnos: Que son aproximadamente 1000 familias, categorización en un I.V.E. comunal de un 84.6 %.

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/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 | JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL |
| Municipalidad | MUNICIPALIDAD DE TIERRA AMARILLA |
| 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: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa) Inicio año de Gestión

| Objetivo 1: | Mejorar la gestión financiera, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|--|--|
| 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 perfiles elaborados para todos los cargos pertenecientes al DAEM, incluyendo los cargos de las escuelas de la comuna | (Nº de perfiles elaborados en el año t/nº de perfiles programados para el año t) *100 | 80% | 5% | 90% | 5% | 95% | 5% | 95% | 5% | 100% | 5% | Informe anual de levantamiento de perfiles, presentado a Alcalde y consejo | Generar los espacios y jornadas de trabajo en vista al levantamiento, validación y socialización de los perfiles |
| Ajustar las cargas horarias en función de lo establecido en el PADEM para todas diferentes escuelas de la comuna. ³ | (Nº de Escuelas ajustadas a la meta establecida en PADEM en el año t/nº de escuelas programadas para el | 50% | 5% | 60% | 5% | 70% | 5% | 80% | 5% | 100% | 5% | Informe anual de carga horaria con metas informado en el PADEM, aprobadas por el consejo municipal | |

³ De acuerdo a las políticas Ministeriales, establecer según condiciones de calidad PADEM racional. Estimación obtenida en los acompañamientos técnicos del MINEDUC Regional.

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|------|-----|---|--|
| | ajuste de metas en el PADEM año t)*100 | | | | | | | | | | | | |
| Diseño y ejecución de un plan de control de gestión para obtener un presupuesto equilibrado en Educación ⁴ | (Nº de actividades de control realizadas en el año t/nº de actividades de control programadas año t)*100 | 100 % | 10% | 100 % | 10% | 100 % | 10% | 100 % | 10% | 100% | 10% | Informe anual para Alcalde y Consejo Municipal sobre estado de avance de control de Gestión | |

| Objetivo 2: | Aumentar y retener la matrícula en los establecimientos municipales en todas las modalidades de enseñanza. | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|-----|-----------|-------|-----|---|--|
| 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 | | | | |
| Tasa de matrícula anual | ((nº de alumnos matriculados en establecimientos municipales en el año | 0,2 % | 10% | 0,3 % | 10 % | 0,5 % | 10% | 2 % | 10% | 2,5 % | 10% | Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t. | |

⁴ Actividades de Control: Auditoría interna y externa al inicio del cargo concursado de manera de establecer los rangos de ejecución aceptable del presupuesto DAEM.

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|-------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|--|
| | t/nº de alumnos matriculados en los establecimientos en el año (t-1)-1)*100 | | | | | | | | | | | | |
| Porcentaje de la asistencia promedio | (Nº de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio año t/ nº de alumnos matriculados en establecimientos educacionales municipales en el año t)* 100 | 85 % | 10% | 87 % | 10 % | 90% | 10% | 91% | 10% | 92% | 10% | Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal para el año t | |

| | |
|---------------------|---|
| Objetivo 3: | Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de propiciar una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades de la comuna de Tierra amarilla |
| 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 |
|--|--|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|--|---|
| | | | | | | | | | | | | | |
| Tasas de variación anual para lograr alza en resultados de aprendizaje en las mediciones externas relacionados con los sectores de aprendizaje de Lenguaje, Matemáticas y Ciencias | $((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE en el año } t / \text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE en año } t-1) - 1) * 100$ | 0 | 10% | 1% | 15% | 5% | 15% | 5% | 15% | 5% | 15% | Resultados oficiales prueba SIMCE entregador por la Agencia de Informe Anual de Procesos de resultados PADEM | Que alcance el 80% de Plan de Cobertura curricular Las Actividades académicas no se vean interrumpidas por periodos prolongados, es decir, mayor a tres semanas. |
| Lograr alza en resultados de aprendizaje externas PSU | $(\text{N}^\circ \text{ de alumnos que alcanza con pje. Min. Postulación en la PSU en el año } t / \text{N}^\circ \text{ alumnos que rinden PSU en el año } t) * 100$ | 35% | 15% | 40% | 10% | 45% | 10% | 50% | 10% | 55% | 10% | Informe anual de Proceso PSU PADEM | Las actividades académicas no se vean interrumpidas por periodos prolongados, es decir, mayor a tres semanas (lo que puede suceder por eventos naturales, políticos, etc.). |

Objetivo 4:

Evaluar, reformular y validar Instrumentos de Gestión interna y externa en las escuelas de la comuna de Tierra Amarilla

| 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 |
| 100% Actualización de Proyecto Educativo Institucional en las escuelas de la comuna | (nº de escuelas con PEI actualizados en año t de gestión/nº total de escuelas a reformular PEI)*100 | 30% | 10% | 35 % | 10% | 40 % | 10% | 50% | 10% | 100 % | 10% | Informe anual de Proceso de resultados en PADEM | Reformulación de los PEI de las Escuelas de la Comuna |
| Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal-PEC y PADEM | (Nº de actividades realizadas en año t/Nº actividades programadas en año t)*100 | 100 % | 10% | 90 % | 10% | 90 % | 10% | 90% | 10% | 90% | 10% | PADEM actualizado y aprobado por el sostenedor. Informe con el grado de cumplimiento del PADEM en el año t. | |

Objetivo5: Implementar e instalar un Plan de Apoyo Técnico a establecimientos de la comuna, para la mejora de la gestión técnico-pedagógica de los jefes UTP de las escuelas de la comuna, en busca de operativizar los planes de mejoramiento presentados anualmente.

⁵ Se espera que el año 1 Diseñe el PADEM, donde incluya al menos marco situacional, programas y/o proyectos escolares para cada EE, información financiera. Los siguientes años deberá actualizar el PADEM en función de las necesidades y/o proyectos existentes.

| Ponderación: | | 15 % | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|---|--|
| 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 |
| Asegurar apoyo técnico a las escuelas | (nº de escuelas con apoyo técnico año t/ nº de escuelas programadas con apoyo técnico año t)*100 | 40 % | 5% | 50 % | 5% | 60 % | 5% | 70% | 5% | 80% | 5% | Informe anual de Proceso de resultados en PADEM | Apoyo Técnico a las escuelas urbanas y rurales |
| Acciones implementadas para la gestión del currículum y los procesos de enseñanza | (% de acciones de implementación año t/ Meta avance anual)*100 | 30 % | 4% | 40 % | 3% | 50 % | 4% | 60% | 3% | 80% | 4% | Informe anual PADEM | |
| Porcentaje de planes de mejoramiento monitoreados | (% de planes monitoreados año t/ Meta avance anual)*100 | 30 % | 6% | 40 % | 2% | 50 % | 6% | 60% | 2% | 80% | 6% | Informe anual PADEM | |

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se considera que el Director cumpla con el mínimo del 60% de las metas por año, si este mínimo exigido no se cumpliera faculta al Municipio a poner término al contrato del Director de Educación Municipal.