

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del BíoBío, Quilleco

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.

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-07-2020.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda T.

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 DESAÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Al Director/a de Educación Municipal le corresponde conducir y orientar la tarea educativa del sistema, mediante directrices técnico pedagógicas y de gestión planificadas, acotadas y evaluables, conducentes a asegurar el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, convirtiéndola en un proceso democrático, integrador y promotor de la movilidad social, al servicio de la comunidad escolar y sus contextos, para la construcción de una educación de excelencia.

Se suma a lo antes expuesto, la ejecución de una política educativa comunal que posee como sellos:

- **SELLO: EDUCACIÓN DE CALIDAD; PROPUESTA INTEGRAL CON FUERTE ARRAIGO LOCAL.**

Bajo la declaración se espera que el DAEM propenda en acciones para:

- o Poseer altos índices de calidad en los procesos de gestión institucional y aprendizaje.
- o Promover hábitos de vida saludable y acción deportiva.
- o Ampliar la oferta medio ambiental, artística y cultural de los establecimientos.
- o Fortalecer el sistema de acompañamiento técnico pedagógico a los equipos directivos.
- o Aumentar los niveles de cobertura curricular, matrícula y asistencia.
- o Construir ambientes educativos con foco en el aprendizaje de todos y todas.

- **SELLO: APODERADOS/AS ACTIVOS/AS ENVOLUCRADOS/AS CON EL APRENDIZAJE.**

Bajo la declaración se espera que el DAEM propenda en acciones para:

- o Fidelizar a nuestros y nuestras estudiantes y sus familias.
- o Apoyar a padres y apoderados(as) por medio de capacitaciones destinadas a sus habilidades parentales.
- o Informar y disponer de medios de comunicación que permitan a nuestros(as) apoderados conocer nuestras prácticas y actividades escolares.
- o Conocer y mejorar los niveles de satisfacción de nuestros(as) apoderados (as).

- **SELLO: EDUCACIÓN MEDIA CON SELLO DISTINTIVO.**

Bajo la declaración se espera que el DAEM propenda en acciones para:

- o Analizar escenarios de diversificación de la oferta educativa de enseñanza media.
- o Velar por el valor agregado de la enseñanza media local, no perdiendo el horizonte de la cultura local. Instalar en las prácticas educativas e institucionales el desarrollo de competencias del siglo XXI en los y las estudiantes.
- o Establecer convenios con centros de educación superior, de modo que potencien la enseñanza media de la comuna.

- **SELLO: EDUCACIÓN CENTRADA EN PRÁCTICAS QUE FACILITAN EL "APRENDER A VIVIR JUNTOS".**

Bajo la declaración se espera que el DAEM propenda en acciones para:

- o Instalar y desarrollar prácticas que fomenten el desarrollo del autoconocimiento y la autoestima en los estudiantes.
- o Instalar y ejecutar mecanismos de resolución de conflictos.
- o Consolidar proyectos educativos centrados en los valores de la inclusión.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Quilleco administra y gestiona 13 Establecimientos Educativos Municipales y tres Jardines Infantiles Vía Tránsito de Fondos (JUNJI), donde el 23% corresponde a establecimientos urbanos y el 77% a rural (9 de estos con carácter unidocente) y se dividen en:

- 11 establecimientos de Educación Básica
- 2 establecimientos de Educación Media (Enseñanza Media C – H y T – P.)

La comuna no presenta establecimientos particulares subvencionados y/o particulares pagados. No obstante a lo antes expuesto, la educación municipal presenta competencia dada en establecimientos de comuna de Antuco (para el caso de Escuela Villa Mercedes), Tucapel (para el caso de Liceo Isabel Riquelme), y Los Ángeles (dada a través de establecimientos particulares subvencionados). Cada uno de los antes mencionados, envía movilización a la comuna, trasladando aproximadamente 534 estudiantes en edad escolar (SINIM año 2.018)

En términos de matrícula municipal, esta ha tenido una tendencia zigzagueante, entre el periodo 2014 a 2019, tendiendo a una estabilización cercana a los 1.200 estudiantes. Dentro de las medidas emprendidas por el DAEM, se encuentran el traslado de estudiantes desde las diferentes localidades de la comuna.

La evolución 2014 -2019 ha sido la siguiente:

Matrícula Histórica					
2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.228	1.216	1.186	1.192	1.213	1.203

El comportamiento de los resultados en las distintas mediciones ministeriales evidencia líneas generales de establecimientos públicos a nivel nacional, presentando descendidos resultados a nivel PSU y estables – zigzagueantes en el tiempo a nivel SIMCE.

La de resultados evolución 2014 -2019 ha sido la siguiente:

PSU	Promedio
2014	434,0
2015	415,5
2016	428,4
2017	423,6

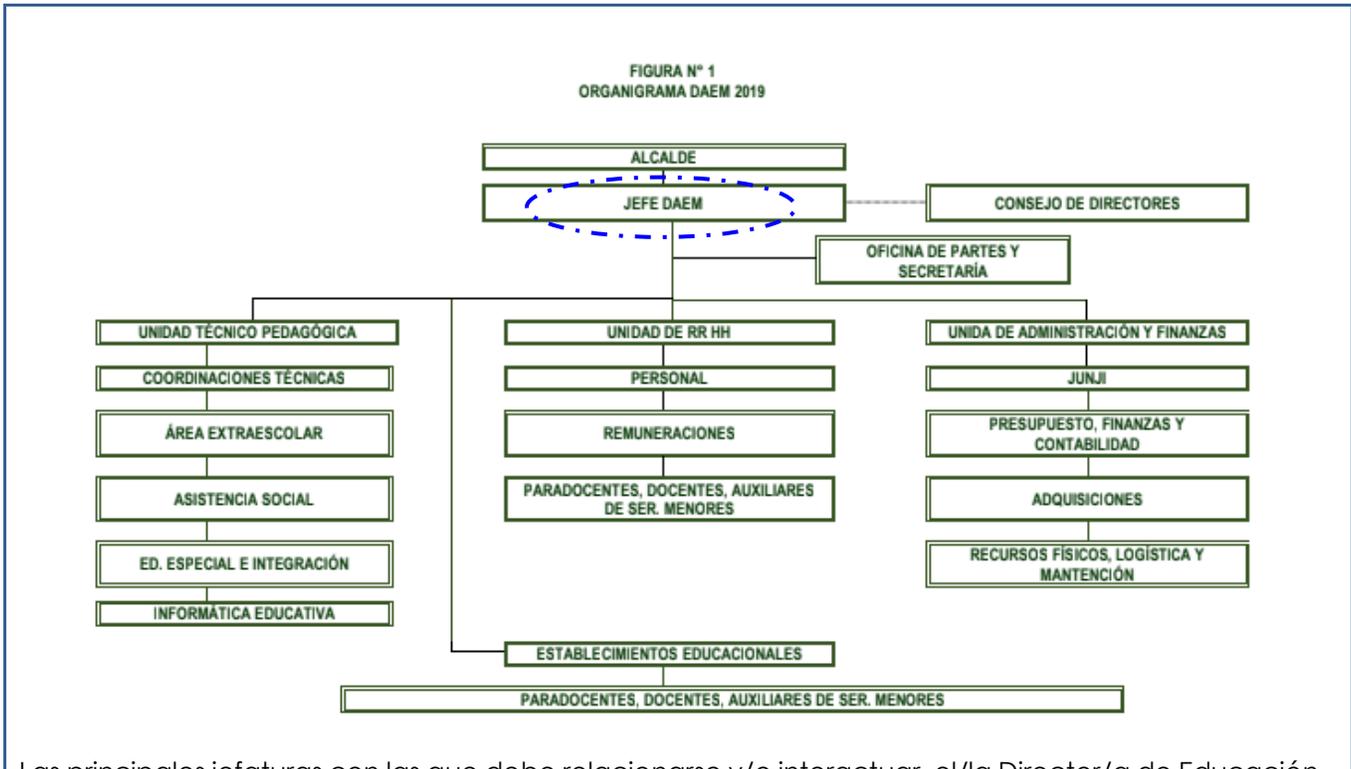
SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	254,7	250,4	261,4	271,4	237,0
4º Básico	Matemáticas	238,0	237,0	254,8	248,2	234,2
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	236,0	246,0	230,5	---	228,0
6º Básico	Matemáticas	230,0	224,2	229,0	---	229,0
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	240,0	247,5	---	223,8	---
8º Básico	Matemáticas	250,0	248,0	---	224,0	---
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	---	223,0	266,0	---	222,0
IIº Medio	Matemáticas	---	213,0	240,0	---	221,0

2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM

El Director/a de Educación Municipal se relaciona externamente, principalmente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, entes de Gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as; generando diferentes instancias de coordinación para abordar diversas problemáticas y buscar apoyos, soluciones y mejoras, conforme a las políticas educativas. Se relaciona también con Instituciones como : Intendencia, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Servicio Nacional de Menores a nivel provincial, Consejo Nacional de la Cultura, Fuerzas de Orden y Seguridad, otros municipios, entes gremiales, Centros de Padres y Apoderados, Colegio de Profesores, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Empresas Locales, Embajadas, entre otros.

La relación con estos organismos tiene por objeto interactuar para un apoyo permanente que permita hacer efectivo los derechos y deberes de todos los actores educativos, conforme a políticas públicas y programas que favorezcan una educación de calidad, con equidad y participación; generando además un entorno familiar y comunitario que les asegure a los niños, niñas y adolescentes avanzar conforme a su desarrollo.

2.5 ORGANIGRAMA



Las principales jefaturas con las que debe relacionarse y/o interactuar, el/la Director/a de Educación Municipal al interior del Municipio, son:

- **Alcalde de la Comuna:** El Alcalde es el líder político, sostenedor y administrador de toda la educación pública de la comuna de Quilleco; se relacionan en una dinámica y búsqueda que responda a las realidades propias de la comuna para enfrentar los desafíos presentes y futuros.
- **Concejo Municipal:** Se relaciona para sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal, que permitan a dicho Concejo mantenerse informado respecto de las Acciones del Plan de Trabajo de la DAEM.
- **Administración Municipal:** como colaborador directo del Alcalde en materias de gestión y coordinación, el Jefe/a DAEM le reporta sobre la marcha general del Departamento y trabaja con él en la resolución de problemáticas internas.
- **Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO):** se relaciona en las actividades de extensión del DAEM que tienen participación de la comunidad vecinal donde se emplazan nuestros establecimientos educacionales para ver y coordinar casos sociales e ir en ayuda de los estudiantes y sus familias.
- **Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAC) y la Dirección de Obras Municipales (DOM):** se relaciona en general para la realización de proyectos de construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.
- **Dirección de Control:** existe relación en cuanto a revisión de antecedentes de rendiciones de cuentas, revisión de normativas, decretos Alcaldicios de nombramientos y de pagos, ajustados a la legalidad. La realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.
- **Dirección de Administración y Finanzas DAF:** se relaciona directamente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por esta dirección. -

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DEM	26
Dotación Total DEM	290 (26 personas trabajan en el DAEM, 155 docente y 109 asistentes de la educación)
Dotación Total Municipal	45

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 3.032.686.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención	\$ 3.336.393.000
	Aporte Municipal	\$ 250.000.000
	Otros financiamientos	\$ 476.000.000
	TOTAL	\$ 4.062.989.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Comuna ubicada a 40 kilómetros de la capital provincial de Biobío, y en un entorno geográfico de 1.122 Km², se emplaza la comuna de Quilleco, territorio compuesto por una diversidad de localidades tanto urbanas como rurales, dentro de las cuales se destacan; Quilleco, Las Canteras, Villa Mercedes, San Lorencito, Villa las Flores, Villa Alegre, Río Pardo, Tinajón, Peralillo, Pejerrey, La Hoyada, La Meseta, Centinela y Cañicura.

Como datos específicos se presentan:

Antecedentes demográficos	Dato
Población Comunal (Fuente: INE, 2017)	9587
Porcentaje de Población Rural (%)	88,6%
Porcentaje de Población Urbana (%)	11,4%
Tasa de Natalidad (TAS)	8,5%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	11,8%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 13 establecimientos educacionales, de los cuales 3 tienen Directores/as concursados a través de la Ley 20.501, siendo estos:

- Liceo Francisco Bascuñán Guerrero (nombramiento hasta 2023).
- Liceo Isabel Riquelme (nombramiento hasta 2023).
- Escuela Villa Mercedes (nombramiento hasta 2020).

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Quilleco, 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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Quilleco. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. 3.3 Desarrollar alianzas que permitan la ejecución de planes de desarrollo profesional en los diversos agentes internos.</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. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

¹Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

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>15%</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>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>10 %</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**

N° Personas que dependen del cargo	290 funcionarios.
Presupuesto que administra	\$ 4.062.989.000.

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

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

- **Coordinador/a Técnico Comunal:** Encargado/a de la gestión técnica - pedagógica del DAEM, encargado de la programación, organización, acompañamiento, monitoreo y evaluación del desarrollo de actividades curriculares de las unidades educativas
- **Jefe/a de Administración y Finanzas:** Profesional encargado/a de llevar las finanzas y contabilidad del Departamento de Educación Municipal y mantener informados a los organismos superiores, según las normas vigentes.
- **Jefe/a de Personal:** Encargado/a de administrar el recurso Humano del Departamento de Educación Municipal, entendido éste como un recurso central para el cumplimiento oportuno de los objetivos y tareas contempladas en el Plan Anual de Educación Municipal; ocupándose de su remuneración, supervisión y control, reclutamiento, promoción y desarrollo.
- **Coordinador/a Educación Extraescolar:** profesional encargado/a de coordinar con la comunidad educativa comunal acciones educativa-recreativas de tiempo libre, tales como, deportivas, artísticas, científicas, cívico-sociales y en general de todas aquellas que, en función de los fines y objetivos de la educación comunal, contribuyan al desarrollo de la persona, mediante un proceso de creación y recreación permanente.
- **Coordinador/a Proyecto Integración:** Profesional con conocimiento acabado en materias relacionadas con la inclusión escolar, detección de barreras del aprendizaje en el contexto escolar, familiar y social, capaz de implementar estrategias remediales y realizar un trabajo colaborativo con los distintos actores que intervienen en el proceso educativo.
- **Otros:** El Departamento de Educación cuenta a su vez con un encargado informático, maestros, encargada de bodega, personal de compra y remuneraciones, choferes y secretarías.

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

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

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

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Superintendencia, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), SEREMI de Educación, Jefe del Departamento Provincial de Educación, CPEIP, JUNJI, Juzgado de Familia, Juntas de Vecinos, otros.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-**

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 **\$666.820.-** 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

² Ley 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

Cargo	JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LA COMUNA DE QUILLECO
Municipalidad	I. MUNICIPALIDAD DE QUILLECO
Fecha nombramiento	MARZO 2020
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
Período de desempeño del cargo	2020 – 2025.

- El convenio, presenta 4 objetivos, los cuales están constituidos por una cantidad determinada de indicadores.
- Para la evaluación del convenio se tiene en cuenta lo siguiente:

El alcalde determinará anualmente el grado de cumplimiento del logro de los objetivos. Dicho acto se llevará a cabo siempre post entrega de resultados SIMCE, puesto que son constitutivos del presente convenio. La conceptualización "anual", según dictamen N° 34.365/2014 de Contraloría de la República, corresponderá a un año contado desde la firma del convenio". Así, se establece lo siguiente:

Fecha evaluación 1er año de gestión	Los jefes de los departamentos de administración de educación municipal deben informar en el lapso de un año, contado desde la suscripción del convenio de desempeño, el grado de cumplimiento del mismo (Dictamen N° 34.365 Fecha: 16-V-2014, Contraloría General de la República).
Fecha evaluación 2do año de gestión	Al cumplir dos años tras firma de convenio.
Fecha evaluación 3er año de gestión	Al cumplir tres años tras firma de convenio.
Fecha evaluación 4to año de gestión	Al cumplir cuatro años tras firma de convenio.
Fecha evaluación 5to año de gestión	Al cumplir cinco años tras firma de convenio.
Fecha evaluación final	Al cumplir cinco años tras firma de convenio.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO.

Objetivo1 :	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos de dependencia municipal 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 a entregar de manera conjunta a informe.	Supuestos³
Tasa de Variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico	(Resultado promedio SIMCE 4° básico de escuelas municipales en el año t/Resultado promedio SIMCE 4° básico de escuelas focalizadas en el año t-1)-1)*100	Mantener	10%	Aumentar un 2% año 1	10%	Aumentar un 2% en relación a año 2	10%	Mantener	10%	Aumentar un 4% en relación a año 4	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al Municipio.	
Tasa de Variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico	(Resultado promedio SIMCE 8° básico de escuelas focalizadas en el año t-1/Resultado promedio SIMCE 8° básico de escuelas focalizadas en el año t-1)-1)*100	Mantener	10%	Aumentar un 2% año 1	10%	Aumentar un 2% en relación a año 2	10%	Mantener	10%	Aumentar un 8% en relación a año 4	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al Municipio.	
Generar un Plan de trabajo para mejorar los resultados pedagógicos de la comuna	(N° de actividades ejecutadas del Plan de trabajo orientadas a establecimientos educacionales municipales en el año t/N° de actividades propuestas en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	100% del diseño y Ejecutar el 50% del Plan	10%	Ejecución de un 70%	10%	Ejecución de un 80%	10%	Ejecución de un 90%	10%	Ejecución de un 100%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al Municipio. Carta Gantt con las actividades planificadas y realizadas del plan de trabajo para el año t aprobado por el sostenedor. Informe de las actividades ejecutadas aprobadas por el sostenedor.	

³ Los supuestos para todos los indicadores de este objetivo son: Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico, lo que implica; sin paros superiores a 15 días, desastres naturales, pandemias, entre otros.

Objetivo 2:	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.												
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 a entregar de manera conjunta a informe.	Supuestos
Aumentar porcentaje de ejecución de recursos financieros provenientes de FAEP, ley SEP, FNDR, entre otros	(Recursos ejecutados M\$ por FAEP, SEP, FNDR, entre otros, año actual / Recursos ingresados M\$ por FAEP, SEP, FNDR, entre otros, durante el año actual)*100	90% de gasto	10%	92% de gasto	10%	94% de gasto	10%	96% de gasto	10%	96% de gasto.	10%	Registro contable que dé cuenta del ingreso y egreso de los recursos asociados al indicador emitido por Unidad de Finanzas	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal (sin paros extendidos por más de 4 semanas, no más de 30 días, desastres naturales, entre otros), durante el año académico Que los recursos de los niveles centrales lleguen según lo programado
Aumentar matrícula de la Educación Municipal	(N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t/N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1)-1)*100	Mantener	20%	Aumentar 3%	20%	Aumentar 1%	20%	mantener	20%	Aumentar 3%	20%	Informe comparativo con evidencia presente en SIGE de cada establecimiento.	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal (sin paro, no más de 15 días, desastres naturales, entre otros), durante el año académico

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/		Meta/		Meta/		Meta/		Meta/		Medios de Verificación a entregar de manera conjunta a informe.	Supuestos⁴
		Ponderador año 1		Ponderador año 2		Ponderador año 3		Ponderador año 4		Ponderador año 5			
Ejecutar Plan para aumentar la participación de la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales	(N° de actividades ejecutadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/N° de actividades propuestas en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	Elaborar un Plan para aumentar la participación de la comunidad	10%	Ejecución de un 25% de las acciones contenidas en el Plan	10%	Ejecución de un 50% de las acciones contenidas en el Plan	10%	Ejecución de un 75% de las acciones contenidas en el Plan	10%	Ejecución del 100% de las acciones contenidas en el Plan	10%	Informe de actividades realizadas por la comunidad escolar firmada por los DEE al DEM. Informe de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales enviados por los DEE al DEM	
Fomentar nuevas alianzas con actores relevantes (Universidades, empresas, instituciones públicas, organizaciones sociales, artísticas o deportivas) para la educación municipal	N° de alianzas ejecutadas	2 alianzas	10%	3 nuevas alianzas	10%	Mantener alianza del año 1 y 2	10%	4 nuevas alianzas	10%	Mantener alianza del año 3 y 4	10%	Informe de las actividades realizadas por los establecimientos educacionales que se hayan comprometido con organismos públicos y privados para su ejecución	

⁴ Los supuestos para todos los indicadores de este objetivo es: Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico, lo que implica; sin paros superiores a 15 días, desastres naturales, pandemias, entre otros

Objetivo 4 :		Elaborar e implementar acciones que permitan el fortalecimiento del capital humano.											
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 a entregar de manera conjunta a informe.	Supuestos⁵
Diseñar y monitorear un plan de capacitación técnica y de habilidades profesionales dirigido a docentes y asistentes de la educación.	(Número de actividades de perfeccionamiento diseñadas para los diferentes estamentos de los EE/ N° de actividades implementada a docentes y asistentes de la educación en el año t)*100	100% Diseño de Plan y 30% de ejecución	10%	Ejecución del 60%	10%	Ejecución del 70%	10%	Ejecución del 80%	10%	Ejecución del 100%	10%	Diseño del plan aprobado por el sostenedor. Informe de avance de la ejecución del plan diseñado para los profesionales y técnicos para el periodo del convenio	
Elaborar y Ejecutar un Plan de Capacitación y Desarrollo de competencias Directivas	(N° de actividades de capacitación directiva y funcionamiento de redes planificadas/ N° de actividades realizadas en el año t)*100	Creación del Plan de capacitación y desarrollo de competencias directivas	10%	Ejecución 20% de plan y funcionamiento de 3 redes de trabajo docente	10%	Ejecución 50% de plan y funcionamiento de 3 redes de trabajo docente	10%	Ejecución 75% de plan y funcionamiento de 4 redes de trabajo docente	10%	Ejecución 100% de plan y funcionamiento de 5 redes de trabajo docente	10%	Diseño del plan aprobado por el sostenedor. Informe de avance de las actividades ejecutadas en cada año Informe de cumplimiento. Programa de capacitación. Certificado de asistencia	

⁵Los supuestos para todos los indicadores de este objetivo es: Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico, lo que implica; sin paros superiores a 15 días, desastres naturales, pandemias, entre otros

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

CUMPLIMIENTO: Con un 60% o más de cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio para el primer año y un 75% o más de cumplimiento para los años siguientes, se entenderá que se ha dado cumplimiento al convenio.

INCUMPLIMIENTOS: En el caso de incumplimiento de metas por 2 años consecutivos (menores de 60% el primer año y 75% los años 2, 3, 4 y 5) el Alcalde podrá pedir la renuncia anticipada del cargo JEFE DAEM y solicitar el llamado a un nuevo concurso.