

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos,
Fresia

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 de Fresia.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

1.2.1. A éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación. (*)
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (**)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.

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

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

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

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

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

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

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

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

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

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Ser un sistema educacional eficaz, pertinente y transparente a la realidad comunal, que a través de una gestión participativa de procesos de mejora continua, con el compromiso de todos los actores aseguren aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Organizar y orientar a las unidades educativas para optimizar la gestión del DAEM, en los aspectos pedagógicos, técnicos y administrativos y financieros.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Fresia posee 14 Establecimientos educacionales municipales, donde el 14% corresponde a establecimientos urbanos y el 86% a rural. De la matrícula total de 1450 alumnos, 300 pertenecen a establecimientos rurales.

Los establecimientos se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica, poseen pre básica.
- 01 establecimientos de Educación Media Técnico Profesional.

De las 14 unidades educativas municipales, 5 cuentan con proyectos de integración escolar y 9 son de tipo unidocente, representando solo un 5.5% de la matrícula municipal.

Además, mediante el sistema VTF el departamento administra 02 salas cuna – jardines infantiles JUNJI, que cuentan con una matrícula de aproximadamente 30 párvulos, en sus diferentes modalidades.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido fluctuaciones en su promedio anual en los últimos 5 años, siendo el aumento más significativo en el año 2014, rompiendo la estadística de los años anteriores. En los últimos dos años se ha perdido parte de la matrícula, debido básicamente a que egresan más alumnos de los que se matriculan, ya que por una parte existe baja natalidad y por otra escasas posibilidades laborales para las familias de la comuna.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
1418	1395	1497	1450	1438	1450

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales ha sido fluctuante respecto a resultados académicos tanto a nivel comuna como de establecimientos. Una posible explicación es que en educación básica, a pesar de que la dotación docente es completa, no hay profesores especializados en asignaturas básicas como lenguaje, matemáticas, ciencias y otras, lo que repercute en educación media, acrecentándose en esta al producirse una rotación docente.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	506	468
2013	497	470
2014	487	472
2015	493	475
2016	505	483

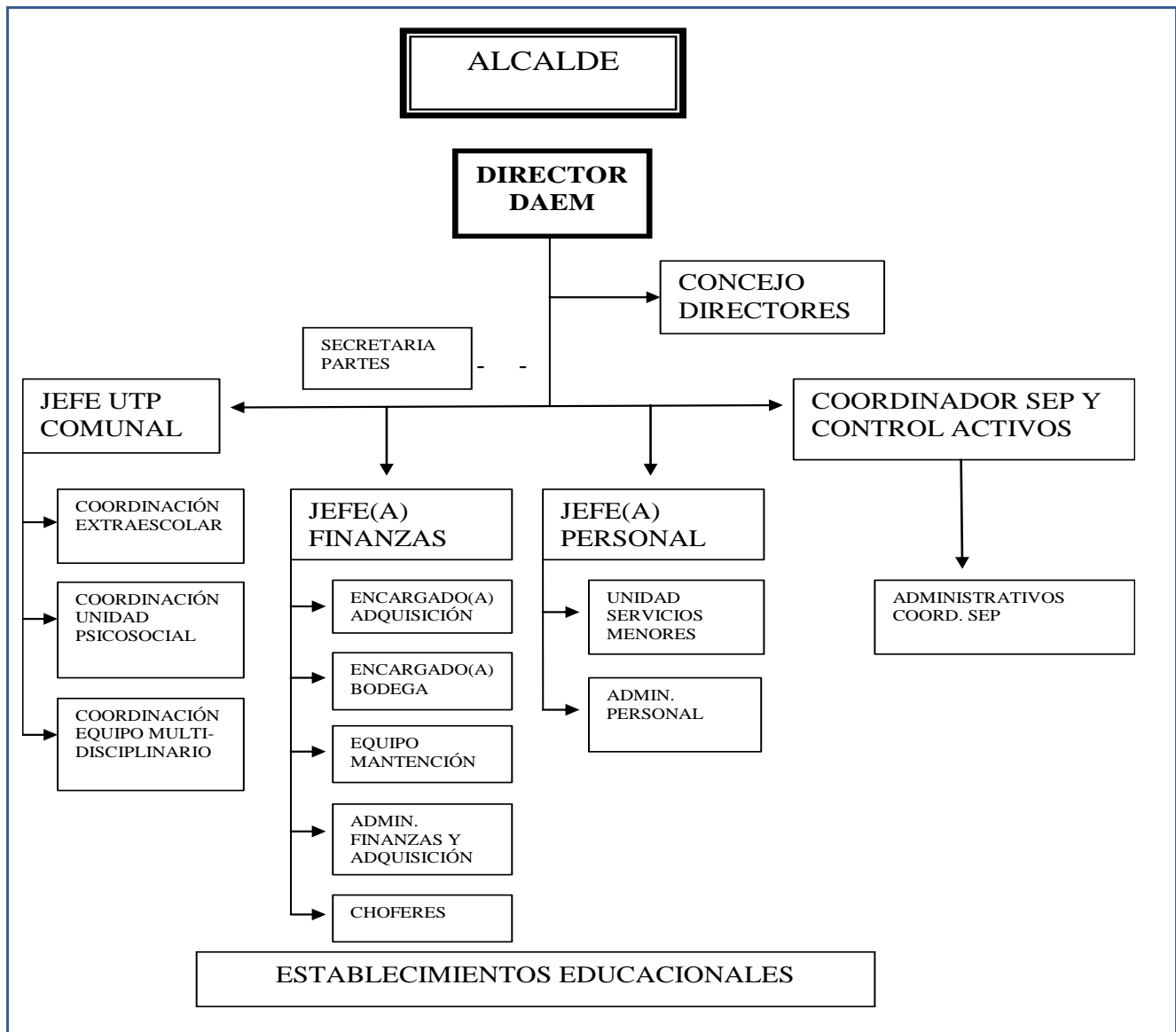
SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación					
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	248	258	259	260	268
4° Básico	Matemáticas	246	244	242	245	241
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	242	246	245	238	244
6° Básico	Lenguaje y Comunicación					
6° Básico	Matemáticas					
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		233	253	252	250
8° Básico	Matemáticas		245	244	245	247
8° Básico	Ciencias Naturales, Historia		249	264	262	262
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales					
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	250	232	216	223	258
II° Medio	Matemáticas	238	230	210	231	254

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El Jefe/a del Departamento Administrativo de Educación Municipal se relaciona con el Ministerio de Educación, Secretaría Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad, Dirección Provincial de Educación.

También se relaciona con instituciones como JUNJI, JUNAEB, SENAME, Secretaría Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Carabineros, PDI, empresas locales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	29 funcionarios nivel central DAEM
Dotación Total DAEM	112 Docentes 123 Asistentes 08 JUNJI Dotación Total DAEM 272
Dotación Total Municipal	30 Personal Planta 19 Personal Contrata 4 Personal Honorarios 51 Personal Servicio Comunitarios

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 6.100.000.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (93,51%)	\$ 2.775.508.460.-
	Aporte Municipal (6,49%)	\$ 180.000.000.-
	Otros financiamientos (x,x%)	\$ 0
	TOTAL	\$ 2.955.508.460.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Fresia es una comuna del sur de Chile, ubicada en la Provincia de Llanquihue, en la Región de Los Lagos. Está emplazado a 77 kilómetros al norponiente de Puerto Montt, capital de la Región. Su superficie es de 1.278,9 km², representando el 1,9% del total regional y el 8,6% de la Provincia, con una densidad de 10,2 habitantes por km². Fue creada en el año 1927 bajo decreto número 8.583 y cuenta con 03 centros poblados y 14 establecimientos educacionales de dependencia municipal.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	12.205
Porcentaje de Población Rural (%)	52
Porcentaje de Población Urbana (%)	48
Tasa de Natalidad (TAS)	11%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,3
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,7

Fresia desarrolla su actividad económica en base al comercio, prestación de servicios en área urbana y rural, principalmente en los

rubros silvícolas, ganadera y agrícola. Cuenta con un desarrollo prominente del sector lácteo y cárnico. Según información de INDAP, se da cuenta de 320 pequeños agricultores que se desempeñan en este rubro y poco menos de un centenar de medianos y grandes agricultores del mismo rubro. Estos lecheros han producido en los últimos 07 años, un promedio de 5.148.000.- litros anuales.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 14 establecimientos educacionales, de los cuales 01 tiene Director concursado a través de la Ley 20.501:

- Escuela Rural San Andrés

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

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

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Fresia. 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. 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 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 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. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 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>

<p>5. Reorganizar las unidades educativas que correspondan, realizando re ubicaciones y adecuaciones de personal para mejorar la gestión pedagógica y financiera de los establecimientos.</p>	<p>5.1 Adecuar la dotación docente a las necesidades educativas institucionales de cada establecimiento de la comuna</p> <p>5.2 Garantizar la atención pedagógica, carga horaria y viabilidad financiera de cada establecimiento educacional.</p>
---	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>15 %</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>10 %</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>15 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>25 %</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>30 %</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>5 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	271
Presupuesto que administra	\$ 2.955.508.460.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- Jefe Unidad Técnica Pedagógica Comunal.

Hacer cumplir las normas técnico-pedagógicas, control de horas asignadas a los profesionales de la educación, apoyo en la elaboración y ejecución del PADEM y PME de establecimientos, aplicación de planes y programas del Ministerio de Educación, apoyar la preparación de las mediciones escolares SIMCE - PSU y asesorar a los Consejos Escolares de los establecimientos educacionales, entre otros.

- Coordinador(a) SEP y Control de Activos

Mantener registro actualizado de ingresos y egresos SEP y Activos Fijos de los establecimientos, visar solicitudes de compras de acuerdo a acciones definidas por cada establecimiento y que se encuentren en los PME, mantener registro de saldos para directores, encargados de establecimientos y jefatura superior, además de control para rendiciones de cuenta.

- Jefe(a) o Encargado(a) de Personal.

Apoyar la gestión de recursos humanos del departamento, mediante la administración de personal docente, no docentes profesionales y administrativos del sistema, velando por el correcto pago de sus remuneraciones, pagos previsionales, licencias médicas, retiro e indemnización de funcionarios y otras inherentes a su cargo, reportando e informando a la jefatura superior respecto de las situaciones suscitadas en este departamento.

- Jefe (a) de Finanzas.

Apoyar la gestión financiera, mediante la administración eficiente de los procesos contables - presupuestarios del sistema escolar, manteniendo informado a la jefatura superior. Elabora y controla la ejecución del PADEM, como también coordina la gestión de adquisiciones, utilización de vehículos y activos fijos en conformidad con las normas vigentes para el sector municipal.

- Coordinador Extraescolar.

Responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades artísticas, deportivas y culturales de los establecimientos educacionales comunales, provinciales, regionales y nacionales, relacionándose con IND, juegos escolares y el MINEDUC con el curriculum de actividad física y salud, entre otros.

- Coordinación Equipo Multidisciplinario PIE.

Encargada de administrar, supervisar y evaluar la gestión del decreto N° 83 en todos los establecimientos de la comuna que cuentan con el Programa de Integración Escolar. Generar instancias de apoyo pedagógico y multidisciplinario para adecuar curriculum y estrategias de aula, como también capacitación a los docentes de plan común y educación especial con foco en la atención de alumnos con NEE.

- Coordinación de Unidad Psicosocial.

Coordinar con establecimientos educacionales de forma eficiente y oportuna programas tales como JUNAEB y Pro retención en que aplican especialistas trabajo con alumnos de nuestra comuna fomentando los lazos de trabajo entre los establecimientos y la comunidad escolar.

**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. Sostenedor de las unidades educativas.
- Jefes y/o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Administrador Municipal. Funcionamiento del DAEM y unidades educativas.
- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAC). Diseño, mantención infraestructura, postulación, ejecución y seguimiento de los proyectos del área de educación de acuerdo a presupuesto DAEM.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO). Programas sociales (programa puente, becas sociales, casos específicos)
- Concejo Municipal. Reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal.
- Dirección de Control. Revisión y visación de todos los decretos exentos, afectos y de pago.
- Dirección de Finanzas. Supervisa el área financiera de acuerdo a lo dictaminado por Contraloría General de la República.
- Secretaría Municipal. Relaciona al DAEM con el honorable Concejo Municipal y visado de documentos de nombramiento

El Jefe/a del Departamento Administrativo de Educación Municipal se relaciona además con el Ministerio de Educación, Secretaría Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad, Dirección Provincial de Educación.

También se relaciona con instituciones como JUNJI, JUNAEB, SENAME, Secretaría Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Carabineros, PDI, empresas locales, entre otros.

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

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

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo 01:	Potenciar la Gestión Técnico Pedagógica y de Liderazgo de los establecimientos educacionales con el fin de contar con una educación integral y de calidad que abarque las distintas realidades de la comuna.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador r año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa de variación anual del promedio en mediciones Simce	((puntaje promedio del año actual obtenido por los EE en SIMCE de la comuna/ puntaje promedio del año anterior obtenido por los EE en SIMCE de la comuna)- 1)*100	1%	2%	1%	3%	1%	3%	2%	5%	2%	5%	Resultado Simce en página del Ministerio de Educación.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.

Generar e Implementar un programa que integre un estilo de vida saludable y de compromiso con el medio ambiente y auto cuidado	(Número de actividades implementadas en torno al tema en EE en el año t/ Número de actividades programadas en torno al tema)*100	Diseño y 20% de ejecución del programa	18%	40%	17%	60%	17%	80%	15%	100%	15%	Programa aprobado por la autoridad. Informes anuales de implementación de actividades aprobadas por autoridad competente.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.
--	--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	---	---

Objetivo 02: Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y asistentes de la educación para mejor desarrollo de las actividades en 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	Supuestos					
Diseñar e implementar un programa	(Número de actividades de perfeccionamiento)	Diseño y 10%	15%	30%	15%	50%	15%	70%	15%	80%	15%	Programas de perfeccionamiento	Año escolar ininterrumpido de 40

<p>de perfeccionamiento dirigido a Directivos, Docentes y asistentes de la Educación de todos los EE.</p>	<p>no implementadas para los diferentes estamentos de los EE en el año t/ Número de actividades de programa de perfeccionamiento o planificadas para los diferentes estamentos de los EE)*100</p>	<p>de ejecución</p>										<p>autorizados por la autoridad y ejecutados con los diferentes estamentos, directivos, docentes y asistentes de la educación. Informe al alcalde que dé cuenta anual del avance del programa.</p>	<p>semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.</p>
<p>Fomentar que los establecimientos educativos cuenten con equipos multidisciplinarios para el apoyo a las comunidades educativas.</p>	<p>(Número de EE con enseñanza completa que implementan equipos multidisciplinarios en el año t/ Número de EE con enseñanza completa que planifican equipos multidisciplinarios</p>	<p>10%</p>	<p>15%</p>	<p>30%</p>	<p>15%</p>	<p>50%</p>	<p>15%</p>	<p>70%</p>	<p>15%</p>	<p>90%</p>	<p>15%</p>	<p>Contrato de profesionales. Informes de desempeño de los profesionales indicando función y logros.</p>	<p>Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de</p>

	io)*100															15 días.
--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Objetivo 03:	Fomentar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo.
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
Ejecutar alianzas con la comunidad escolar basada en actividades que incorporen a padres, apoderados y comunidad escolar en las actividades de los establecimientos educativos.	(Número de actividades de convivencia escolar implementadas en EE en el año t/ Número de actividades de convivencia escolar planificadas en EE)*100	Diseño y 15% de ejecución	15%	30%	15%	60%	15%	80%	15%	90%	20%	Política Comunal de convivencia escolar aprobada por la autoridad. Informe anual de avance entregado por EE de actividades de convivencia escolar.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.

Diseño e implementación de un programa de actividades extraprogramáticas.	(Número de actividades extraprogramáticas implementadas por EE en el año t/ Número de actividades extraprogramáticas planificadas por EE)*100	Diseño y 15% de ejecución	15%	30%	15%	60%	15%	80%	15%	90%	10%	Programa de actividades extra programáticas aprobado por la autoridad. Informe anual que dé cuenta de las actividades implementadas.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.
---	---	---------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	---

Objetivo 04:	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:	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
Ejecutar en forma eficiente el presupuesto	(Presupuesto anual ejecutado en el año t/	80%	5%	80%	5%	90%	5%	90%	5%	90%	5%	Informe de cuentas anual elaborado por	Año escolar ininterrumpido de 40

anual.	Presupuesto anual planificado en el año t)*100											equipo DAEM y presentado al Concejo Municipal y Alcalde por Jefe/a DAEM.	semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.
Aumento en el porcentaje de ejecución presupuestaria de recursos financieros provenientes de fuentes externas distintas al Mineduc.	(Fondos provenientes de fuentes externas ejecutados en el año t / Fondos recibidos de fuentes externas en el año t)*100	60%	15%	70%	15%	80%	15%	85%	15%	90%	15%	Rendiciones presupuestarias oficiales presentadas a la fuente de financiamiento.	Año escolar ininterrumpido de 40 semanas y de ejecución normal, que no esté afecto a una paralización prolongada de más de 15 días.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 60% de cumplimiento del mismo por año de gestión. En virtud de lo señalado precedentemente, aquel que obtuviere un porcentaje inferior al 60% de cumplimiento por año de gestión, será causal para poner término a su relación laboral con éste Municipio, por cuanto, se trata de un porcentaje mínimo de aplicación y satisfacción.