

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE ATACAMA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Antofagasta, San Pedro
de Atacama

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

“Administrar y canalizar eficientemente los recursos humanos y financieros de acuerdo con las necesidades e intereses de cada unidad educativa, reguardando aprendizajes de calidad en nuestros estudiantes, para que puedan acceder en igualdad de condiciones formativas y valóricas a la enseñanza superior o al mundo del trabajo”

Objetivos estratégicos:

- 1.- Mejorar los procesos de gestión técnicos-pedagógicos y administrativos del departamento de educación municipal y los establecimientos educacionales.
- 2.- Consolidar prácticas de gestión que permitan el mejoramiento continuo de las instituciones escolares.
- 3.- Potenciar los procesos de implementación y evaluación curricular, desde los niveles prebásica, básica y media.
- 4.- Mejorar los resultados de gestión pedagógica e índices de eficiencia interna, indicadores de desarrollo personal y social, e índices de mediciones

externas de todos los establecimientos de la comuna.

5.- Potenciar la optimización de los recursos del DAEM para generar condiciones más efectivas de apoyo a las escuelas de la comuna.

6.- Fortalecer la formación, convivencias y participación de los estudiantes, docentes, asistentes de la educación y apoderados, gestionando programas de promoción, prevención e intervención para el logro de los objetivos de aprendizaje y el desarrollo personal y social de nuestros estudiantes de la comuna.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de San Pedro de Atacama posee 9 Establecimientos educacionales municipales, donde el 33% corresponde a establecimientos urbanos y el 67% a rural y se dividen en:

- 7 establecimientos de Educación Básica, 2 de ellos tienen incorporados la educación prebásica, y todos llegan hasta 6 básico.

- 1 establecimientos de Educación Media, que corresponde de 7° básico a 4° medio, el cual imparte una educación Técnico profesional, que se detallan de la siguiente manera:

- 1 establecimientos imparte los 3 niveles, Educación prebásica, básica y media en el área Científico Humanista.

La comuna de San Pedro de Atacama con sus 9 establecimientos municipalizados es la única oferta educativa dentro de la comuna, pues entrega el servicio educativo a toda la comuna, ya que no cuentan con establecimientos educacionales particular subvencionado ni particular,

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un 24% de aumento, lo cual se ha debido al aumento considerable de la población, lo cual se visualiza en la gran cantidad de gente que ha llegado a vivir a la comuna, además se proyecta a que el próximo año se genere un aumento más, ya que, se encuentra en construcción el nuevo Complejo Educacional de Toconao que daría un mayor abasto para el alumnado.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|
| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1609 | 1714 | 1787 | 1780 | 1849 |

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales se ha visualizado un aumento, aún cuando se encuentran bajo la media nacional, pero se ha visto un progreso, debido a que como administración de la educación municipal de San Pedro de Atacama han buscado nuevos mecanismos de enseñanza y a la vez nuevos proyectos que han aportado a que estos puntajes progresen.

| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2017 | 467 | 455 |

| | 2018 | 497 | 476 | | |
|-----------|-------------------------|------|------|------|------|
| SIMCE | ÁREA | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 246 | 263 | 280 | 247 |
| 4° Básico | Matemáticas | 247 | 268 | 295 | 253 |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | 247 | 219 | - | 241 |
| 6° Básico | Matemáticas | 267 | 245 | - | 246 |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | - | - | 235 | - |
| 8° Básico | Matemáticas | - | - | 257 | - |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | 251 | 252 | 257 | 250 |
| II° Medio | Matemáticas | 257 | 263 | 274 | 286 |

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

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

1.- Ministerio de Educación (MINEDUC): A través del conocimiento y aplicación de la normativa legal vigente y sus correspondientes modificaciones.

2.- Contraloría General de la Republica (CGR): En la fiscalización de los actos de la administración pública, en el control de los ingresos y las inversiones de los fondos fiscales, de las subvenciones de educación y sus procedimientos.

3.- Secretaria Regional Ministerial de Educación (SECREDOC): Precaver el cumplimiento de los objetivos y políticas educacionales, a la vez, su correcta adecuación a las necesidades e intereses de la comuna.

4.- Departamento Provincial de Educación (DEPROV): Se relacionan bajo la supervisión y asesoría técnico-pedagógica y de la inspección administrativa y financiera de las escuelas y liceo municipales de la comuna.

5.- Superintendencia Regional de Educación: Mediante la supervisión y fiscalización de la normativa exigida a los establecimientos educacionales de la comuna.

6.- Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP): Para el perfeccionamiento de los docentes.

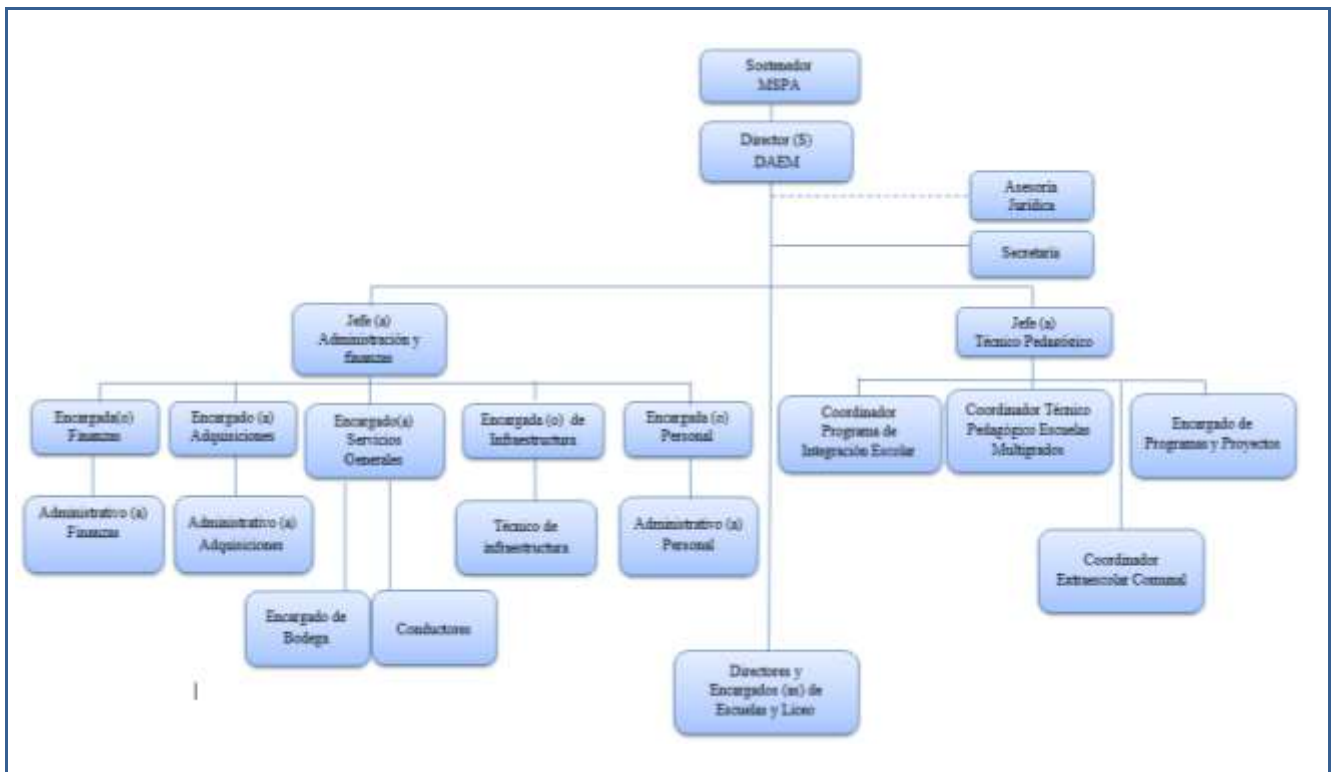
7.- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): mediante los programas de alimentación escolar, salud escolar y becas.

8.- Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones: Para la correcta fiscalización y regularización del transporte escolar en la comuna.

9.- Colegio Profesores.

10.- Organizaciones Sociales y Comunitarias.

2.5 ORGANIGRAMA



2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-----|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 22 |
| Dotación Total DAEM | 260 |
| Dotación Total Municipal | 425 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|-----------------------------|--------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$ 19.210.413.335 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (69%) | \$4.528.031.100.- |
| | Aporte Municipal (9%) | \$620.000.000.- |
| | Otros financiamientos (22%) | \$1.433.922.958 |
| | TOTAL | \$6.581.954.058.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

San Pedro de Atacama es una de las nueve comunas que conforman la región de Antofagasta; se localiza en el sector centro oriente del territorio regional, distante unos 90,41 kilómetros de la ciudad de Calama, la capital provincial. Esta comuna limita al norte con la comuna de Calama y con la Republica de Bolivia, al sur con la comuna de Antofagasta y con la Republica de Argentina. Ocupa en su totalidad de su territorio una superficie de 23.438,8 km², que representa el 18,59% del total regional.

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (N°) | 10.996 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 49,76% |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 50,24% |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 14,1 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 56% |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 44% |

La comuna de San Pedro de Atacama se caracteriza económicamente por su perfil turístico, gracias a los atractivos naturales y culturales presentes en todo el territorio, además por las condiciones climáticas inherentes que entregan una variada oferta a los visitantes de todo el mundo. En las localidades rurales existe actividad agrícola y ganadera de autoconsumo. Al ser parte de la Región de Antofagasta, en la comuna de San Pedro de atacama se explotan recursos no renovables a través de la minería, siendo la extracción del litio y cobre las más importante.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la Comuna de San Pedro de Atacama hay 9 establecimientos educacionales, de los cuales 3 les corresponde nombramiento por la ley 20.501, los cuales se especifican a continuación:

- Complejo Educacional de Toconao
- Liceo C-30 Likan Antai
- Escuela Básica E-26 San Pedro de Atacama

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de San Pedro de Atacama, 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 con las necesidades específicas de la comuna de San Pedro de Atacama. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.5 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 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. 3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p> | <p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDP, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Elaborar y actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p> |
|--|---|

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

| COMPETENCIAS | PONDERADOR |
|--|--------------------|
| <p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p> | <p>10 %</p> |
| <p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p> | <p>20%</p> |
| <p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p> | <p>25 %</p> |
| <p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p> | <p>15 %</p> |
| <p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p> | <p>20 %</p> |
| <p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p> | <p>10 %</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

| | |
|---|-------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 260 |
| Presupuesto que administra | \$6.581.954.058.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe/a de Unidad Técnica comunal:** Responsable de la coordinación, planificación y asesorar a los jefes de UTP de las distintas unidades educativas, encargado de establecer lineamientos técnicos pedagógicos curriculares a nivel comunal con todos los equipos directivos.
- **Administración y Finanzas:** Responsable de implementar los procedimientos administrativos que permitan gestionar la administración de los recursos, para el normal desarrollo de las actividades del departamento de educación.
- **Asesor Jurídico:** La unidad jurídica tiene como misión asesorar legalmente a las distintas instancias del DAEM y velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en todos los documentos.
- **Encargado de Personal:** Encargado de la administración de recursos humanos y todos los procesos relacionados con el personal.
- **Encargado de Adquisiciones:** Encargado de asegurar de manera oportuna los requerimientos de bienes y servicios las unidades educativas y DAEM.
- **Encargado de Finanzas:** Administrar financieramente los recursos de acuerdo con el presupuesto anual.
- **Encargado de Servicios Generales:** Control y registro de todos los bienes adquiridos por los establecimientos educacionales y DAEM.
- **Encargado de Infraestructura:** Apoya, gestiona y fiscaliza los proyectos relacionados mantención y reparación de las infraestructuras de los establecimientos.
- **Coordinador técnico Pedagógico Escuelas Multigrados:** Responsable de la coordinación, planificación y asesorar a los encargados de escuelas multigrados en lineamientos técnicos pedagógicos.
- **Coordinador Programa de Integración Escolar Comunal:** Apoyar a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) de carácter transitorio o permanente, con el fin de contribuir a la optimización de sus aprendizajes y orientar a los docentes en el trabajo en el aula.
- **Coordinador de Extraescolar Comunal:** Encargado de la organización y coordinación de las diferentes actividades extraescolares de libre elección de las y los estudiantes.
- **Encargado de Programa y proyectos:** Encargado de la administración y rendición de todos los programas y proyectos obtenidos con el Mineduc y con entidades privadas.

5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

Clientes Internos:

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

- 1.- Alcalde: Como autoridad máxima de la comuna, sostenedor y administrador de la educación municipal local.
- 2.- Directores, docentes, asistentes de la educación, apoderados y alumnos, mediante el trabajo diario del proceso educativo de los establecimientos educacionales.
- 3.- Secretaria Comunal de Planificación (SECPLAC): Apoyo en la gestión de proyectos de los establecimientos educacionales.
- 4.- Dirección de desarrollo comunitario (DIDECO): Nexos entre las organizaciones sociales, beneficios para la comunidad, becas estudiantiles, etc y los establecimientos educacionales.
- 5.- Concejo Municipal.
- 6.- Administrador Municipal.
- 7.- secretario(a) Municipal.
- 8.- Dirección de Administración y Finanzas Municipal.
- 9.- Control Interno Municipal.

Clientes Externos:

El Jefe(a) del departamento de administración de educación municipal, se relacionará con los siguientes actores externos:

- 1.- Ministerio de Educación – MINEDUC
- 2.- Secretaria Regional Ministerial de Educación – SECREDUC
- 3.- Departamento Provincial de Educación – DEPROV
- 4.- Superintendencia Regional de Educación
- 5.- Centro de Perfeccionamiento e Investigación Pedagógicas – CPEIP
- 6.- Carrera Docente
- 7.- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB
- 8.- Universidades
- 9.- Otros ministerios y Servicios Públicos.
- 10.- Comunidades Indígenas de la zona.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$1.100.253.-** 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 **\$2.433.893.-**

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 **\$1.100.253.-** 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.

ANEXO 1

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre | |
| Cargo | Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal |
| Municipalidad | San Pedro de Atacama |
| Fecha nombramiento | |
| Dependencia directa del cargo | Alcalde |
| Periodo de desempeño del cargo | 2020 - 2025 |

| | |
|--|------|
| Fecha evaluación 1er año de gestión | 2020 |
| Fecha evaluación 2do año de gestión | 2021 |
| Fecha evaluación 3er año de gestión | 2022 |
| Fecha evaluación 4to año de gestión | 2023 |
| Fecha evaluación 5to año de gestión | 2024 |
| Fecha evaluación final | 2025 |

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión (15/10/2020) al (15/10/2025)

| Objetivo: 1 | Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos municipales de la comuna, reflejándose en las distintas mediciones a nivel ministerial, SIMCE, PSU. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|--|---|
| Ponderación: | 30% | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Fórmula del 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 4° E.G.B. | (Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4to básico en el año (t) / el puntaje promedio obtenido en (t-1) - 1) *100 | 0% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | 2% | 10% | 2% | 10% | Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC al municipio. | Las actividades de los estudiantes se ven afectadas por factores de fuerza mayor: tanto por factores climáticos, licencias médicas prolongadas o paro prolongado. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---|--|
| <p>Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2° E.M.</p> | <p>(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 2° medio en el liceo en el año (t) / el puntaje promedio obtenido en (t-1) - 1) *100</p> | 0% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | 2% | 10% | 2% | 10% | <p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio</p> | <p>Las actividades de los estudiantes se ven afectadas por factores de fuerza mayor: tanto por factores climáticos, licencias médicas prolongadas o paro prolongado.</p> |
| <p>Tasa de variación del puntaje promedio PSU</p> | <p>(Puntaje promedio obtenido por las escuelas en la PSU en el año (t) / el puntaje promedio obtenido en (t-1) - 1) *100</p> | 0% | 10% | 1% | 10% | 1% | 10% | 2% | 10% | 2% | 10% | <p>Resultados oficiales de la PSU MINEDUC</p> | <p>Las actividades de los estudiantes se ven afectadas por factores de fuerza mayor: tanto por factores climáticos, licencias médicas prolongadas o paro prolongado.</p> |

| Objetivo: 2 | Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de una eficiente administración financiera del DAEM. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|--|--|
| Ponderación: | 30% | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Fórmula del 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 Recursos Financieros provenientes de: FAGEM, Ley SEP, entre otros. | (Recursos M\$ municipales provenientes de FAGEM, Ley SEP, FNDR entre otros en el año t/recursos M\$ municipales provenientes de FAEP, Ley SEP; FNDR entre otros en el año (t-1) -1) *100 | 0% | 10% | 2% | 10% | 3% | 10% | 4% | 10% | 5% | 10% | Estados financieros DAEM del año t, detallados por fuente de financiamiento. | Que no ocurran situaciones como retiros no programados de docentes, licencias prolongadas, aumentos de precio en suministros, inexistencia de deudas de arrastre específicas que impidan la consecución de nuevos recursos |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|---|
| <p>Tasa de matrícula de todos los niveles educacionales municipales</p> | <p>(N° de estudiantes matriculados en los establecimientos municipales en el año t/N° de matriculados en los establecimientos municipales en el año (t-1) - 1) *100</p> | <p>1%</p> | <p>10%</p> | <p>1%</p> | <p>10%</p> | <p>1%</p> | <p>10%</p> | <p>1%</p> | <p>10%</p> | <p>1%</p> | <p>10%</p> | <p>Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.</p> | <p>Que exista continuidad de clases durante el año académico. Se implemente un Plan de Retención y aumento por establecimiento.</p> |
| <p>Porcentaje de asistencia promedio de los establecimientos educacionales</p> | <p>(N° de días de asistencia en el año t/N° de días de clases en el año t) *100</p> | <p>89%</p> | <p>10%</p> | <p>90%</p> | <p>10%</p> | <p>91%</p> | <p>10%</p> | <p>92%</p> | <p>10%</p> | <p>93%</p> | <p>10%</p> | <p>Registros comunales de asistencia por establecimiento a nivel comunal para el año t.</p> | <p>Que no haya eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales que impliquen prolongadas suspensiones de clases.</p> |

| Objetivo: 3 | Generar estrategias de colaboración participativa a través de protocolos de: Convivencia escolar, seguridad, salud y educación extraescolar con la comunidad escolar, actores públicos y privados. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------------------|------|--|---|
| Ponderación: | 20% | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Fórmula del cálculo | Meta/ Ponderador año 1 | | Meta/ Ponderador año 2 | | Meta/ Ponderador año 3 | | Meta/ Ponderador año 4 | | Meta/ Ponderador año 5 | | Medios de Verificación | Supuestos |
| Porcentaje de actividades que incorporan a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales. | (N° de actividades organizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/N° total de actividades definidas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año T-1) *100 | 100% | 7,5% | 100% | 7,5% | 100% | 7,5% | 100% | 7,5% | 100% | 7,5% | Planificación de actividades anuales, aprobada por el sostenedor. Informe de actividades realizadas por la comunidad escolar firmada por los organizadores enviada por los DEE la DAEM. | Que el Centro de Padres y Apoderados planifique actividades conjuntas con la dirección. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|--------------|----------------------|-------------|---|--|
| <p>Porcentaje de satisfacción de los estudiantes y familias con las Escuelas y Liceo</p> | <p>(N° de familias por establecimiento satisfechas con el proyecto educativo en el año (t)/ N° total de familias del establecimiento consultadas en el año (t))* 100</p> | <p>30%</p> | <p>5%</p> | <p>40%</p> | <p>5%</p> | <p>50%</p> | <p>5%</p> | <p>60%</p> | <p>5,00%</p> | <p>70%</p> | <p>5%</p> | <p>Encuestas de satisfacción realizada por el DAEM para todos los años del Convenio. Resultados entregados por cada establecimiento al DAEM. Resultados oficiales del DAEM para el Alcalde, que dé cuenta de esta medición.</p> | <p>Que no haya eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educativos que impliquen prolongadas suspensiones de clases.</p> |
| <p>Porcentaje de ejecución de proyectos y convenios de colaboración suscritos con actores privados/ públicos</p> | <p>(N° de convenios suscritos en el año (t)/ N° de convenios programados para suscribir en el año (t)) * 100</p> | <p>100% (1 de 1)</p> | <p>7,5%</p> | <p>100% (1 de 1)</p> | <p>7,5%</p> | <p>100% (2 de 2)</p> | <p>7,5%</p> | <p>100% (2 de 2)</p> | <p>7,5%</p> | <p>100% (3 de 3)</p> | <p>7,5%</p> | <p>Convenios suscritos entre DAEM con organismos públicos y el actor privado.</p> | <p>Que surja una baja en la economía a nivel nacional que puedan afectar la suscripción de proyectos o convenios.</p> |

| Objetivo: 4 | Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|--|-----|--|-----|--|--|
| Ponderación: | 20% | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Fórmula del cálculo | Meta/ Ponderador año 1 | | Meta/ Ponderador año 2 | | Meta/ Ponderador año 3 | | Meta/ Ponderador año 4 | | Meta/ Ponderador año 5 | | Medios de Verificación | Supuestos |
| Porcentaje de implementación del plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DAEM. | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t) * 100 | Diseño del Plan | 10% | 50% | 10% | 100% | 10% | Evaluar las habilidades de liderazgo del encargado de cada unidad del DAEM | 10% | Evaluar la gestión y habilidades técnicas del personal en cada unidad del DAEM | 10% | Diseño del Plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual de metas establecidas en el Plan de capacitación. | Formulación del Plan de Capacitación para el periodo 2020-2025 por el DAEM |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--|------------|--|------------|--|--|
| <p>Porcentaje de implementación de un plan de capacitación técnica y habilidades directivas, para equipos directivos de los establecimientos educacionales</p> | <p>(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año T/N° de actividades programadas para el año t) * 100</p> | <p>Diseño del Plan</p> | <p>10%</p> | <p>100%</p> | <p>10%</p> | <p>100%</p> | <p>10%</p> | <p>Evaluar las habilidades de Liderazgo de los Directivos de cada E.E.</p> | <p>10%</p> | <p>Evaluar la gestión y habilidades técnicas de los directivos y docentes de cada E.E.</p> | <p>10%</p> | <p>Diseño del Plan aprobado por la autoridad correspondientes. Informe del cumplimiento anual de metas establecidas en el Plan de capacitación</p> | <p>Aprobación del Plan de Capacitación</p> |
|---|---|------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--|------------|--|------------|--|--|

CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO

CUMPLIMIENTO:

- Con un 80% de cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio se entenderá que ha dado cumplimiento al convenio.
- Al lograr sobre 90% de cumplimiento de metas se otorgará una asignación de incentivo profesional, fundada en el mérito según lo establecido en el último inciso del artículo 47 de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, de un 10% de la remuneración base mensual, al año siguiente de aquel que se alcanza el 90% de la meta.

INCUMPLIMIENTO:

- Con dos (2) años consecutivos de cumplimiento menor al 80% del total, el Alcalde podrá pedir renuncia anticipada del cargo de Jefe DAEM, y llamar a un nuevo concurso.