

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Codegua, VI
Región

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 la comuna de Codegua, 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, presupuestarios 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 | Nº Personas que dependen directamente del cargo | 27 |
| | Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 310 |
| | Presupuesto que administra | \$5.311.806.000 |

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. | <p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Codegua.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> |
| 2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales. | <p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p> |
| 3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | <p>3.1 Elaborar y desarrollar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</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>4.3 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.4 Generar estrategias para aumentar la matrícula y la asistencia escolar.</p> <p>4.5 Elaborar y desarrollar un plan 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 base promedio mensual referencial de **\$813.780.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

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 **\$813.780.-** 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:

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 en gestión técnico-pedagógica y/o gestión financiera y presupuestaria, en el ámbito educacional.*

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en las siguientes materias**:

- Gestión de Personas
- Control de Gestión
- Proyectos en contexto de ruralidad.

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

**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> | <p>10%</p> |
| <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> | <p>20%</p> |
| <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> | <p>30%</p> |
| <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> | <p>25%</p> |
| <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> | <p>15%</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

I. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|---|------------|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 27 |
| Dotación Total DAEM | 310 |
| Dotación Total Municipal | 681 |

| | | |
|--|--------------------------------|------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$16.223.176.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (79,57 %) | \$4.226.606.000 |
| | Aporte Municipal (9,41 %) | \$500.000.000 |
| | Otros financiamientos (11.02%) | \$585.200.000 |
| | TOTAL | \$5.311.806.000 |

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Codegua es una de las 17 comunas de la Provincia de Cachapual, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. Se ubica 19 km al norte de la ciudad de Rancagua. La superficie de la comuna abarca 287 km², lo que representa un 3,78% de la superficie provincial y un 1,73% de la superficie regional. Según el último censo año 2017 tiene una población de 12.988 habitantes.

Los límites geográficos de Codegua son los siguientes: al norte la comuna de Mostazal; al sur la comuna de Machalí y Rancagua; al oeste la comuna de Graneros; y al este la Región Metropolitana

| Antecedentes demográficos | |
|--|---------------|
| Población Comunal (fuente INE) (N°) | 13.228 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 49,5% |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 50,3% |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 11,3 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 6,2 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 50,2% |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 49,8% |

El empleo generado en la comuna de Codegua se caracteriza por ser de baja calificación, ligado principalmente a áreas productivas como: La industria de la agricultura, exportación de frutas y la ganadería. Siendo el ingreso promedio autónomo de los hogares de \$ 441.533, lo que se encuentra bajo el promedio regional (\$560.543) y el nacional (\$735.503).

La comuna presenta importantes rezagos con respecto a los logros nacionales en reducción de la pobreza, presentando peores resultados que la región y el país, tanto a nivel de pobres indigentes como no indigente.

Codegua cuenta con un porcentaje menor de no pobres (79,4%) en comparación con la Región de O'Higgins (89,9%) y con el promedio nacional (85,6%)

MISIÓN

Liderar el Sistema Municipal de Educación de la comuna de Codegua, desarrollando la formación integral de los estudiantes, entregando lineamientos para la labor educativa, asegurando los recursos necesarios y oportunos para que cada establecimiento educacional implemente su gestión en forma eficiente y eficaz, respetando las particularidades de cada sello y proyecto educativo institucional.

1. Administrar y gestionar de manera eficiente los recursos públicos.
2. Consolidar la educación ambiental, el resguardo y protección del medio ambiente y la generación de estrategias de cooperación para sustentabilidad local.
3. Desarrollar un plan de investigación y diagnóstico para implementación de un Liceo con las modalidades científico humanista y técnico profesional.
4. Dar a conocer las acciones, estrategias y actividades del Sistema de Educación Comunal Codegua a toda la comunidad y a nivel regional.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Codegua posee 08 Establecimientos educacionales municipales y 01 Jardín Infantil que cuenta con Sala Cuna, donde el 37,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 62,5% a rural y se dividen en:

- 06 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 01 Sala Cuna y Jardín Infantil "Pasitos" (VTF)

Si bien no existe un establecimiento especializado para la educación de adultos, esta se imparte en el Liceo Municipal de la Comuna.

En términos generales, la matrícula comunal ha ido disminuyendo durante los últimos 4 años, debido a múltiples factores: entre ellos, la poca visibilidad de nuestros establecimientos educacionales y por la atracción de la oferta educativa de un Establecimiento Particular Subvencionado aledaño. Es importante señalar que alrededor de 2.400 niños, niñas y jóvenes en edad escolar de nuestra comuna, podrían captarse y formar parte de nuestro Sistema Escolar. Del mencionado porcentaje 160 estudiantes son parte del Establecimiento Particular Subvencionado (Instituto Lautaro), 2240 restantes se encuentran en otras ofertas educativas de la región, tales como Rancagua, Graneros y en menor porcentaje Mostazal.

| MATRÍCULA HISTÓRICA | | | |
|---------------------|------|------|------|
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1542 | 1545 | 1533 | 1493 |

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales a ... (realizar una breve descripción relativo al aumento/disminución/fluctuación/mantención en las mediciones y supuestos que han favorecido o no esto

Los resultados de los colegios de la comuna, están muy por debajo de la media nacional y con una tendencia a la baja.

| PSU/PTU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|---------|---------------------|-----------------------|
| 2019 | 420 | 408 |
| 2020 | 457 | 420 |
| 2021 | 440 | 454 |

| SIMCE | ÁREA | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------|--|------|------|------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | xxx | xxx | xxx |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 263 | 268 | 251 |
| 4° Básico | Matemáticas | 237 | 243 | 240 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | xxx | xxx | xxx |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | — | 248 | — |
| 6° Básico | Matemáticas | — | 234 | — |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | 218 | 204 | 213 |
| 8° Básico | Matemáticas | 225 | 218 | 227 |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | | xxx | |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | | xxx | xxx |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | 219 | 230 | — |
| II° Medio | Matemáticas | 207 | 227 | — |

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

Nuestros estudiantes presentan una cultura e historia relativamente homogénea, destacando la incorporación de muchos de ellos provenientes de sectores aún más lejanos, dada una territorialidad muy extensa en la comuna de Codegua. En cuanto a la parte socioeconómica, se observa un alto porcentaje de vulnerabilidad (en promedio 94%), con una influencia progresiva de la cultura externa, aunque por ahora prevaleciendo valores, que mantienen en un gran porcentaje familias unidas y nucleares. Se observa una escasa presencia de estudiantes pertenecientes a etnias preexistentes y asimismo una escasa presencia de estudiantes pertenecientes a familias migrantes. Por lo anterior, es destacado mencionar que existe una comunicación bastante directa con el cargo de jefatura DAEM.

Breve descripción de clientes externos:

Dada la naturaleza del estudiantado se puede mencionar que las familias, Padres y Apoderados son un elemento que permanentemente desafía o demanda los mejores esfuerzos del establecimiento por cuanto existen debilidades en el ámbito económico y también de capitales culturales en nuestra comunidad, lo cual a pesar de los grandes avances logrados en el siglo XX aún persisten enormes desigualdades en nuestra sociedad y como institución no estamos ajenos a esto. Por tanto, ciertas particularidades que tiene la Unidad educativa para relacionarse con elementos externos, están cimentadas en la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Para complementar, además de anterior jefatura DAEM debe relacionarse fuertemente con otras organizaciones tales como (Grupos de interés y/o actores claves):

Ministerio de Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE, SEREMI Educación, Jefa/e Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - CONACE, Juntas de Vecinos, Fuerzas de orden y seguridad, Servicio Nacional de Menores a nivel Provincial, JUNAEB, Centros de Padres y Apoderados y Organizaciones Comunitarias.

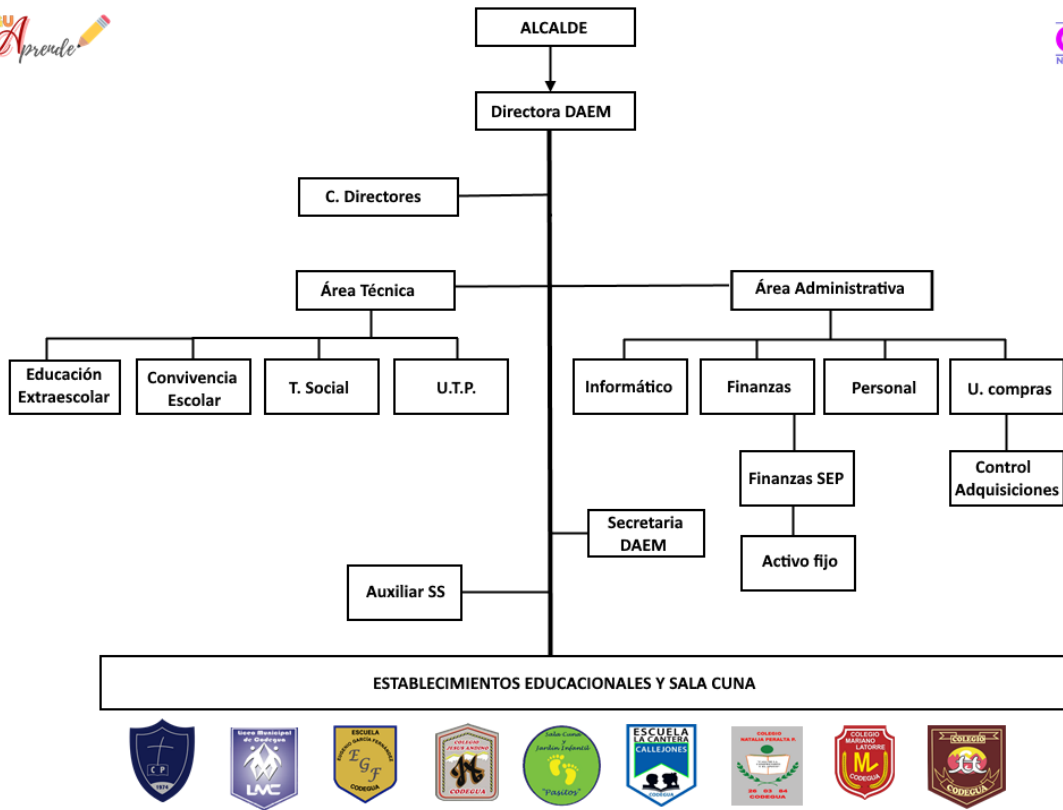
**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 09 establecimientos educacionales, de los cuales 08 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Colegio Jesús Andino
- Colegio Natalia Peralta
- Colegio Mariano Latorre
- Escuela La Cantero de Callejones
- Escuela Eugenio García
- Escuela Cristo del Parque
- Escuela Santa Teresa de Tunca
- Liceo Municipal de Codegua

Actualmente el Colegio Santa Teresa de Tunca se encuentra con un Profesor Encargado, debido que el año 2022 se realizó llamado a concurso público, pero quedó desierto.

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 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 | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as 4° básico en las áreas de evaluación (matemáticas, lenguaje) | Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100 | Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación | La situación actual de logros: Lenguaje 251. Matemáticas 240. | Año 1: Mantener. | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 5% de disminución | 10% | |
| | | | | Año 3: 10% de disminución | 10% | |
| | | | | Año 4: 20% de disminución | 10% | |
| | | | | Año 5: % | 10% | |
| Número de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares. | (N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100 | Documento de Estrategias con propuesta de metodologías innovadoras a implementar en Establecimientos Educacionales. Informe Anual de resultados de percepción respecto de la implementación de metodologías innovadoras. | En la actualidad existe 1 de los 9 Establecimientos educacionales que ha incorporado metodologías innovadoras | Año 1: 1 EE | 15% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 3 EE | 15% | |
| | | | | Año 3: 3 EE | 15% | |
| | | | | Año 4: Fortalecimiento de las metodologías | 15% | |
| | | | | Año 5: Fortalecimiento de las metodologías | 15% | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|-----|--|
| Objetivo N°2 | Potenciar las habilidades y competencias directivas 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 del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. | (% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100 | Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento | No existe un diagnóstico de satisfacción | Año 1: 100% de diseño del plan de perfeccionamiento. | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 50% de satisfacción | 10% | |
| | | | | Año 3: 70% de satisfacción | 10% | |
| | | | | Año 4: : 80% de satisfacción | 10% | |
| | | | | Año 5: : 90% de satisfacción | 10% | |
| Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las mesas de trabajo que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. | (% de logro obtenido de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t/% de logro esperado de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t)*100 | Acta de asistencia de equipos directivos de EE a mesas de trabajo. Documento anual de síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE. | En la actualidad existen 10 reuniones de mesa al año, pero sin medición de logro de los objetivos. | Año 1: 60% | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 70% | 10% | |
| | | | | Año 3: 80% | 10% | |
| | | | | Año 4: 80% | 10% | |
| | | | | Año 5: 90% | 10% | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|-----|--|
| Objetivo N°3 | Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | | | | | |
| Ponderación | 25% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional | (N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t) *100 | Documento con diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos. Documento con diseño de instrumento a utilizar para la medición de la satisfacción de los apoderados aprobado por la autoridad. | No hay evaluaciones previas, pero en la actualidad está definido en el Padem, diseñar un plan de acción. | Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción. | 15% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados. | 15% | |
| | | | | Año 3: 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados. | 15% | |
| | | | | Año 4: 50% Incremento de positiva de Padres y Apoderados. | 15% | |
| | | | | Año 5: 80% Incremento de positiva de Padres y Apoderados. | 15% | |
| Porcentaje de implementación de un plan que incorpore instancias de retroalimentación y participación del Consejo Escolar y del Centro de Apoderados en la Política Comunal de Convivencia Escolar. | (N° actividades del Plan participativo de Convivencia Escolar realizadas en el año t/ N° actividades del Plan participativo de Convivencia Escolar programadas en el año t) *100 | Documento con Plan de participación y retroalimentación del Consejo Escolar y Centro de Apoderados en la Política Comunal de Convivencia Escolar. Informe anual de síntesis con principales acciones realizadas de la Política Comunal de Convivencia Escolar. | En la actualidad se realizan 2 reuniones anuales con apoderados, para abordar los temas de convivencia escolar. | Año 1: 100% Diseño del plan y 60% de implementación. | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 70% de implementación | 10% | |
| | | | | Año 3: 80% de implementación | 10% | |
| | | | | Año 4: 80% de implementación | 10% | |
| | | | | Año 5: 90% de implementación | 10% | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---------------------------------|-----|--|
| Objetivo N°4 | Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales. | | | | | |
| Ponderación | 30% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Número de nuevas alianzas/ convenios de colaboración que potencian objetivos del PADEM | N° de convenios o alianzas nuevas establecidas que beneficien a uno o más establecimientos en el año t | Decreto que aprueba convenio Otro comprobante de alianza de colaboración | Existe un convenio de colaboración. | Año 1: 1 Nuevo Convenio | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 1 Nuevo Convenio | 10% | |
| | | | | Año 3: 1 Nuevo Convenio | 10% | |
| | | | | Año 4: 1 Nuevo Convenio | 10% | |
| | | | | Año 5: 1 Nuevo Convenio | 10% | |
| Porcentaje de disminución del déficit presupuestario del DAEM | (% déficit presupuestario del DAEM en el año t / % déficit presupuestario del DAEM en el año t-1) * 100 | Informe trimestral que se presenta al Consejo Municipal. | En la actualidad existe déficit en las subvenciones PIE. Por este concepto existe un déficit del 86% en los 6 Establecimientos que tienen incorporado dicha subvención. | Año 1: Mantener | 20% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 3% de disminución | 20% | |
| | | | | Año 3: 3% de disminución | 20% | |
| | | | | Año 4: 5% de disminución | 20% | |
| | | | | Año 5: 5% de disminución | 20% | |

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% 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 70% y 80%, 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%.