

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE RÍO BUENO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos / Río Bueno

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.

b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

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

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

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

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

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

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

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

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

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

2.2

DESAÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

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

Organizar las unidades educativas para optimizar la gestión del DAEM, en los aspectos técnico – pedagógicos, administrativos y financieros

2.3

CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Río Bueno posee 25 Establecimientos educativos municipales, el 24% corresponde a establecimientos urbanos, con una matrícula de 2204 alumnos y el 76% a rurales con 1215 alumnos y se dividen en:

- 21 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Pre básica, Educación Básica Educación Media y Educación de adultos
- 01 establecimiento de Educación Media y Educación de Adultos
- 01 establecimientos de Educación Media Técnico Profesional
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 09 de estas unidades educativas cuentan con proyectos de integración escolar

De las 25 U. Educativas municipales, 9 son de tipo unidocente representando solo un 3.6% de la matrícula municipal.

Además administra mediante el sistema VTF 5 salas cuna – jardines infantiles JUNJI que cuentan con una matrícula de 220 párvulos.-

Respecto a la Educación particular existen 24 unidades educativas, dos de ellas

urbanas con Educación Básica y Media, representando en total un 34% de la matrícula comunal, todos de tipo particular subvencionado gratuito.- Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una disminución en promedio de 1.4% anual en los últimos 5 años (emigración por fuentes laborales), en parte esto se debería a la disminución de la población de la comuna (tasa de crecimiento negativa) y oferta de la educación particular, principalmente de comunas vecinas.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|
| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 3692 | 3626 | 3577 | 3435 | 3375 |

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, matemática, ciencias y otras, lo que repercute en educación media, acrecentándose en esta al producirse rotación docente.

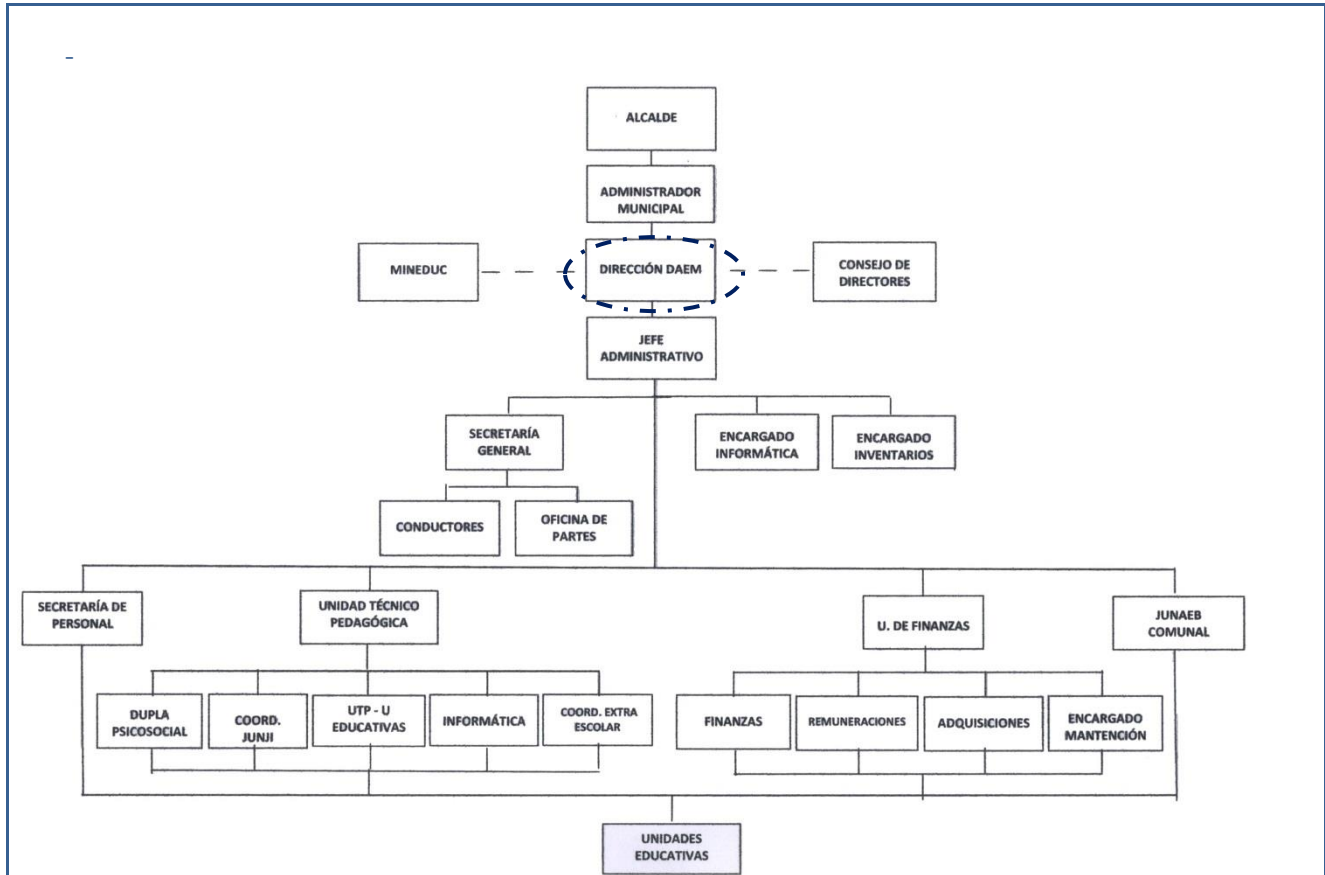
| PSU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|------|---------------------|-----------------------|
| 2011 | 414.50 | 454.44 |
| 2012 | 437.65 | 432.20 |
| 2013 | 433.57 | 424.88 |
| 2014 | 418.73 | 417.54 |
| 2015 | 433.83 | 421.66 |

| SIMCE | ÁREA | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|--|------|------|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | | | 243 | 259 | 248 |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 265 | 248 | 252 | 260 | 258 |
| 4° Básico | Matemáticas | 251 | 228 | 239 | 238 | 248 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | 250 | 229 | 250 | 252 | |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | | | 250 | 241 | 240 |
| 6° Básico | Matemáticas | | | 237 | 220 | 237 |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | 251 | | 250 | 233 | 245 |
| 8° Básico | Matemáticas | 243 | | 249 | 241 | 242 |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | 251 | | 259 | | 245 |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | 246 | | | 243 | |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | | 243 | 233 | 210 | 235 |
| II° Medio | Matemáticas | | 219 | 222 | 212 | 228 |

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

-El Director de Departamento Administrativo de Educación Municipal se relaciona con Ministerio de Educación, Unidad de apoyo Municipal, Secretaría Ministerial de Educación de Los Ríos, Superintendencia de Educación, Agencia de la calidad, Dirección Provincial de Educación y JUNJI.-

2.5 ORGANIGRAMA



El DAEM se relaciona con los siguientes organismos municipales:

Alcaldía Sostenedor de las unidades educativas

Administración Municipal Supervisa el funcionamiento del DAEM y unidades educativas

SECPLAN: En el aspecto infraestructura, postulación de proyectos y presupuesto DAEM.

DIDECO: por Ayuda estudiantil, y relación de este departamento con las unidades educativas.

Dirección de Control encargada de dar el visto bueno en todo lo relacionado a pagos (remuneraciones, gastos de funcionamiento).

Dirección de finanzas Supervisar 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 y títulos.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|------------|
| Nº personas que dependen directamente del DAEM | 28 |
| Dotación Total DAEM | 581 |
| Dotación Total Municipal | 609 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | M \$ 16.118.917 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (87.36%) | M \$ 6.218.329 |
| | Aporte Municipal (1.4 %) | M \$ 100.000 |
| | Otros financiamientos (11.24%) | M \$ 800.000 |
| | TOTAL | M \$ 7.118.329 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Río Bueno, ubicada en la Región de Los Ríos, Provincia del Ranco es la segunda Comuna de mayor extensión de la Región, 2211.7 Km2 (12,5% de la superficie Regional), se extiende entre los 40°15'(N) latitud Norte, 40°41' (S) latitud Sur, 72°50' (E) longitud Este y 73°08' (O) longitud Oeste, sus límites políticos son, al Norte con las comunas de La Unión y Lago Ranco, al Sur con las comunas de San Pablo y Entre Lagos, al Este con el límite internacional de Argentina y la comuna de Lago Ranco y al Oeste con la intersección de las comunas de San Pablo y La Unión.

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (Nº) | 32.627 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 57,78 |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 42,22 |
| Tasa de Natalidad (TAS) (Región) | 12,9 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) (Región) | 7,6 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 50,3 |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 49,7 |

Las actividades económicas de mayor presencia en la comuna son las asociadas a la producción ganadera y agrícola, seguidas por los servicios y comercio minorista, no existiendo industrias de relevancia.

De acuerdo a la encuesta CASEN 2006, la comuna registra un 9,9 % de habitantes en situación de indigencia.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 25 establecimientos educacionales, de los cuales 07 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Liceo Vicente Pérez Rosales
- 2.- Escuela Río Bueno
- 3.- Escuela Pampa Ríos
- 4.- Escuela Rural Crucero
- 5.- Escuela Rural Vivanco
- 6.- Escuela Rural Carimallín Bajo

7.- Escuela Rural Colonia Diumén.
 Por concursar Escuela Patricio Lynch y Liceo Técnico Profesional, este último por renuncia voluntaria de su director.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

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

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|---|
| 1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna. | 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 Río Bueno. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. |

| | |
|---|--|
| <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 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 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 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 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>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 corresponda realizando reubicaciones 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 educacional.-</p> <p>5.2 Garantizar la atención pedagógica, carga horaria y viabilidad financiera de cada unidad educativa</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>15%</p> |
| <p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p> | <p>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 | 581 |
| Presupuesto que administra | M \$ 7.118.329 |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por:

- **Jefe Administrativo** Gestión de personal,
- **Secretaría General** Gestión documentación, SIGE en asistencia, mantención de agenda, elaboración documentación, asesoría administrativa a unidades educativas, control de vehículos.
- **Encargado informática**, su función es la mantención de la interconectividad de los establecimientos.-
- **Encargado Inventarios:** Mantención del inventario DAEM, y el control de los inventarios de cada unidad educativa
- **Secretaría de personal** Contratos de personal, Tramitación legal en Contraloría, Solicitud autorizaciones docentes, nombramientos, licencia médicas, control de permisos y feriados.
- **Jefe Unidad técnico pedagógica:** Asesoría en el área a las unidades técnicas de los establecimientos, asesoría pedagógica a Director del DAEM, Evaluación Docente,
- **Unidad de finanzas** gestión financiera del DAEM, remuneraciones, adquisiciones, licitaciones, mantención de infraestructura y mobiliario unidades educativas.
- **Encargado comunal JUNAEB** Gestión del SINAIE, programa de alimentación escolar, salud escolar, etc. Esto a nivel de establecimientos municipales y particulares

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

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.
- ✓ Administrador Municipal
- ✓ Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- ✓ Directores de Establecimientos Educativos, Profesores, Asistentes de la Educación
- ✓ Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAN).
- ✓ Directores de servicios municipales. (salud, finanzas, control, obras, Desarrollo Comunitario)
- ✓ Concejo Municipal

Clientes Externos

El Jefe de DAEM debe relacionarse y/o interactuar externamente con el Mineduc a través de:

Seremi de Educación

Departamento Provincial de Educación
Superintendencia de Educación
Agencia Calidad de la Educación

De igual forma se relaciona con otras instituciones tales como: Junji, Junaeb, Sename, Secretaría Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones Universidades, Municipios, Fiscalía, Carabineros, PDI, Fundaciones, Empresas, Organizaciones sociales, Colegio de Profesores, AFUSER, etc.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.510.773.-**, 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 **\$2.733.621.-**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación quien por su experiencia, desarrollo profesional, etc. supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

| | |
|--------|--|
| Nombre | |
| Cargo | |

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.

| | |
|--------------------------------|--|
| 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 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. | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|-----|--|------------------------|
| 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 ³ |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Tasa de variación anual del promedio SIMCE | $((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en la medición SIMCE el año } t / \text{puntaje promedio obtenido en la medición SIMCE en el año } t-1) - 1) * 100$ | 0% | 15% | 1.5% | 15% | 1.5% | 15% | 1.5% | 15% | 1.5% | 15% | Resultados Oficiales SIMCE entregados por MINEDUC al municipio | |
| Tasa de variación del promedio PSU a nivel comuna | $((\text{puntaje promedio obtenido por todos los liceos en el año } t / \text{puntaje promedio en } t-1) - 1) * 100$ | 0% | 15% | 2.2% | 15% | 2.2% | 15% | 2.2% | 15% | 2.2% | 15% | Resultados Oficiales PSU | |

³ Para todos los indicadores de este objetivo, el supuesto es que haya un normal funcionamiento del año escolar en todas las unidades educativas, esto significa que las semanas de clases del año escolar, de acuerdo a calendario de la Secretaría Ministerial de Educación se cumplan como mínimo en un 80%

| Objetivo 2: | Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|--|----------------------------|
| Ponderación: | 20 % | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Fórmula de Cálculo | Meta/ 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 satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa | $\left(\frac{\text{puntaje promedio indicadores de desarrollo personal y social simce en el año t}}{\text{puntaje promedio indicadores de desarrollo personal y social simce en el año en t-1}} - 1 \right) * 100$ | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | Informe SIMCE Área desarrollo personal y social de Agencia de la Calidad | Aplicación SIMCE en el año |
| Tasa de instalación y consolidación de los C. escolares, C. de profesores, C. de padres y apoderados y C. de alumnos | $\frac{(\text{N}^\circ \text{ U. educativas con C. escolar, C. Profesores, C. Padres y C. Alumnos funcionando} / \text{N}^\circ \text{ U. educativas}) * 100}{100}$ | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | Libro de Actas de Consejo escolar, consejo de profesores, centro de padres y apoderados y centro de alumnos en la unidad | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|---|--|
| | | | | | | | | | | | | educativa | |
| Tasa de unidades educativas con aplicación de normas de ley de inclusión en el plan de gestión de convivencia escolar | (N° U. educativas con normas de ley de inclusión en plan de gestión/ N° U. educativas)* 100 | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | Plan de gestión de convivencia escolar SIGE Certificado de rendimiento anual U. Educativas | |
| Tasa de variación anual de la matrícula efectiva. | (N° de alumnos matriculados marzo en los establecimientos municipales en el año t/ N° de alumnos matriculados diciembre en los establecimientos municipales en el año t)*100 | 4% | 5% | 4% | 5% | 3% | 5% | 2% | 5% | 2% | 5% | SIGE: Informe mensual matrícula y asistencia Registro de matrícula de cada unidad educativa | Fenómenos naturales o sociales que impliquen reubicación de familias |

| Objetivo 3: | 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 |
| Tasa de Asistencia | (n° de alumnos asistentes/n° de alumnos matriculados)*100 | 93% | 5% | 93% | 5% | 93% | 5% | 93% | 5% | 93% | 5% | SIGE Informe mensual matrícula y asistencia | Sin paros docentes o de alumnos Situación sanitaria normal |
| Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. | ((Presupuesto anual ejecutado en /presupuesto anual entregado en el año t)-1)*100 | 2.5% | 10% | 2.5% | 10% | 2.0% | 10% | 1.5% | 10% | 1.0% | 10% | Presupuesto anual DAEM | |
| Tasa de Mantenimiento de Infraestructura y seguridad locales escolares | (cantidad de problemas de infraestructura y seguridad solucionados en el año t/cantidad de problemas de infraestructura y | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | Informe mensual u.e. Actas Superintendencia Educación | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | seguridad detectados en el año t)*100 | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | |
|---------------------|--|
| Objetivo 4: | Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales. |
| Ponderación: | 10% |

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 |
|--|--|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|--|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | |
| Perfeccionamiento de los equipos directivos de las unidades educativas | (N° de actividades implementadas del plan de capacitación para docentes directivos en el Año t/N° actividades programadas de capacitación para docentes directivos para el año | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | Programa aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento o con evaluación | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|--|--|
| | t)*100 | | | | | | | | | | | | |
| Tasa de perfeccionamiento docente | (N° de actividades de perfeccionamiento docente implementadas del plan de capacitación en el Año t/N° actividades de perfeccionamiento docente programadas para el año t)*100 | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | 100 % | 5% | Programa aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento con evaluación | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Objetivo 5: | Reorganizar las unidades educativas que corresponda realizando reubicaciones y adecuaciones de personal para mejorar la gestión pedagógica y financiera de los establecimientos.- | | | | | | | |
| 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 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|---|--|
| <p>Dotación ajustada a lo establecido en el PADEM para las diferentes unidades educativas de la comuna</p> | <p>N° de U.E. con dotación ajustada a la meta establecida en el PADEM en el año t/N° de U. E. programados para ajustar a las metas establecidas en el PADEM para el año t</p> | 10% | 10% | 20% | 10% | 40% | 10% | 60% | 10% | 90% | 10% | <p>SIGE dotación docente</p> | |
| <p>Tasa de Unidades educativas con dotación de asistentes adecuada a las necesidades del establecimiento</p> | <p>(cantidad de Unidades educativas con planta máxima fijada de asistentes de la educación año t/cantidad de unidades educativas año t)*100</p> | 30% | 10% | 40% | 10% | 60% | 5% | 80% | 10% | 100% | 10% | <p>Nómina personal asistente de la educación SIGE</p> | |

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 60% del cumplimiento de metas para el segundo año de gestión y un 75% para los años siguientes, el incumplimiento de metas en porcentajes mayores puede significar la desvinculación del cargo