

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

La Araucanía, Traiguén

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 estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:
- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (*)
 - b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (**)
- 1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.
- 1.2.3. También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

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

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

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

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

MISIÓN: Lograr que nuestros establecimientos sean reconocidos por la calidad de la educación que imparten.

VISIÓN: Entregar a los alumnos y alumnas una educación de calidad, con énfasis en la formación valórica, la autonomía, el pensamiento reflexivo y crítico, respetuosos del ecosistema y de la interculturalidad, contribuyendo al desarrollo de competencias y habilidades cognitivas, tecnológicas, deportivas, artísticas y sociales que les permita progresar en sus estudios e integrarse positiva y activamente a nuestra sociedad.

VALORES: Los valores sociales son el componente principal para mantener buenas y armoniosas relaciones sociales.

- Respeto.
- Responsabilidad.
- Autonomía.
- El bien general por sobre el particular.
- Protección al medio ambiente.

SELLOS COMUNALES: Nos identificamos con:

- Valoración y promoción de la cultura.
- Respeto a la diversidad cultural.
- Valoración de nuestro ecosistema.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Traiguén posee 12 establecimientos educacionales municipales, donde el 58.33% corresponde a establecimientos urbanos y el 41.66% a rural y se dividen en:

- 8 establecimientos de Educación Básica
- 2 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial

Asimismo, Traiguén cuenta con 4 establecimientos particulares y subvencionados, los cuales, en especial durante los últimos años, han cautivado una gran matrícula de alumnos, situación que pone de manifiesto la sustancial baja en el número de estudiantes de establecimientos municipales. Sin embargo, a partir de 2018, esta situación logró estabilizarse y, tras varios años de una disminución sostenida de la matrícula, esta logró mantenerse.

Matrícula Histórica							
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2450	2363	2340	2299	2232	2217	2221	2224

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	430	434.4
2016	435.5	436
2017	440	459
2018	449.5	445.5

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	238.6	243.8	246	268	266
4° Básico	Matemáticas	215.1	224.8	226	230	259
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	239.7	N/A	N/A	N/A	N/A
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	241.9	231.4	208	xxx	225
6° Básico	Matemáticas	226.7	220	197	xxx	220
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	244.5	227	xxx	232	xxx
8° Básico	Matemáticas	240	229	xxx	230	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx	244	xxx	235	xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	253.6	N/A	Si evaluación	N/A	N/A
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		225	229	229	231
II° Medio	Matemáticas		205	215	208	226

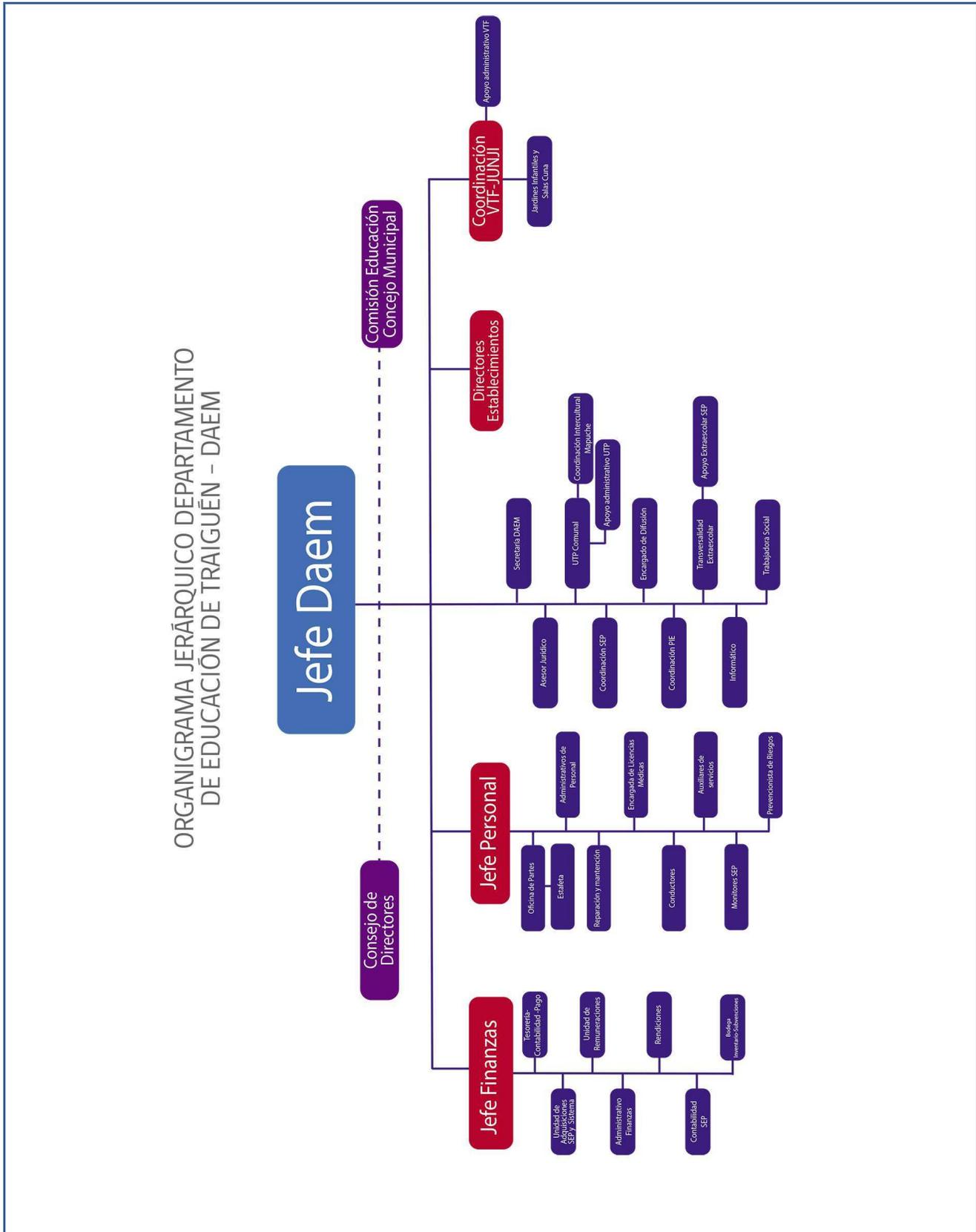
**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El DAEM se vincula con el Ministerio y/o Subsecretaría/s, Dirección Provincial u otras instituciones que influyen en las políticas y/o prioridades:

- Ministerio de Educación. Corresponde al Órgano Público que define las políticas y programas oficiales en materia educacional.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación. SECREDUC: Efectúa la coordinación de los diferentes Programas de educación, Convivencia Escolar, Extraescolar y otras.

- Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Malleco. DEPROV: Le corresponde la Supervisión y acompañamiento de los PME focalización de los Proyectos Pedagógicos según prioridad.
- Superintendencia de Educación. SUPEREDUC: Asesoría administrativa legal para el cumplimiento de la Ley, fiscalización del uso de los recursos financieros y materiales. - Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
- SUBDERE: Coordinación de financiamiento de los proyectos de mejoramiento de infraestructura educacional.
- Agencia de Calidad de la Educación: Supervisión y asesoría de los procesos técnico pedagógicos tendientes a lograr una educación de calidad y equidad.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles. JUNJI: Supervisión y Control de la normativa y el uso de los recursos de educación pre escolar. Coordinar de la administración de los Jardines Infantiles con administración Vía Transferencia de Fondos VTF. En lo relativo a los 6 Jardines Infantiles y Sala Cunas y Programas CECI y Otros.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. JUNAEB: Coordinación para la implementación de Programas de asistencialidad del gobierno, tales como: Programa de Salud, Alimentación, Becas, Residencia Familiar y otros afines.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones. CPEIP: Coordinación de la Política de Desarrollo Profesional Docente e implementación de la Carrera Docente, Ley 20.903. Organismo dependiente del Ministerio de Educación.
- SENDA: Coordinación de los Programas de Prevención del consumo de Drogas y Alcohol.
- Instituto Nacional de Deportes. IND: Coordinar participación en Programas de Desarrollo de Deporte Escolar.
- OPD. Oficina de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Seremi de Salud, Servicio de Salud Araucanía Norte y Mutual de Seguridad. Unidad encargada de otorgar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria de los establecimientos educacionales y supervisar clima laboral y riesgos psicolaborales.
- Otros Organismos relacionados, con competencia en la materia.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	491
Dotación Total DAEM	43
Dotación Total Municipal	534

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 9.169.595	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención 80,4%	M\$5.892.967
	Aporte Municipal 2,59%	M\$189.836
	Otros financiamientos 17,01%	M\$1.246.758
	TOTAL	M\$7.329.560

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Traiguén forma parte de la Provincia de Malleco, Región de La Araucanía y se extiende entre el paralelo 38° y 38,30´ de Latitud Sur y los 72,30° y 73° de Longitud Oeste. Fue fundada el 02 de diciembre de 1878, y limita al norte con las comunas de Los Sauces y Ercilla, al este con la comuna de Victoria, al sur con la comuna de Galvarino (Provincia de Cautín) y al oeste con la comuna de Lumaco. La superficie total de la comuna es de 908 Km², lo que representa el 4,93% de la superficie de la provincia y el 2,85 % a nivel regional.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	18.843
Porcentaje de Población Rural (%)	23.8
Porcentaje de Población Urbana (%)	76.2
Tasa de Natalidad (TAS)	12.2
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4.1
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47.86
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52.14

Esta zona ha sido denominada históricamente "El Granero de Chile" en consideración a la gran producción triguera de fines del siglo XIX y a comienzos de siglo XX. Conocida por su importante producción forestal y agrícola. Esta área es de gran belleza natural, encontrando sitios como: **El Salto, Quichamahuida, Balneario Los Maitenes, la Quebrada Chufquén y los Saltos del río Quino**, además del **Parque Weber**, con más de 50 años y con una gran variedad de coníferas.

En este lugar han convivido distintas culturas, la Mapuche, con toda su fuerza histórica, como originarios del lugar y los que han venido posteriormente a unirse al desarrollo de la zona, como los inmigrantes suizos, franceses, ingleses, españoles, portugueses, austriacos y rusos.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 12 establecimientos educacionales 6 Urbanos, 1 Escuela Cárcel y 5 rurales, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501(urbanos):

1. Complejo Educacional Luis Durand.
2. Liceo Lucila Godoy Alcayaga.
3. Escuela República de Israel.
4. Escuela Emilia Romagna.
5. Escuela Diego Portales.
6. Escuela Especial Las Lilas.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

<p>Al Jefe/a del DAEM de Traiguén, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación. 2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad. 3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo. 4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo. 5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad. 6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo. 7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.
--

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Traiguén.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</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 Generar 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>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 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</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>	10%
<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>	15%
<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>	25%
<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>	20%
<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>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	491
Presupuesto que administra	M\$ 7.329.560

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 42 personas y se organiza por los siguientes responsables de las distintas áreas:

Jefe de Finanzas: responsable técnico de la parte financiera del Depto. De Educación. Tiene a su cargo un Encargado de Remuneraciones y Contabilidad del Departamento de educación, Un Tesorero del mismo Departamento, Una Oficina de Adquisiciones con una funcionaria encargada de Adquisiciones por Sistema y otra funcionaria encargada de Adquisiciones SEP, Una persona encargada de la Coordinación Contable SEP, Un encargado de Subvenciones y un/a Encargado de Bodega e Inventario.

Jefe de Personal: área Responsable de la administración de los contratos del personal docente y asistentes de la Educación, los planes de capacitación del personal, la mantención actualizada de las carpetas por funcionario, con los bienes, antigüedad, reconocimientos, ingresos, término relación laboral, permisos, licencias médicas, entre otros. Tiene a su cargo dos administrativos y una Oficina de Transversalidad encargado/a de toda la programación extraescolar de toda la Comuna.

Jefe Unidad Técnica Pedagógica: área responsable de liderar el Área Técnica Pedagógica. Tiene bajo su responsabilidad apoyar todos aquellos procesos relacionados con la acción técnico –pedagógica que el sistema desarrolla al interior de cada establecimiento.

Encargada Jardines Infantiles: área responsable de administrar el correcto funcionamiento de los Jardines JUNJI, cumpliendo con los requerimientos ministeriales y legales que permiten entregar calidad a la educación pre-básica.

Coordinador Comunal SEP: encargado comunal de la subvención especial preferencial. Tiene por obligación la revisión y cumplimiento de todos los programas y acciones de todos los establecimientos municipales de la comuna, cuenta con una Encargada Comunal, responsable de velar por el cumplimiento de todos los Planes de Mejoramiento Educativo P.M.E de los Establecimientos Educaciones de Traiguén.

Coordinador Comunal PIE: responsable del funcionamiento a nivel Comunal del Programa de Integración Escolar.

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

<u>Entorno Interno</u>	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcalde de la comuna. • Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem. • Directores de Establecimientos Educacionales. • Administrador Municipal • Secretaría Comunal de Planificación (Secplac). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación. • Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.) • Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal. 	
<u>Entorno externo</u>	
<p>El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente 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.</p> <p>También se relaciona con Instituciones como: Junji, Junaeb, Conama, Sename, Senda, ACHM, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.</p>	
<u>Usuarios</u>	
<p>Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son los alumnos y las familias de los alumnos:</p>	
Alumnos	
Total de alumnos	2124
Rango de edad	desde los 4 años de edad hasta educación de adultos
Interculturalidad	sí, en 11 establecimientos
Necesidades especiales año 2019	TEL: 74 alumnos. DEA: 156 alumnos
Vulnerabilidad año 2019	96.35%
Índice de deserciones	1%
Familia	340
Nivel escolaridad	básico completo
Jefe/e de hogar	predomina la jefa de hogar
Nivel socioeconómico	bajo
Participación	60%

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base 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

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 DAEM
Municipalidad	Municipalidad de Traiguén
Fecha nombramiento	10 de Diciembre del 2019
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	10 de Diciembre del 2019 al 09 de Diciembre del 2024

Fecha evaluación 1er año de gestión	10 de Diciembre del 2019 al 09 de Diciembre de 2020
Fecha evaluación 2do año de gestión	09 de Diciembre de 2020 al 09 de Diciembre de 2021
Fecha evaluación 3er año de gestión	09 de Diciembre de 2021 al 09 de Diciembre de 2022
Fecha evaluación 4to año de gestión	09 de Diciembre de 2022 al 09 de Diciembre de 2023
Fecha evaluación 5to año de gestión	09 de Diciembre de 2023 al 09 de Diciembre de 2024
Fecha evaluación final	09 de Diciembre de 2024

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (10/12/2019) al (09/12/2024)

Objetivo 1:	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos, 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 en 4º Básico	$\left(\frac{\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{ el puntaje Promedio Obtenido en } (t-1)}{1} \right) - 1 * 100$	5%	10%	6%	10%	7%	10%	8%	10%	10%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio o.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos un mes) durante el año académico normal durante el año académico.

Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8º Básico	$((\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{ el puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } (t-1)) - 1) * 100$	2%	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 un paro de actividades prolongado (a lo menos un mes) durante el año académico.
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2º Medio	$((\text{Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t / \text{ el puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } (t-1)) - 1) * 100$	2%	10%	3%	10%	4%	10%	5%	10%	5%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos un mes) durante el año académico.

Objetivo 2:	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la disminución del déficit financiero del DAEM.												
Ponderación:	25%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año1		Meta/ Ponderador año2		Meta/ Ponderador año3		Meta/ Ponderador año4		Meta/ Ponderador año5		Medios de Verificación	Supuestos
Mantenimiento o aumento de matrícula de la Educación Municipal	$((N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en establecimientos municipales en el año } t / N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t-1)) - 1 * 100$	2%	15%	2.5%	15%	3%	15%	3.5%	15%	4%	15%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos dos meses) ni catástrofes que impidan el normal desarrollo de las actividades académicas
Aumento asistencia promedio de los establecimientos educacionales.	$(N^{\circ} \text{ de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año } t / N^{\circ} \text{ de matriculados en los establecimientos educacionales municipales en el año } t) * 100$	91%	10%	92%	10%	93%	10%	94%	10%	95%	10%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos un mes) 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:	25%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año1		Meta/ Ponderador año2		Meta/ Ponderador año3		Meta/ Ponderador año4		Meta/ Ponderador año5		Medios de Verificació n	Supuestos
Implementar un plan para aumentar las actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos	(N° de actividades organizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/ N° de actividades realizadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t)* 100	50%	15%	70%	15%	100%	15%	100%	15%	100%	15%	Informe de actividades realizadas por la comunidad escolar firmada por los organizadores enviada por los DEE al DAEM.	Que los establecimientos la comuna no esté afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos dos mes) ni catástrofes que impidan el normal desarrollo de las actividades académicas
Porcentaje de proyectos y convenios de colaboración suscritos con actores privados/públicos	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Convenios suscritos y ejecutados entre el DAEM, organismos públicos y el actor privado.	Que los establecimientos la comuna no esté afectados por un paro de actividades prolongado (a lo menos dos mes) ni catástrofes que impidan el normal desarrollo de las actividades académicas

Objetivo 4:	Mejorar las competencias técnicas, directivas, materias educacionales, financieras, administrativas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos de los establecimientos educacionales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderadora año1		Meta/ Ponderador año2		Meta/ Ponderador año3		Meta/ Ponderador año4		Meta/ Ponderador año5		Medios de Verificación	Supuestos
Implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas en materias educacionales, financieras y administrativas para el personal DAEM, incluyendo a docentes de aula, inspectores y asistentes de la educación.	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)* 100.	50%	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	Contar con los recursos financieros necesarios
Implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas, negociación, manejo de conflictos, liderazgo y coach 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	50%	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	Contar con los recursos financieros necesarios

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

- Año 1: Un cumplimiento anual, de todos los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, de a los menos 70%. Un porcentaje inferior permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo/a las metas establecidas para el año siguiente.
- Año 2: Un cumplimiento anual, de todos los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, de a los menos 75%. Un porcentaje inferior permitirá al Alcalde evaluar la continuidad de su cargo, para el año siguiente.
- Año 3-Año 4-Año 5: Un cumplimiento anual, de todos los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, de a los menos 85%. Un porcentaje inferior permitirá al Alcalde poner término a su cargo.

Firma Alcalde

Firma Jefe(a) Departamento de
Administración de Educación Municipal