

**JEFE/A DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE COYHAIQUE**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del General  
Carlos Ibáñez del  
Campo, Coyhaique

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a de la Dirección de 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.

(\*) 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

La misión del Sistema de Educación Municipal de la comuna de Coyhaique es ofrecer a todos(as) los(as) niños(as) y jóvenes la posibilidad de desarrollar plenamente todas las potencialidades y su capacidad para aprender.

Para lo anterior, debe entregar una educación de calidad, con marcado esfuerzo en lograr el fortalecimiento de valores para formar personas íntegras, autónomas y capacitadas que comprendan y proyecten los cambios que la sociedad requiere para el futuro. Así como fomentar el proceso educativo una cultura respetuosa de la persona humana y de los principios de equidad, participación, solidaridad e inclusión.

#### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:**

- a) Implementar procesos de retención y aumento de matrícula de los niveles de Educación Parvularia, Básica y Media en sus modalidades de educación regular, especial y adultos.
- b) Promover el desarrollo profesional de directivos, docentes y asistentes de la educación a través de la ejecución de programas de perfeccionamiento pertinente a los requerimientos que emanan de las exigencias de una gestión educativa de calidad.
- c) Implementar políticas de inclusión generando oportunidades educativas adecuadas a las características y necesidades de cada uno de los estudiantes independientemente de su condición física, social, intelectual, cultural o étnica.

d) Consolidar estilos de liderazgo directivo y técnico pedagógico orientados al mejoramiento continuo, a la responsabilidad por resultados y a la toma de decisiones basada en acciones de monitoreo, evaluación y sistematización de información interna y externa.

e) Promover la instalación de prácticas de vida saludable, autocuidado, adecuado desarrollo de la afectividad, sexualidad y el ejercicio responsable de los derechos ciudadanos.

f) Fortalecer procesos de planificación, diseño y ejecución de proyectos de mejoramiento y modernización de la infraestructura educacional.

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

La comuna de Coyhaique posee 17 Establecimientos educacionales municipales, donde el 58,8% corresponde a establecimientos urbanos y el 41,2% a rural y se dividen en:

- 11 establecimientos de Educación Básica
- 3 establecimientos de Educación Media
- 2 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial

La comuna cuenta con una oferta educativa de 29 establecimientos de los cuales 15 son particulares subvencionados correspondiendo al 51,8% de la oferta educativa comunal, mientras que el sector municipal comuna oferta de 14 establecimientos correspondiendo al 48,2% de la oferta comunal de básica y media.

Por otra parte, la matrícula municipal durante los últimos 10 años ha tenido una disminución del orden del 11% para establecerse en el promedio de los 3.500 alumnos/as. Sin embargo, se ha gestionado, se ha gestionado, por parte de los establecimientos una oferta educativa que resulte atractiva tanto para los apoderados como para los alumnos, lo que ha permitido ir aumentando la matrícula.

Matrícula Histórica									
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4118	3825	3387	3262	3300	3465	3560	3535	3510	3444

Durante los últimos 10 años se puede apreciar una baja progresiva de la matrícula equivalente a 674 alumnos al año 2018.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	467	408
2016	467	408
2017	469	461
2018	474	470

Los resultados PSU promedio de los tres liceos municipales desde el año 2015 al 2018 han tenido una leve alza de 7 puntos, en relación al promedio en la signatura de matemática, esta tiene un aumento mayor correspondiente a 62 puntos. El promedio PSU en lenguaje y matemática corresponde a 472 puntos.

SIMCE	ÁREA	2013	2014	2015	2016	2017
2° Básico	Lenguaje y Comunicación					
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	236	244	246	220	230
4° Básico	Matemáticas	227	235	237	223	217
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural					
6° Básico	Lenguaje y Comunicación					
6° Básico	Matemáticas					
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	227	204	205		214
8° Básico	Matemáticas	228	216	233		222
8° Básico	Ciencias Naturales	240		262		228
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales					
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	236	235	253	233	236
II° Medio	Matemáticas	252	236	247	240	239

Los resultados Simce históricos en las diferentes áreas han sido fluctuantes y arrojan como promedio 232 puntos aproximadamente.

## 2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

El/la Jefe/a de la Dirección de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, de la Superintendencia de Educación.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SERNAM, SENAME, ACHM, SERNAMEG, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.

La Dirección de Educación Municipal se relaciona con los siguientes departamentos e instituciones:

**DIDECO:** se relaciona para ver y coordinar casos sociales para ir en ayuda de los estudiantes y sus familias.

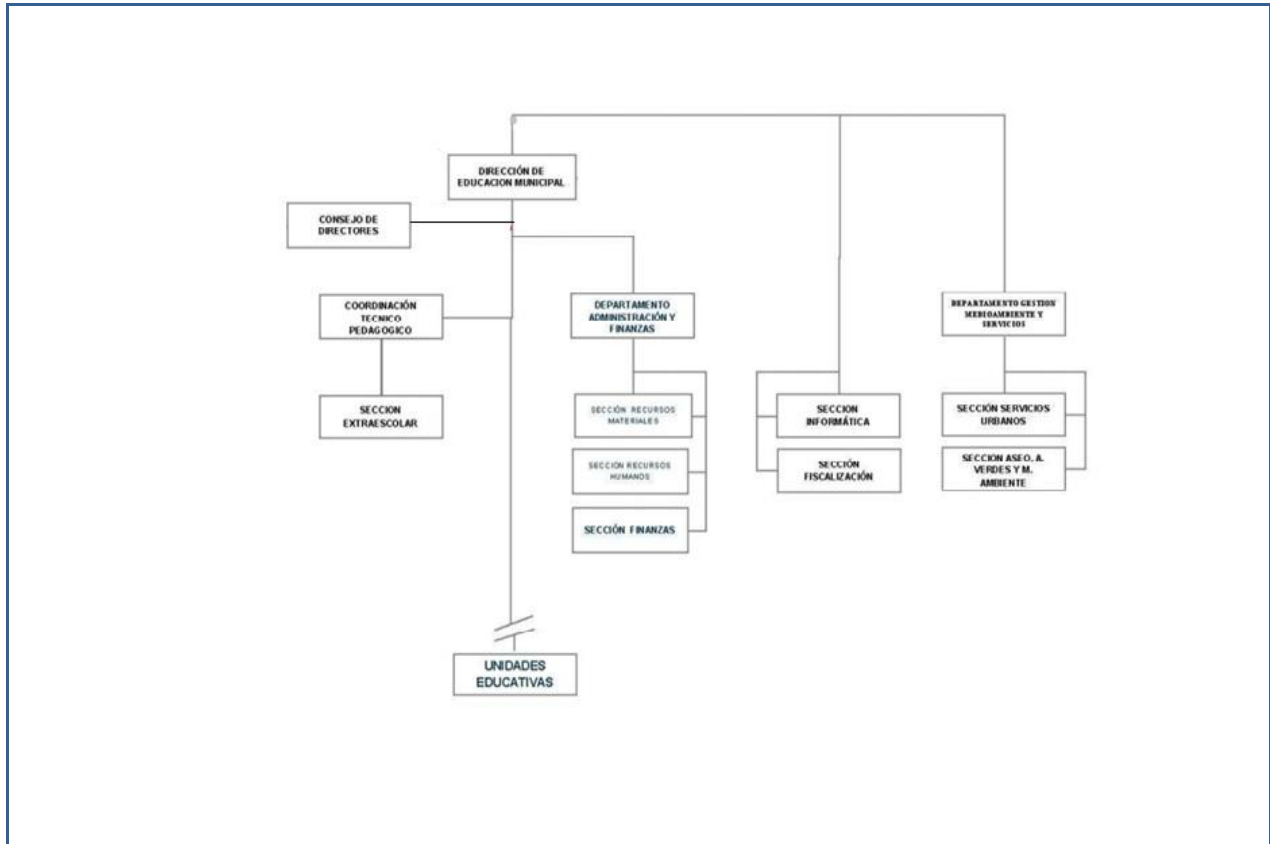
**SECPLAN:** coordinación para la realización de proyectos en el área de educación.

**Control Interno:** revisión de antecedentes de rendiciones de cuentas, revisión de normativas, decretos alcaldicios de nombramientos y de pagos, ajustados a la legalidad.

**Administración y Finanzas:** coordinación en la realización de decretos de pagos, control y presupuestos.

**Tesorería Municipal:** ejecución de pagos.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DEM</b>	<b>38</b>
<b>Dotación Total DEM</b>	<b>945</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>236</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$ 27.992.472.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención <b>(76 %)</b>	\$ 12.350.583.000
	Aporte Municipal <b>(11%)</b>	\$ 1.773.656.000
	Otros financiamientos <b>(13%)</b>	\$ 2.041.889.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 16.166.128.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

Características geográficas de la comuna.

Distribución de asentamientos en la comuna: Respecto a los asentamientos de la comuna categorizados de acuerdo a la cantidad de población como lo expresa el INE, existen 17 entidades rurales, 8 caseríos y 3 Aldeas.

Referido a la distribución de estos asentamientos, existe una concentración de localidades que corresponden a aldeas, estos son los centros poblados de mayor jerarquía fuera de los centros urbanos. Su ubicación en la Comuna se encuentra asociada con el eje de conectividad principal que comunica las localidades Valle Simpson, el Blanco y Balmaceda con el principal centro urbano y capital Comunal Coyhaique, constituyendo un núcleo de concentración de asentamientos de alta jerarquía.

Respecto a las localidades de segunda jerarquía, los caseríos, existe una dispersión que se agrupa en la parte centro de la Comuna, donde se sitúan las localidades de Baño Nuevo, Ñirehuao, Villa Ortega, Las Bandurrias y Coyhaique Alto, con una red vial que las articula y conecta.

Finalmente, los poblados de menor jerarquía corresponden a las entidades rurales, localizadas en la parte Norte de la Comuna generando un tercer núcleo de centros poblados.

La ciudad se encuentra conectada con el resto de la región por diferentes caminos —especialmente la Carretera Austral— y con el resto de Chile mediante el Aeropuerto Balmaceda, el cual concentra casi la totalidad del tráfico aéreo de Aysén.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	55.381
Porcentaje de Población Rural (%)	9,10
Porcentaje de Población Urbana (%)	90,9
Tasa de Natalidad (TAS)	15.94
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6.41
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	52
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	48

### **LA DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN**

La distribución de la población se puede expresar de acuerdo a la información de los distritos censales. En función de esto para el censo 2002, en la Comuna la mayor cantidad de población se agrupa asociado a los principales ejes de conectividad.

### **EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL LARGO PLAZO**

Como se aprecia en la siguiente tabla, la población de la comuna de Coyhaique presenta un incremento de manera sostenida. Se espera que esta tendencia se mantenga tal cual se ha presentado hasta ahora. Hacia el año 2020, la comuna se proyecta con una población cercana a los 63.343 habitantes, lo que representa un aumento de casi 6051 habitantes considerando la población del año 2010.

### **POBLACIÓN INDÍGENA**

Según datos entregados por el Censo 2017, en la comuna de Coyhaique el porcentaje de la población que se considera perteneciente a algún pueblo originario es de un 25,60% de la población total observada. Desglosando los datos, se puede observar que la predominancia está marcada por la etnia Mapuche, la cual representa un 24,32% del total de la población.

### **POBREZA Y DESIGUALDAD**

De una diversa cantidad de factores sociales que pueden afectar la calidad de vida de una población, encontramos uno que juega un importante y negativo dentro de una sociedad, dado la carencia y desigualdad que genera, ese factor es la pobreza. La pobreza ha sido y sigue siendo un fenómeno o condición complejo, ya que su misma definición es muy amplia al momento de querer tomarla como medición.

Grupo	Coyhaique			Aysén			País		
	Año	Año	Año	Año	Año	Año	Año	Año	Año
	2006	2009	2011	2006	2009	2011	2006	2009	2011
Indigente	5,0%	6,0%	1,3%	4,2%	5,2%	1,6%	3,2%	3,7%	2,8%
Pobre no Indigente	6,9%	9,1%	7,7%	5,1%	9,7%	8,0%	10,5%	11,4%	11,6%
No pobre	88,1%	84,9%	91,0%	90,8%	85,1%	90,4%	86,3%	84,9%	85,6%

Fuente: PLADECO 2014 – 2018 Coyhaique.

Entre el año 2006 y el 2009 en Coyhaique se registró un alza de un 3,2% del nivel de pobreza, pasando de 11,9% a 15,1%, mientras que en el caso de la Región de Aysén y a nivel país se registraron alzas de un 5,7 % y un 1,4% respectivamente.

En el año 2011 se registra una cifra de pobreza que llega al 9,0%, lo que representa una significativa baja en los niveles de pobreza, en Coyhaique la baja con respecto al 2009 fue de un 6,1%, mientras que en la Región de Aysén la baja fue de 5,3%. Por otro lado las cifras a nivel país también descendieron, pero con un nivel menor, llegando este descenso a un 0,8%.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 17 establecimientos educacionales, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Víctor Domingo Silva
- 2.- Pedro Quintana Mansilla
- 3.- Nieves del Sur
- 4.- Liceo República Argentina
- 5.- Liceo Bicentenario Altos del Mackay
- 6.- Liceo Josefina Aguirre Montenegro

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a de la DEM de Coyhaique, 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 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Destacar anualmente 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 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. 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 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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><b>20%</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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><b>20 %</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	38
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 16.166.128.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe de Unidad Técnica Pedagógica:** Se preocupa de orientar, asesorar y coordinar, monitorear y evaluar los programas técnicos pedagógicos. Así como también coordinar programas como Integración.
- **Jefe de Unidad de Administración:** Se preocupa de Coordinar, supervisar y controlar la ejecución de los procedimientos administrativos y contables que rigen el funcionamiento interno de la organización.
- **Jefe de Unidad de Finanzas:** Se ocupa de la gestión financiera de la organización. Es responsable de la planificación, ejecución e información financieras.
- **Jefe de Unidad de Infraestructura:** Brindar y proporcionar los servicios de mantenimiento, seguridad y limpieza de las oficinas e infraestructura de la institución fin de garantizar un ambiente de trabajo adecuado y seguro para todo el personal y público en general y la generación de proyectos de infraestructura para mejoramiento o reposición de los establecimientos.

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

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

- Alcalde de la comuna.
- Jefe departamento de Finanzas
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

## 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.329.728.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.297.296.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.627.024.-**

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 **\$1.329.728.-** 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 DEM

- El Jefe/a DEM 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 de la Dirección 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/A DE LA DEM

- El Jefe/a de la Dirección 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 DEM 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 DEM, 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<sup>2</sup>**

Convenio de Desempeño para Jefe/a de la Dirección de Educación Municipal

**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	

<sup>2</sup>Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

**Año de gestión: (01/09/2019) al (01/09/2024)**

<b>Objetivo 1:</b>	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.												
<b>Ponderación</b>	30 %												
<b>Indicadores</b>													
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 establecimientos que cuentan con horas técnico pedagógicas	(Número de establecimientos multigrados rurales con horas técnico pedagógicas asignadas/Número total de establecimientos multigrados existentes) *100	40%	10%	50%	10%	60%	10%	80%	10%	100%	10%	Registro de horas técnico pedagógicas asignadas a docentes rurales.	Que no existan docentes con competencias o que quieran desempeñar esta labor.



<p>Porcentaje de ejecución del plan para asesoría a los PME de los establecimientos.</p>	<p>(cantidad de acciones ejecutadas en el plan de asesoría en el año t/ N° acciones comprometidas en el año t) * 100</p>	50%	10%	60%	10%	70%	10%	80%	10%	100%	10%	<p>Plan de asesoría y supervisión a las escuelas en sus planes de mejoramiento educativos PME.</p>	<p>Paralizaciones prolongadas de docentes, cierre definitivo de establecimientos.</p>
<p>Tasa de variación anual del promedio SIMCE 4° Básico en lenguaje y matemática.</p>	<p>((puntaje promedio en SIMCE lenguaje y matemáticas obtenido por las escuelas en el año t / puntaje promedio en SIMCE lenguaje y matemáticas obtenido en t-1)-1) * 100</p>	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	<p>Resultados oficiales SIMCE</p>	<p>Que se deje de aplicar la prueba SIMCE a nivel nacional, paralizaciones docentes prolongadas que impidan aplicar la prueba SIMCE, catástrofes naturales.</p>

<b>Objetivo 2:</b>	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la eficiente utilización de recursos financieros.												
<b>Ponderación</b>	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 del uso de recursos financieros provenientes de: FAEP, Ley SEP, FNDR, entre otros.	$((M\$ \text{ municipales Provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, en el año } t / M\$ \text{ municipales provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, en el año } t - 1) * 100$	50%	10%	60%	10%	70%	10%	80%	10%	100%	10%	Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento	Suspensión o disminución unilateral del aporte de recursos que entrega MINEDUC.
Porcentaje de ejecución del Plan anual de mejoramiento de la infraestructura educativa	$(N^\circ \text{ de actividades ejecutadas del Plan anual de mejoramiento de infraestructura en el año } t / N^\circ \text{ de actividades programadas para el año } t) * 100$	50%	10%	60%	10%	70%	10%	80%	10%	100%	10%	Plan anual de mantenimiento, Informe de evaluación del cumplimiento anual con la evaluación correspondiente.	No disponer del financiamiento suficiente, que se cierren establecimientos por falta de matrícula.

<b>Objetivo 3:</b>	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.												
<b>Ponderación:</b>	25 %												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Porcentaje de actividades que incorporan a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educativos	(N° de actividades realizadas en los establecimientos con la comunidad escolar en el año t/ N° de actividades programadas en los establecimientos en el año t) *100	50%	12%	60%	12%	70%	12%	80%	12%	100%	12%	Informe de actividades realizadas por la comunidad escolar firmada por los organizadores enviada por los EE al DEM	Catástrofes naturales.
Porcentaje de Convenios de colaboración suscritos con actores privados/público	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100%	13%	100%	13%	100%	13%	100% enio	13%	100% enio	13%	Convenios suscritos entre el DAEM y el actor privado e instituciones públicas	Que los actores privados se nieguen a firmar convenios.

<b>Objetivo 4:</b>	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DEM y Directivos de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.												
<b>Ponderación:</b>	25 %												
<b>Indicadores</b>													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderado r año 1		Meta/ Ponderado r año 2		Meta/ Ponderado r año 3		Meta/ Ponderado r año 4		Meta/ Ponderado r año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de ejecución del plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal DEM	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t / N° de actividades programadas para el año t)*100	40%	10%	50%	10%	70%	10%	80%	10%	100%	10%	Documento con diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente / Informe de Cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Que no se dicten capacitaciones pertinentes, que los recursos financieros no alcancen para contratar capacitaciones
Porcentaje de ejecución del plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t / N° de actividades programadas para el año t)*100	40%	10%	50%	10%	70%	10%	80%	10%	100%	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente / Informe de Cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Paralizaciones prolongadas de docentes, catástrofes naturales.

Porcentaje de Implementación del plan de capacitación técnica y habilidades para los asistentes de la educación	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)*100	40%	5%	50%	5%	70%	5%	80%	5%	100%	5%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente / Informe de Cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Negativa de capacitarse por parte del gremio de los asistentes de la educación.
---	---	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	------	----	--	---

### Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un **70%** de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión, en caso de:

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, inferior al 70% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente o proceder a su remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 70% e inferior al 90% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 90% será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 70%.