

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Llay Llay, Región de
Valparaíso

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 Llay Llay, 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 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	35
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	537
Presupuesto que administra	\$8.247.080.834

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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Llay Llay, implementando planes de apoyo y potenciación de los estudiantes para su desarrollo integral y máxima expresión de sus capacidades artísticas, deportivas y académicas. 1.2 Fortalecer en los establecimientos la detección y acompañamiento a estudiantes con necesidades educativas especiales y potenciar el desarrollo armónico de sus capacidades. 1.3 Favorecer y apoyar alternativas de ingreso y acompañamiento de jóvenes de tercero y cuarto medio a través de programas de acceso a la educación superior.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Promover las capacidades docentes, potenciando ambientes tecnológicos, fomentando metodologías innovadoras, favoreciendo la adquisición de recursos tecnológicos y de conectividad para los establecimientos de municipales la comuna. 2.2 Acompañamiento sistemático y articulado con los equipos directivos de los establecimientos educacionales, que permita definir necesidades y acciones específicas de mejoramiento de la gestión y la calidad educativa, en línea con los estándares indicativos de desempeño para directores y sostenedores.

<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 Fortalecer y sistematizar el trabajo con las Redes internas, como la Red directores, Red UTP, Red de convivencia Escolar, Red Programa Integración Escolar, entre otras, que tengan como principal objetivo el trabajo colaborativo, articulado, reflexivo y propositivo de acciones concretas para la mejora educativa comunal.</p> <p>3.2 Fortalecer habilidades socioemocionales en las comunidades educativas, con el objetivo de desarrollar capacidades, estrategias y acciones en línea con la educación emocional que permitan un trabajo integral favoreciendo las áreas de convivencia escolar, gestión curricular, desarrollo profesional docente y apoyo a las familias, promoviendo el bienestar docente, de estudiantes y sus familias</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados, representantes de las comunidades educativas.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Dar continuidad a la normalización de los recintos educacionales en todas sus dimensiones y áreas; infraestructura, equipamiento y recursos.</p> <p>4.3 Implementar un plan estratégico comunal de traspaso a la nueva institucionalidad de educación pública, que permita una transición administrativa y de gestión fluida entre el departamento de educación municipal, los establecimientos y el SLEP Aconcagua.</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 **\$813.780.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 250% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$2.034.450.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **2.848.230**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 250%.

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:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

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

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

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

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

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

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 experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar.*

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

- Gestión de personas
- Conocimiento y/o experiencia en Educación Pública Ley 21.040 y traspaso a SLEP
- Educación Emocional y/o desarrollo de habilidades Socioemocionales
- Liderazgo de Proyectos educativos en Comunas rurales
- Liderazgo en gestión de cambio

* **Experiencia laboral de los últimos 10 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

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

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>	30%
<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>	15%
<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>	20%
<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	35
Dotación Total DAEM	537
Dotación Total Municipal	866

Presupuesto Global de la comuna	\$ 14.683.120.607	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (76%)	\$6.274.897.434
	Aporte Municipal (1%)	\$50.000.000
	Otros financiamientos (23%)	\$1.922.183.400
	TOTAL	\$8.247.080.834

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La Comuna de Llay Llay, pertenece a la Provincia de San Felipe de Aconcagua, Región de Valparaíso. Se encuentra situada en el extremo poniente de la parte superior del Valle del Aconcagua, ocupando una posición estratégica dentro de la macro-región Santiago-Valparaíso, ya que se encuentra a 85 km de distancia del centro de la ciudad de Santiago por la ruta 5 norte, a 60 km del loteo industrial de Quilicura y entre este barrio y el parque industriales de Llay-Llay, existen 57 km por la misma vía. Asimismo, la ciudad de Valparaíso se ubica a 92 km. de distancia por la carretera internacional CH 60, San Felipe a 32 km. y Mendoza a 300 km. de distancia.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	26.533
Porcentaje de Población Rural (%)	27%
Porcentaje de Población Urbana (%)	73%
Tasa de Natalidad (TAS)	12,0
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,4
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,47%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.53%

En relación con la distribución por sexo y edad, según Censo 2017, a nivel comunal se determina que existe un aumento en la población de mujeres en la zona urbana, mientras que en la zona rural la presencia de hombres en edades inferiores es mayor.

Un fenómeno que debe ser considerado para las proyecciones y expectativas de matrícula de los establecimientos educacionales es un leve aumento de habitantes en edad inicial escolar. Es fundamental considerar que el 73% de los habitantes en edad escolar se encuentran en la zona urbana de la comuna, siendo el 27% habitantes de la zona rural en edad escolar.

3.3

La comuna de Llay Llay cuenta con 16 establecimientos educacionales, los que

**CONTEXO
INTERNO DEL
DAEM**

contempla, niveles parvulario, enseñanza básica y media, ubicados en distintos sectores de la comuna, teniendo la más alta concentración en el sector urbano.

El sistema educativo, cuenta en el nivel parvulario con 5 jardines VTF con niveles heterogéneos, ubicados 4 de ellos en sectores rurales y solo uno en el sector urbano de Santa Teresa. El nivel de enseñanza básica se compone de 10 establecimientos educacionales de los cuales 5 de ellos se encuentran en sectores rurales y 5 en el radio urbano. La enseñanza Media Científico Humanista, Técnico-Profesional y Educación de Adultos está representada por 1 Liceo Bicentenario, ubicado en el centro de la ciudad, impartiendo las especialidades de Administración, Electricidad y Programación.

Como se detalla a continuación, los EE municipales de la Comuna cuentan con diferentes niveles y oferta educativa:

En la tabla 1, se muestra la distribución por establecimientos, rol base de datos, área geográfica y niveles que atiende.

TABLA 1
ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LLAYLLAY

RBD	ESTABLECIMIENTOS	ÁREA	NIVELES
1335	Liceo Bicentenario Educación de Adultos	Urbana	1° a 4° medio HC y TP
1336	Escuela Agustín Edwards	Urbana	NT1 a 8° básico
1337	Escuela Héroes de Iquique	Urbana	NT1 a 8° básico
1338	Escuela Naciones Unidas	Urbana	NT1 a 8° básico
1339	Escuela Elisa Lattapiat	Urbana	NT1 a 8° básico
1340	Escuela Herminia Ortega	Urbana	NT1 a 8° básico
1341	Escuela El Porvenir	Rural	NT1 a 8° básico
1342	Escuela Las Palmas	Rural Multigrado	NT1 a 6° básico
1343	Escuela Las Peñas	Rural Multigrado	NT1 a 6° básico
1345	Escuela Las Vegas	Rural Multigrado	NT1 a 6° básico
1346	Escuela Jorge Prieto	Rural Multigrado	NT1 a 8° básico

TABLA 2
JARDINES VTF

JARDINES	ÁREA	NIVELES
Jardín Los Capullitos	Urbano	Sala Cuna -Nivel Medio
Jardín Semillitas de Amor	Rural	Sala Cuna -Nivel Medio
Jardín Mirasol	Rural	Sala Cuna -Nivel Medio
Jardín Mazorquitas	Rural	Sala Cuna -Nivel Medio
Jardín Las Luciernagas	Rural	Sala Cuna -Nivel Medio

La otra oferta educativa que existe en la comuna de tipo particular subvencionada, se detalla de la siguiente forma:

3 Jardines infantiles JUNJI

- Jardín Infantil Trencito
- Jardín Infantil Remolino
- Jardín Infantil Estación de los Sueños

5 Escuelas de lenguaje con niveles de Educación Parvularia

- Rayito de Sol
- Aliwen
- Mi pequeño mundo
- Escuela Especial de Lenguaje Amanecer de Colores
- Escuela de Lenguaje Cumbres de Llay Llay.

3 Escuelas que ofrecen enseñanza Pre Básica y Básica completa.

- María Letelier de Prieto
- Colegio Cumbre
- Salvador González

3 Liceos que imparten enseñanza desde pre básica hasta enseñanza media humanista científica, uno de ellos con enseñanza TP.

- Liceo Menesianos Sagrado Corazón de Jesús
- Colegio Leonardo Da Vinci
- Verdoyham School

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido fluctuaciones en los últimos seis años, constando como aquellos más bajos de la medición los años 2018 y 2019. Asimismo, se aprecia una recuperación en las cifras entre los años 2020 y 2021, al alza, lo que coincide precisamente con la ausencia de presencialidad en aula debido a la pandemia por Covid-19 y las consiguientes medidas ministeriales de aislamiento dispuestas por la autoridad, ello puede explicar, en cierta medida, la retención y aumento en las matrículas de la comuna considerando que el factor geográfico o de cercanía/lejanía de los establecimientos educacionales, en dicho escenario, no constituye un factor determinante.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
2331	2469	2411	2413	2438	2424

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales han experimentado fluctuaciones, alcanzando su punto más alto en el año 2019, pero manteniendo un rango constante por sobre 455 puntos entre los años 2016 y 2021. Resalta el año 2020 como aquel con el menor índice promedio en las áreas de Lenguaje y Matemáticas, fenómeno que evidencia el impacto que la pandemia por Covid-19 y los ajustes a un nuevo modelo de enseñanza remota ocasionan en la preparación de los alumnos frente a estos sistemas de medición, expresándose un aumento de dichos resultados en el año 2021 como reflejo de la normalización de la situación sanitaria en los establecimientos educacionales.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	466,4	471,7
2017	471,1	467,3
2018	453,9	465,2
2019	515,8	514,4
2020	453,9	448
2021	467,5	475,9

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
-------	------	------	------	------	------	------

2° Básico	Lenguaje y Comunicación		-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	243	246	247	-	-
4° Básico	Matemáticas	233	240	230	-	-
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	No hay promedio comunal	No hay promedio comunal	No hay promedio comunal	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	229	-	230	-	-
6° Básico	Matemáticas	234	-	219	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
8° Básico	Matemáticas	-	-	-	-	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	-	-	-	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	244	245	240	-	-
II° Medio	Matemáticas	248	239	236	-	-

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Entorno externo: El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, CPEIP, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as. También se relaciona con instituciones como: Junji, Junaeb, Sename, Senda, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas locales, entre otros.

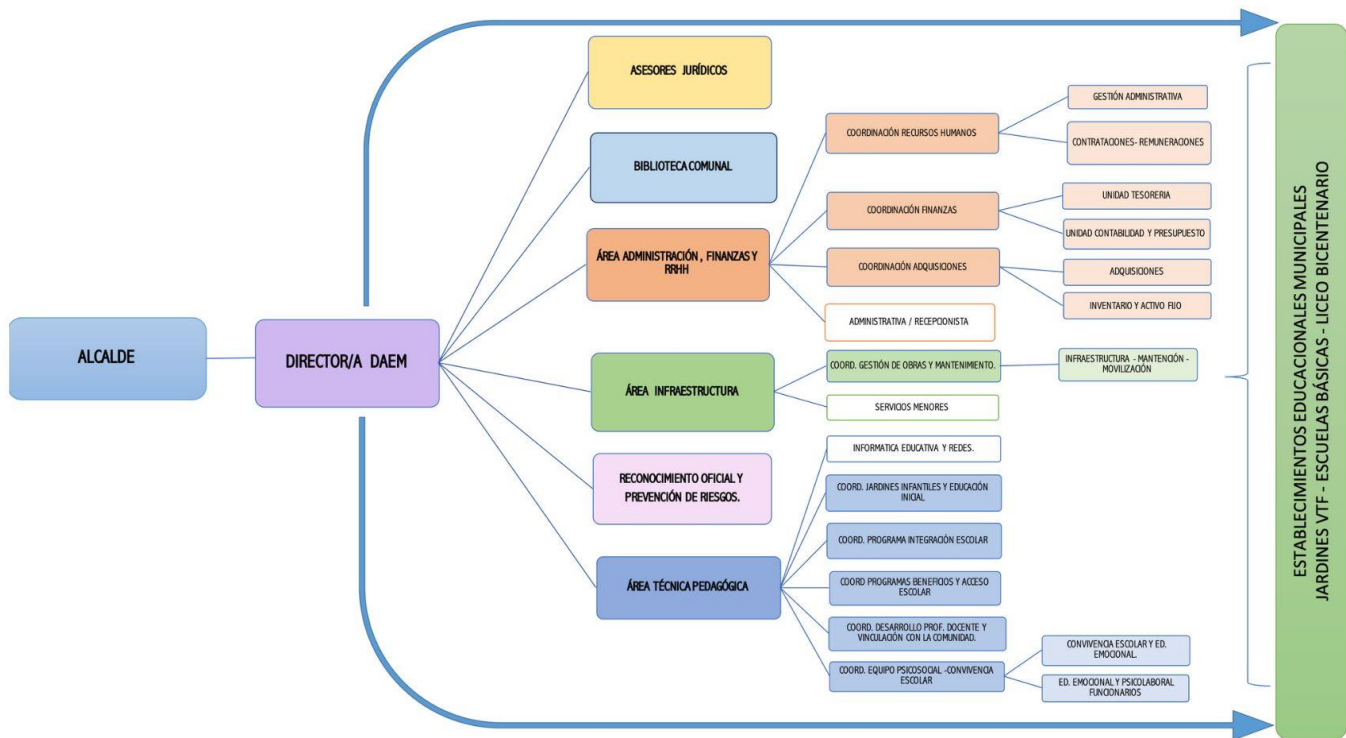
Entorno Interno: Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal son: Alcalde de la comuna, Concejo Municipal, Directivos otros departamentos del Municipio (Administrador municipal, DAF, Secplac, Dideco, entre otros) Encargados(as) de las distintas unidades del DAEM, Directores de Establecimientos Educativos, estudiante y sus familias.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 5 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Bicentenario
- Escuela Básica El Porvenir
- Escuela Básica Agustín Edwards
- Escuela Básica Herminia Ortega de Croxatto
- Escuela Básica Naciones Unidas

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.

COMPROMISO DE DESEMPEÑO
AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Formula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaborar y ejecutar un Plan de apoyo pedagógico	(N° de actividades ejecutadas del Plan de apoyo pedagógico en el año t / N° de actividades programadas para el año t) *100	Plan de apoyo pedagógico aprobado por la autoridad Informe anual de actividades realizadas	No existe un Plan de apoyo Educativo, solo acciones aisladas en algunos establecimientos.	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada. Traspaso Servicios locales de educación Pública.
				Año 2: 80% de ejecución	15%	
				Año 3: 85% de ejecución	15%	
				Año 4: 90% de ejecución	15%	
				Año 5: 95% de ejecución	15%	
Elaborar un Plan de restitución de aprendizaje escolar para apoyar el avance de los logros curriculares.	(N° de actividades ejecutadas del plan de restitución en el año t / N° actividades programadas para el año t) * 100	Plan de restitución de aprendizajes aprobado por la autoridad Informe anual de actividades realizadas	No existe un plan de restitución aprendizaje post pandemia	Año 1: 100% del diseño y 50% de la ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada. Traspaso Servicios locales de educación Pública.
				Año 2: 85% de ejecución	10%	
				Año 3: 90% de ejecución	10%	
				Año 4: 95% de ejecución	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Formula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos Básicos
Diseñar e implementar un plan de desarrollo profesional y liderazgo directivo, fortaleciendo técnicas y habilidades de liderazgo en los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades ejecutadas del plan de Perfeccionamiento en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Plan de perfeccionamiento aprobado por la autoridad Resumen listado de participantes de las actividades de perfeccionamiento Informe anual de cumplimiento del plan	No existe un plan de perfeccionamiento, solo capacitaciones aisladas o por establecimientos.	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución y evaluación del plan	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Desarrollar mesas de trabajo para partir buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	(N° de mesas de trabajo realizadas en el año t / 4 mesas de trabajo para el año t) * 100	Informa anual de actividades realizadas Resumen listado de participantes identificando fecha de realización de mesas y los EE presente	Existe pero son deficientes	Año 1: 50%	5%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 100%	5%	
				Año 3: 100%	5%	
				Año 4: 100%	5%	
				Año 5: 100%	5%	
Desarrollar e implementar un plan comunall de capacitación en el uso de tecnología y material didáctico para el trabajo en el aula o a distancia dirigido a los docentes de establecimientos educacionales.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Capacitación en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Plan de capacitación aprobado por la autoridad Informe anual con las capacitaciones realizadas Listado de docentes capacitados	Existe, se debe complementar	Año 1: 100% de rediseño y 50% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente
				Año 2: 100% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	

						justificada.
--	--	--	--	--	--	--------------

Objetivo N°3	Mejorar la convivencia escolar para entregar un servicio educativo comunal de calidad.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Formula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Rediseñar y ejecutar un plan comunal de convivencia escolar que posea como pilar fundamental la educación emocional y que responda a las necesidades de los establecimientos educativos.	(N° de actividades plan comunal de convivencia escolar realizadas en el año t / total de actividades del plan comunal de convivencia escolar del año t) * 100	Plan comunal de convivencia escolar aprobado por la autoridad. Informe anual con las actividades realizadas	Existe, se debe adecuar a las nuevas temáticas de desarrollo socioemocional y personal de los estudiante y funcionarios	Año 1: 100 rediseño y 40% de ejecución	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% de ejecución	15%	
				Año 3: 80% de ejecución	15%	
				Año 4: 90% de ejecución	15%	
				Año 5: 100% de ejecución	15%	
Aplicar encuesta de apreciación para evaluar la satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo municipal de la comuna. Nota: se entenderá como nivel de satisfacción una nota sobre 5,5 una escala de 1 a 7.	(cantidad de respuestas por sobre 5,5 / total de respuesta) * 100	Encuesta de evaluación de satisfacción aprobado por la autoridad Informe anual de los resultados obtenidos con análisis y sugerencias de mejora	Existen encuesta de temáticas específicas que no da cuenta de la opinión de las familias en torno a la educación que reciben sus hijos/as	Año 1: 100 diseño y diagnóstico	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 60%	10%	
				Año 3: 80%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 95%	10%	

Objetivo N°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	25%					
Indicadores	Formula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseñar e implementar un plan de apoyo a la matrícula a nivel comunal.	(N° de actividades del plan I realizadas en el año t / total de actividades del plan del año t) * 100	Plan comunal de matrícula escolar aprobado por la autoridad. Informe anual con las actividades realizadas. Informa anual SIGE	No existe y se debe renovar anualmente	Año 1: Diseño y 30% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).	(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t / Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t*1) - 1* 100	Informe anual de recursos que han ingresado por año	Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento	Año 1: aumento 1%	5%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: aumento 3%	5%	
				Año 3: aumento 5%	5%	
				Año 4: aumento 7%	5%	
				Año 5: aumento 10%	5%	
Mantener rendiciones según normativa y su eficiencia en aprobación.	(Rendiciones del año t aprobadas /total rendiciones presentadas del año t) * 100	Informe de rendiciones	Mantener plan de rendiciones actuales.	Año 1: 80%	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia
				Año 2: 90%	10%	
				Año 3: 90%	10%	
				Año 4: 90%	10%	

				Año 5: 90%	10%	Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
--	--	--	--	-------------------	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 70% de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

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%.