

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso
Comuna Catemu

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 priorizando en el perfil 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

VISIÓN

Desarrollar un modelo de gestión educativa a nivel comunal permitiendo que todos los establecimientos educacionales formen personas íntegras, desarrollando habilidades y competencias, que sean el motor de emprendimiento de la comuna de Catemu, con el propósito de convertirse en un modelo de inclusión, diversidad y sana convivencia.

VISIÓN

Promover la participación y compromiso de toda persona involucrada directa o indirectamente en funciones educativas, en base a valores de equidad, justicia, tolerancia y respeto, siendo un agente de cambio permanente para lograr un mejoramiento continuo de los resultados académicos acorde a las exigencias actuales de la educación en nuestro país, otorgando posibilidades de trayectoria educativa comunal, con énfasis en potenciar equipos técnicos, implementación curricular, convivencia escolar e instaurando estrategias de inclusión y atención a la diversidad.

OBJETIVO GENERAL

Lograr una Educación de alta calidad en valores, saberes, equidad, cobertura, competencias y competitividad, que permita a los alumnos egresados un desempeño exitoso en la educación superior o en la vida laboral, sustentado en los ámbitos de la educación y apoyados por los recursos aportados por el Ministerio de Educación y los planes de mejoramiento de la Ley S.E.P. (20.248).

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Catemu posee **8** Establecimientos educacionales municipales, donde el 25% corresponde a establecimientos urbanos y el 75% a rural y se dividen en:

- 07 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 05 Jardines Vía Transferencia de Fondos VTF

El sistema educativo municipal cuenta con escuelas de nivel básico en las localidades de El Cobre, La Colonia, Los Cerrillos, Las Compuertas, El Ñilhue, San José, Santa Margarita, y dos escuelas en Catemu centro, escuela María Teresa del Canto, la cual cuenta con dos sedes. En la sede anexa funciona la modalidad de educación especial para atender alumnos y alumnas con capacidades diferentes.

Otro establecimiento municipal importante en la comuna es el Liceo Polivalente Fernando Silva Castellón que imparte las carreras técnicas en construcciones metálicas, electricidad y laboratorista químico para optar al título de Técnico de nivel medio.

La Escuela Agrícola Salesiana y Colegio California por su parte son establecimientos Particulares Subvencionados de nivel básico y medio.

A partir del año 2008 todos los establecimientos educacionales básicos de la comuna se encuentran adscritos a la Ley SEP 20.248, que ha permitido mejorar los aprendizajes de los alumnos según la elaboración de un plan de mejoramiento educativo a cuatro años.

Existe un alto índice de vulnerabilidad en la comuna, el 86.7% de los alumnos pertenecen a Familias de escasos recursos, la mayoría de los padres y apoderados son trabajadores Agrícola de temporada.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una constante alza desde el año 2012 hasta la fecha, esto gracias al mejoramiento en la calidad de los aprendizajes y la relación con el entorno, diseñando estrategias significativas, e innovando metodologías pedagógicas para el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes. Convirtiendo a la educación pública de la comuna como el principal motor de aprendizaje y conocimientos.

Matrícula Histórica

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.549	1.647	1.672	1.657	1.666	1.635

Así mismo, los resultados en las distintas mediciones ministeriales, (SIMCE DEMRE) han tenido una variación positiva en el último año, tanto en el SIMCE como PSU. Sin embargo en la medición Simce, se cree que las estrategias de aprendizaje han aportado al desarrollo de las habilidades del curriculum. En el Liceo Técnico Profesional, los estudiantes han asumido un compromiso con su especialidad, y los equipos directivos y docentes, con las altas expectativas de acceso a la educación superior de los niños, niñas y jóvenes de la comuna de Catemu.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	413	421
2016	416	429
2017	445	466
2018	446	466
2019	422	413
2020	457	434

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	247					
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	265	267	263	262	251	
4° Básico	Matemáticas	296	242	247	246	234	
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural						
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	231	237		249		
6° Básico	Matemáticas	235	198		236		
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	229		233		250	
8° Básico	Matemáticas	235		247		267	
8° Básico	Ciencias Naturales	243		242			
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales					252	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	255	252	251	247		
II° Medio	Matemáticas	234	236	252	241		

2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM

La vinculación del DAEM con el Ministerio y/o subsecretaría está relacionada con el cumplimiento de las normativas y lineamientos entregados y con la rendición de cuentas que la o el jefe de DAEM debe realizar periódicamente.

La relación con la Dirección Provincial y sus supervisores es de carácter técnico pedagógico, ellos son un apoyo a las necesidades de los establecimientos y esto se canaliza mediante visitas, reuniones y supervisiones en conjunto con la unidad técnica del DAEM.

Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaría Ministerial Regional de Educación (SECREDOC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV).

Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.

Agencia de calidad de la educación: a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.

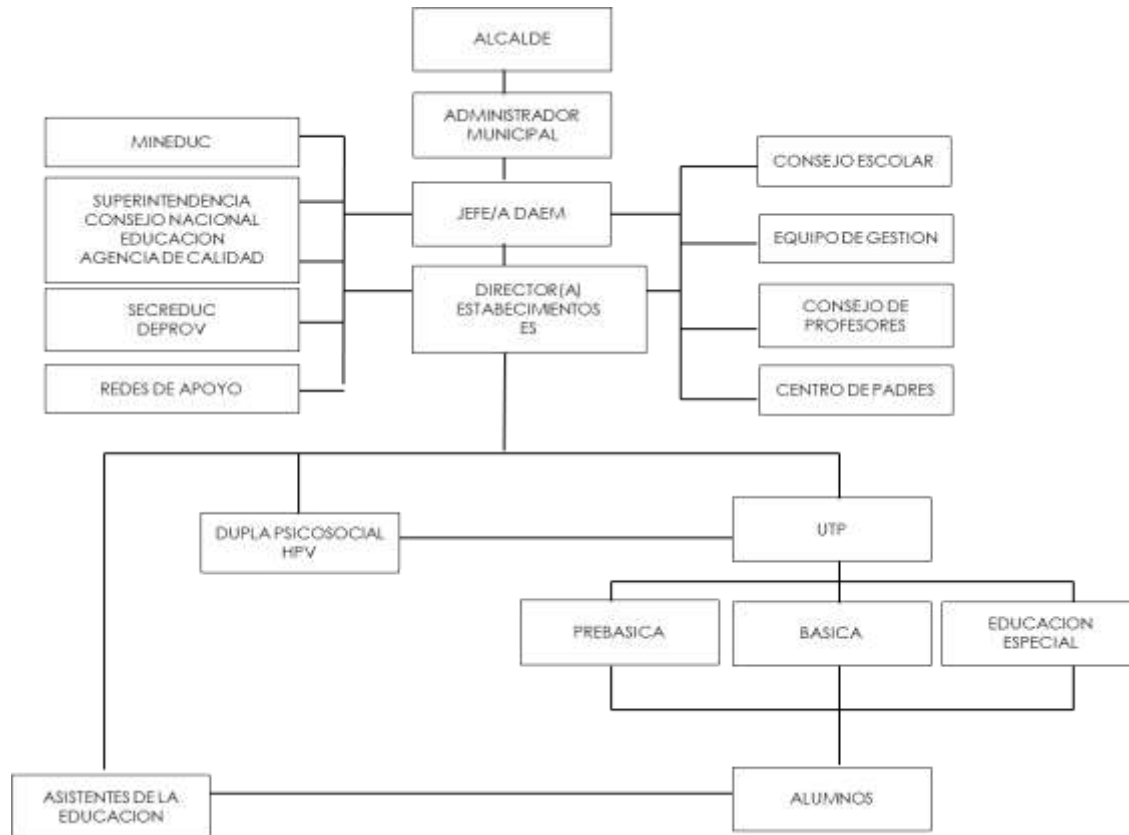
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP): se relaciona a través de la política nacional docente.

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE): se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requieren financiamiento de la SUBDERE.

2.5 ORGANIGRAMA



El Jefe/a DAEM se relaciona con los siguientes departamentos y jefaturas municipales:

-Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO: se relaciona en las actividades de extensión del DAEM que tienen participación de la comunidad vecinal donde se emplazan nuestros establecimientos educacionales, para ver y coordinar casos sociales e ir en ayuda de los estudiantes y sus familias.

-Secretaría Comunal de Planificación SECPLAC y la Dirección de Obras Municipales DOM: se relaciona en general para la realización de proyectos de construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.

-Dirección de Control: existe relación en cuanto a revisión de antecedentes de rendiciones de cuentas, revisión de normativas, decretos Alcaldicios de nombramientos y de pagos, ajustados a la legalidad. La realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.

-Dirección de Administración y Finanzas DAF: se relaciona directamente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por esta dirección.

-Tesorería Municipal: se relaciona directamente para solicitar el traspaso de fondos emanados desde el MINEDUC en las cuentas propias del DAEM

2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	18
N° personas de los Establecimientos escolares	315
Dotación Total DAEM	333

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 9.658.735.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (91,28%)	4.537.513.000
	Aporte Municipal (3,62%)	180.000.000
	Otro financiamientos (5,1%)	253.637.000
	TOTAL	4.971.150.000

*Información correspondiente al año 2021

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Catemu es una comuna perteneciente a la provincia de San Felipe de Aconcagua, Región de Valparaíso. Está ubicada a 85 km de Santiago y 95 km del puerto de Valparaíso. El sector urbano de la Comuna corresponde a Catemu centro, y entre los sectores rurales más poblados importantes podemos destacar: Cerrillos, El Ñilhue, El Seco, El Cobre, La Colonia, Compuertas, San Carlos, San José, Reinoso, Santa Isabel, Santa Margarita y Chagres.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°) Año 2021	15.360
Porcentaje de Población Rural (%)	44,2 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	55,8 %
Tasa de Natalidad (TAS) Año 2016	11,90%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	0
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,65%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,35%

El sector productivo predominante en la comuna de Catemu dada su condición geográfica y climática, es el rubro agrícola, y por otra parte

contamos con el área productiva de la minería, siendo una de las más conocidas la empresa AngloAmerican División Chagres, enfocada en el proceso de Fundición del Cobre.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 8 establecimientos educacionales, de los cuales 5 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Escuela María Teresa del Canto
- 2.- Escuela San José
- 3.- Escuela El Ñilhue
- 4.- Escuela Los Cerrillos
- 5.- Liceo Bicentenario Polivalente Fernando Silva Castellón

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de Catemu, 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 Diseñar un Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Catemu. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</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 Garantizar que los establecimientos educacionales de la comuna cuenten con equipos multidisciplinarios en apoyo a los estudiantes, padres y apoderados en el quehacer educativo y psicosocial.</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 y promover una política comunal de Convivencia Escolar en la cual este incorporada la temática de inclusión, que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Generar alianzas con actores público-privado para el mejoramiento de la calidad de la educación en los establecimientos educacionales de la comuna.</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 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 4.4 Actualizar el 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>25%</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>20 %</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	333
Presupuesto que administra	\$ 4.971.150.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por personas y comprende:

1.- Coordinador/a Unidad Técnico-Pedagógica: Responsable de asesorar y proveer de las instancias necesarias para que los Establecimientos Educativos del Municipio orienten su gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad en la educación y la modernización del sistema pedagógico.

2.- Coordinador/a de la ejecución del Proyecto de Integración Escolar: Responsable de apoyar y coordinar la ejecución del Proyecto.

3.- Encargado/a Comunal de Educación Extraescolar: Responsable de coordinar, asesorar y programar actividades extraescolares a nivel comunal y hacia los establecimientos educacionales.

4.- Encargado/a Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF): Responsable de administrar los recursos administrativos y financieros, y a los funcionarios/as de los cinco jardines infantiles dependientes del municipio.

5.- Secretaria Administrativa: Responsable de recepcionar, registrar, archivar y despachar toda la correspondencia, emitir oficios y memorándum, atención telefónica. Organizar la agenda del Jefe/a del DAEM, informar todas las actividades, invitaciones o reuniones que requieren de su asistencia, entre otras labores comunes del cargo.

6.- Jefe/a de Finanzas: Responsable de elaborar, proponer y manejar los presupuestos, la contabilidad y las finanzas. Tiene dependencia directa con el Jefe del DAEM y tiene a su cargo una ayudante de contabilidad encargada de las remuneraciones: Tiene a su cargo todas las acciones referidas a remuneraciones, sus cálculos, pagos, descuentos, finiquitos, modificaciones de contratos o decretos y asesoramiento en los temas previsionales que afecten al personal dependiente del Departamento de Educación, y siempre bajo la el VºBº de su Jefe de Finanzas.

7.- Encargado/a de Adquisiciones: Responsable de proveer a las unidades educativas, DAEM, Jardines Infantiles de las necesidades materiales para su funcionamiento y apoyo pedagógico, a través de los procesos de compra y licitaciones y tiene a cargo un apoyo de adquisiciones.

8.-Encargado/a de Servicios Generales: Responsable del mantenimiento de los locales escolares y las dependencias del Departamento de Educación.

9.-Asistente auxiliar de aseo: Responsable del mantenimiento y aseo de las dependencias del DAEM.

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

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaria Ministerial
- Regional de Educación (SECREDUC).
- El Departamento Provincial de Educación (DEPROV),
- Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.
- Agencia de calidad de la educación: a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP): se relaciona a través de la política nacional docente.
- Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE): se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requiera financiamiento de la SUBDERE.

Entorno Interno:

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con: el Alcalde, Secretario Municipal, Secretario Comunal de Planificación (SECPLAM), Director de Control Interno, Director de Administración y Finanzas, Director de Obras Municipal (DOM), Consejo Municipal, Jefe/a del Departamento Social, Director del Departamento de Salud Municipal y los Directores y Profesores Encargados de Establecimiento.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$684.816.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.369.632.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.054.448.-**

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 **\$ 684.816** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO²

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

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	xxxxxxx
Cargo	JEFE DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
Municipalidad	CATEMU
Fecha nombramiento	xxxxxxxxx
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
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:	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
Tasa de variación anual de promedio Simce en 2 ^{do} medio	(puntaje promedio Simce en 2 ^{do} medio obtenido por las escuelas en el año t/ Puntaje promedio Simce en 2 ^{do} medio obtenido por las escuelas en al año t-1)- 1)*100	%	%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados Oficiales de la prueba SIMCE entregados por MINEDUC al Municipio	Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.

<p>Tasa de variación anual del promedio PSU a nivel comunal</p>	<p>(puntaje obtenido por el Liceo Fernando Silva Castellón en PSU en el año t/ puntaje obtenido por el Liceo Fernando Silva Castellón en PSU en el año t-1)-1)*100</p>	<p>%</p>	<p>%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>Resultados Oficiales de la prueba PSU entregados por MINEDUC al Municipio</p>	<p>Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.</p>
<p>Porcentaje de metodologías innovadoras integradas a las prácticas pedagógicas que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>	<p>(N° de metodologías innovadoras incorporadas a las practicas pedagógicas en el año t/N° de metodologías innovadoras programadas para integrar a las practicas pedagógicas en el año t)*100</p>	<p>Diseño de propuesta y 30% implementación</p>	<p>30%</p>	<p>50%</p>	<p>10%</p>	<p>70%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>	<p>Documento escrito con las metodologías innovadoras a incorporar aprobado por la autoridad que corresponda. Informe de cumplimiento de las metodologías innovadoras a incorporar enviado por el EDD al DAEM</p>	<p>Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.</p>

Objetivo:	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada 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
Porcentaje de actividades realizadas en mesas de trabajo que permitan conocer y replicar experiencias exitosas de buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades replicadas, obtenidas en las de mesas de trabajo en el año t/ N}^\circ \text{ de actividades presentadas en las mesas de trabajo para el año t}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades presentadas en las mesas de trabajo para el año t}} * 100$	60%	10%	80%	10%	90%	10%	90%	10%	900%	10%	Documento de presentación de las experiencias exitosas tratadas en las mesas de trabajo, informado a la autoridad correspondiente. Informe de seguimiento y cumplimiento de las actividades replicadas.	Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.

<p>Porcentaje de actividades por los equipos multidisciplinarios de los establecimientos para el apoyo a los directores, docentes y asistentes de la educación que permita fortalecer su quehacer educativo y psicosocial con los Alumnos/as y apoderados</p>	<p>(N° de actividades implementadas por los equipos multidisciplinarios de los establecimientos para trabajar con los directores, docentes y asistentes de la educación de la comuna en el año t/ N° de actividades programadas por los equipos multidisciplinarios de los establecimientos para trabajar con los directores, docentes y asistentes de la educación de la comuna para el año t)*100</p>	<p>60%</p>	<p>10%</p>	<p>70%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Informe de planificación de las actividades a desarrollar durante el año del personal multidisciplinario, aprobado por la autoridad correspondiente</p> <p>Informe de seguimiento y cumplimiento de las actividades realizadas por el equipo Multidisciplinario</p> <p>Planilla de contratación de personal Multidisciplinario</p>	<p>Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.</p>
---	---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	---	--

Objetivo:	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 implementación de una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.	(N° de actividades implementadas de la política comunal de convivencia escolar en el año t/ N° de actividades programadas en la política comunal de convivencia escolar para el año t)*100	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Documento escrito de la política comunal de Convivencia Escolar presentado a las autoridades Municipales	Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.

<p>Generar alianzas con actores públicos y privados para el mejoramiento de la calidad de la educación en los establecimientos educacionales de la comuna.</p>	<p>(N° de alianzas suscritas con actores públicos y privados en el año t/ N° de alianzas programadas a suscribir con actores públicos y privados para el año t)*100</p>	<p>50%</p>	<p>10%</p>	<p>60%</p>	<p>10%</p>	<p>70%</p>	<p>10%</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>	<p>Diseño de Plan de alianzas con actores públicos y privados presentado a las autoridades municipales</p>	<p>Factores contextuales que impidan la realización de acciones vinculadas al objetivo durante los años de duración del Convenio.</p>
--	---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--	---

Objetivo:	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:	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
Porcentaje de disminución de deserción escolar en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de deserción escolar municipal comunal en el año } t / N^{\circ} \text{ de deserción escolar municipal comunal en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	3%	10%	Registros oficiales de deserción escolar del MINEDUC a nivel comunal para el año t	Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.

<p>Porcentaje de aumento de alumnos matriculados en establecimientos municipales respecto del año anterior.</p>	<p>(N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales comunal en el año t/N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales comunal en el año t-1)-1)*100</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>3%</p>	<p>10%</p>	<p>3%</p>	<p>10%</p>	<p>4%</p>	<p>10%</p>	<p>Registros oficiales de la matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t</p>	<p>Año académico se desarrolla de manera normal sin interrupciones ni intermitencias productos de paros, tomas, etc.</p>
<p>Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento o externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).³</p>	<p>((M\$ provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t/ M\$ provenientes de fuentes de financiamiento externos 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>Estados financieros comunales del año t, detallados por fuentes de financiamiento o externos</p>	<p>Factores contextuales que impidan la realización de acciones vinculadas al objetivo durante los años de duración del Convenio.</p>

³ El indicador estará directamente vinculado a las ofertas existentes durante el periodo.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

El municipio espera un promedio anual de cumplimiento de convenio de 85% por año de gestión.

Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, superior al 65% e inferior a 85% facultará al alcalde para revisar y readecuar junto con el directivo las metas establecidas para el año siguiente de acuerdo a la información y datos contextuales de la comuna para cada año.

Un cumplimiento promedio anual inferior al 65%, podrá ser causal para poner término a su relación laboral con este municipio.