

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna, Curacautín
Región de la Araucanía

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la 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.

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

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa 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/as 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	49
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	476
Presupuesto que administra	M\$10.614.715

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
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.	1.1 Potenciar y generar estrategias para apoyar a los Directores de Establecimientos en la mejora de los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Fortalecer y articular la implementación de los proyectos en los establecimientos educacionales que integran el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	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 Elaborar e implementar un plan de capacitación para la comunidad escolar 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)
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Elaborar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Promover la articulación entre el programa de inclusión comunal y la

	comunidad educativa.
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>4.1 Fortalecer las estrategias existentes que permiten 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 y desarrollar un plan comunal de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$852.984.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.705.968.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.558.952.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un/a Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$852.984.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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

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

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

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y gestión presupuestaria y/o finanzas, en el ámbito educacional*.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s**:

- Comunas rurales
- Multiculturalidad
- Control de Gestión
- Gestión de personas

*

***Se considerará la Experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación de los atributos.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN 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>	10%
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	20%
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS 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>	30%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES 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>	15%
<p>A5. LIDERAZGO 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>	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	49
Dotación Total DAEM	525
Dotación Total Municipal (Salud, Educación y Municipal)	1365

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 10.614.715	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (73 %)	M\$7.775.647.-
	Subvención SEP (7%)	M\$724.191.-
	Subvención PIE (9%)	M\$943.133.-
	Jardines VTF (3%)	M\$394.853.-
	Aporte Municipal (3%)	M\$342.000.-
	FAEP (3%)	M\$298.000.-
	Pro-Retención 1%	M\$78.571.-
	Mantenimiento 1%	M\$58.320.-
TOTAL	M\$10.614.715.-	

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Curacautín y su zona Geográfica, cuenta con una superficie de 1.664 km² y una población de 17.413 habitantes, según datos INE, CENSO 2017.

Esta comuna forma parte de la provincia de Malleco, y limita al norte la Comuna de Collipulli y Quilaco, al sur la Comuna de Lautaro y Melipeuco, al este la República Lonquimay y al oeste la Comuna de Victoria, Lautaro, se encuentra a 91 Km. al Noreste de la ciudad de Temuco.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE 2017) (N°)	17.413
Porcentaje de Población Rural (2017) (%)	26,27%
Porcentaje de Población Urbana (2017) (%)	73,72%
Tasa de Natalidad (2019) (TAS)	9,7‰
Tasa de Mortalidad Infantil (2016) (TAS)	4,9‰
Porcentaje de Población Comunal Masculina (2017) (%)	48,1%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (2017) (%)	51,9%

Curacautín ha tenido una variación en su matriz productiva considerando el periodo anterior al año 2000, donde la principal actividad económica era el rubro forestal con FOCURA como referente de la industria, y empresa de mayor tamaño, tanto en facturación como en cantidad de empleos. Con el cierre de esta, Curacautín debió reinventarse económicamente, tomando como principales rubros el agrícola, que ya se venía desarrollando, y el turístico, el cual solo se había desarrollado a través de pequeñas experiencias particulares y no como estrategia comunal. El sector privado realizó inversiones como lo es la construcción del centro de ski Corralco, la remodelación de los centros termales de Manzanar y Malalcahuello que permitieron aumentar el flujo de turistas de 30.000 a 180.000 en los últimos 15 años (500%). Esas inversiones desencadenaron una gran oportunidad

para pequeños inversionistas y emprendedores para la instalación de negocios medio – menores en el sector turismo tales como cabañas, restaurantes, negocios de abastecimiento, tour operadores, etc. Estos 20 años han traído consigo un gran desarrollo turístico convirtiéndose este sector en el segundo en relevancia económica, con un 30% de las patentes comerciales otorgadas ligadas al turismo (Rentas, 2020), Sin duda la pandemia del covid-19 afectó fuertemente a este sector, imposibilitando ejercer la actividad por disposición de la autoridad sanitaria, disminuyendo el tránsito de turistas nacionales en un 30% (Oficina de turismo, 2022) y turistas extranjeros en un 98% (Oficina de turismo, 2022).

VISIÓN

Convertirnos en un referente regional en la gestión del liderazgo pedagógico en la educación pública, capaz de influir procesos para la mejora escolar continua, construyendo culturas de colaboración y trabajo en red, poniendo el foco en el núcleo pedagógico, el diseño del aprendizaje profundo y la evaluación como aprendizaje, permitiendo mejorar los aprendizajes de los estudiantes en los diferentes niveles escolares

MISIÓN

Focalizarnos como sistema en el logro de aprendizajes en docentes y estudiantes, promoviendo la adquisición de las 6 Competencias Globales para construir Aprendizajes Profundos, con una fuerte base en la resolución de problemas complejos, a través del trabajo en equipo y con una actitud que favorezca la sana convivencia escolar y conciencia ambiental para formar personas con habilidades para desarrollarse en el siglo XXI.

El departamento prioriza 5 pilares estratégicos:

UN SISTEMA EDUCATIVO FOCALIZADO EN EL APRENDIZAJE PROFUNDO: Promover el desarrollo de Aprendizaje Profundo a través de la adquisición de las 6 competencias globales.

MEDIO AMBIENTE Y VÍNCULO CON EL TERRITORIO: Promover los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) propuestos por la ONU, formando líderes ambientales y comunidades escolares conscientes por el cuidado del medio ambiente.

APRENDIENDO A CONVIVIR EN UN MUNDO INCIERTO: Fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje, donde se reconozca, respete y valore la diversidad y se genere conciencia de la responsabilidad que comparten todos en la construcción de ellos.

PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE PARA MEJORES APRENDIZAJES: Desarrollar competencias para el liderazgo pedagógico, construyendo Planes Locales de Formación para el Desarrollo Profesional Docente y Directivo.

FINANZAS EQUILIBRADAS PARA APOYAR EFECTIVAMENTE LOS APRENDIZAJES: Estabilizar financieramente el sistema a fin de optimizar de manera eficiente los recursos destinados a los establecimientos educacionales y jardines VTF de la comuna de Curacautín en función del logro de los objetivos y metas institucionales.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Curacautín posee 18 Establecimientos educacionales municipales, donde el 44,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 55,5% a rural y se dividen en:

- 15 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial

En relación a la oferta educativa de otros tipos de subvención, en la comuna se encuentran 3 establecimientos con oferta particular subvencionada, de los cuales 2 son urbanos y uno rural, además de la oferta en formación media técnico profesional del liceo Politécnico, cuya subvención es recibida vía administración delegada, DL 3.166.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un fuerte crecimiento constante evidenciado desde el 2018, pero que se ha incrementado luego de la crisis mundial ocasionada por el covid, ya que esto produjo un acercamiento de migrantes de amenidad a los sectores rurales de la comuna, aumentando la matrícula de estudiantes.

Matrícula Histórica						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2131	2081	2135	2215	2263	2292	2412

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	492	473
2017	481	470
2018	482	464
2019	470	455
2020	487.8	479
2021	485	479
2022	617	522

SIMCE (*)	ÁREA	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	246	265	248	
4° Básico	Matemáticas	236	240	242	
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural				
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	238		228	
6° Básico	Matemáticas	231		223	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		232	228	252
8° Básico	Matemáticas		225	225	232
8° Básico	Ciencias Naturales		233		
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales			215	233
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	245	238		
II° Medio	Matemáticas	235	241		

Nota (*):no sufre modificaciones desde el año 2019.

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM), Curacautín está conformado por 18 establecimientos educacionales con niveles de:

- Educación Parvularia
- Educación Básica
- Educación Media Científico Humanista
- Técnico Profesional

Además de 5 Jardines Infantiles, salas Cunas VTF y educación de adultos en contexto de encierro. Dividido en:

- 18 establecimientos de Educación Básica
- 1 Liceo Educación de Educación Parvularia hasta Enseñanza Media CH-TP (Liceo Las Araucarias)
- 5 Jardines Infantiles VTF

Los establecimientos educacionales atendieron una matrícula total de 2412 estudiantes, durante el año 2022. De los anteriores establecimientos once (11) de ellos se encuentran ubicados en el área rural de la comuna y en su conjunto atienden una matrícula de 247 estudiantes los que representan un 10,24% de la matrícula total comunal. Además, integran el Sistema Comunal de Educación Municipal, un total de 5 salas Cuna y Jardín Infantil, Vía Transferencia de Fondos por JUNJI y aportes Municipales.

Por otra parte, la matrícula de los establecimientos municipales ha tenido fluctuaciones en su promedio anual en los últimos años, siendo característico en los últimos 10 años periodos de contracción y aumento, sin embargo la matrícula municipal los últimos 4 años ha tenido un fuerte crecimiento constante, evidenciado desde el 2018, que se ha incrementado luego de la crisis mundial ocasionada por el covid, ya que esto produjo un acercamiento de migrantes de amenidad a los sectores rurales de la comuna, aumentando la matrícula de estudiantes, priorizando este aumento en los establecimientos rurales, pero ocasionando un fuerte crecimiento de población escolar en todo el sistema municipal .

El DAEM se vincula permanentemente con diversos organismos gubernamentales externos tales como:

- Ministerio de Educación, corresponde al órgano público que define las políticas y programas oficiales en materia de educación.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación. SECREDUC: Efectúa la coordinación de los diferentes Programas de educación, Convivencia Escolar, Extraescolar y otras. Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Arauco.
- DEPROV: Le corresponde la Supervisión y acompañamiento de los PME focalización de los Proyectos Pedagógicos según prioridad. Superintendencia de Educación.
- SUPEREDUC: Asesoría administrativa legal para el cumplimiento de la Ley, fiscalización del uso de los recursos financieros y materiales. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.
- SUBDERE: Coordinación de financiamiento de los proyectos de mejoramiento de infraestructura educacional. Agencia de Calidad de Educación: Supervisión y asesoría de los procesos técnico pedagógicos tendientes a lograr una educación de calidad y equidad.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI: Supervisión y control de la normativa y el uso de los recursos de educación preescolar. Coordina la administración de los jardines Infantiles con administración Vía Transferencia de Fondos – VTF; en lo relativo a los 5 jardines y salas cunas existentes en la comuna.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB: Coordinación para la implementación de Programas de asistencialidad del gobierno, tales como: Programa de Alimentación, Salud, Becas, Residencia Familiar y otros afines.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones – CPEIP: Coordinación de la Política de Desarrollo Profesional Docente e implementación de la Carrera Docente, Ley 20.903. Organismo dependiente del MINEDUC.
- SENDA: Coordinación de los programas de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol.
- Instituto Nacional del Deporte (IND): Coordinar participación en programas de desarrollo de Deporte Escolar.
- OPD Cordillerana: Oficina de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Seremi de Salud: Delegación Comunal de Curacautín, Unidad

encargada de otorgar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria de los establecimientos educacionales.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 16 establecimientos educacionales, de los cuales 5 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Osvaldo Fuentes Barrera
- Escuela Liceo Las Araucarias
- Escuela Los Volcanes
- Escuela Luis Cruz Martínez
- Escuela Patricio Chávez Soto

3.4 ORGANIGRAMA.



4. 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. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la 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/la 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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.

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe/a DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

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	

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as 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: (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 para el mejoramiento continuo a través de instancias formativas.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de EE en categoría insuficiente/medio bajo en el año t	Nº de EE en categoría insuficiente o medio bajo en el año t	Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación.	1 escuela insuficiente	Año 1: Mantener	25%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
			1 escuela medio bajo	Año 2: 0 escuelas insuficientes	25%	
			4 escuelas en medio	Año 3: 1 escuela en nivel medio bajo	25%	
			1 escuela en nivel alto	Año 4: 0 escuela en nivel medio bajo	25%	
				Año 5: 0 escuelas en nivel insuficiente/medio bajo.	25%	

Objetivo 2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción de Directivos que participan en el Plan de desarrollo de capacidades.	(% de satisfacción lograda de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t /% de satisfacción esperada de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento.	Actualmente no existe medición.	Año 1: 50% de satisfacción	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% de satisfacción	20%	
				Año 3: 70% de satisfacción	20%	
				Año 4: 80% de satisfacción	20%	
				Año 5: 90% de satisfacción	20%	

Objetivo 3	Mejorar las alianzas con la comunidad escolar, la calidad del servicio educativo comunal y la convivencia escolar.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>Porcentaje de implementación de instrumento para medir satisfacción de padres, madres y/o apoderados, respecto de la gestión educativa por establecimiento.</p>	<p>(N° de EE con medición de satisfacción de padres/ apoderados respecto de la gestión educativa en el año t/N° de EE totales en el año t)*100</p>	<p>Documento con diseño de instrumento para medir encuesta de satisfacción aprobado por la autoridad.</p> <p>Encuestas aplicadas y tabuladas por establecimiento o educacional.</p>	<p>Ningún establecimiento o presenta algún instrumento de para medir la satisfacción de los apoderados respecto a la gestión educativa.</p>	<p>Año 1: Elaboración del instrumento para medir la satisfacción de apoderados</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p>Año 2: Aplicación del instrumento en al menos el 30% de las escuelas (5 escuelas)</p>		
				<p>Año 3: Aplicación del instrumento en al menos el 50% de las escuelas (9 escuelas)</p>		
				<p>Año 4: Aplicación del instrumento en al menos el 75% de las escuelas (13 escuelas)</p>		
				<p>Año 5: Aplicación del instrumento en al menos el 90% de las escuelas (16 escuelas)</p>		
<p>Porcentaje obtenido en Indicador Clima de Convivencia Escolar de la Agencia de Calidad de la Educación</p>	<p>(% obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t/% obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t-1) *100</p>	<p>Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación.</p>	78%	<p>Año 1: 78% (mantener)</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p>Año 2: 80%</p>		
				<p>Año 3: 82%</p>		
				<p>Año 4: 84%</p>		
				<p>Año 5: 85%</p>		

Objetivo 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.					
Ponderación	35%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de asistencia promedio de los estudiantes a nivel comunal	(Porcentaje de asistencia promedio en el año t/porcentaje asistencia promedio en el año t-1)*-1)*100	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal	83%	Año 1: 87%	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 89%	15%	
				Año 3: 90%	15%	
				Año 4: 92%	15%	
				Año 5: 93%	15%	
Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado anual.	Recursos ejecutados en el año t / Sumatoria Saldo Inicial y Recursos asignados en el año t) * 100	Porcentaje mínimo de ejecución recursos SEP, Mantención, Movámonos, FAEP asociados al sistema, PIE, Otros programas	75%	Año 1: 80%	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 83%	20%	
				Año 3: 87%	20%	
				Año 4: 90%	20%	
				Año 5: 94%	20%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 70% de cumplimiento del mismo, por año de gestión en cargo comenzando en 70% hasta 90 % al año 5. Por efecto de inducción y adaptación al entorno y al cargo se propone gradualidad en cumplimiento de objetivos por año de ejercicio del cargo.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 60% y 70%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.