

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

DEPARTAMENTO DE EDUCACION MOLINA

Molina, Región del Maule

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna, teniendo siempre en consideración la misión, visión y objetivos estratégicos que ha definido la Ilustre Municipalidad de Molina, que son los siguientes:

Visión

“Seremos la comuna líder en buen vivir, respetuosos con el medio ambiente y pioneros en turismo”.

Misión

Promover desde el servicio público el desarrollo integral y el buen vivir de nuestra comunidad y sus habitantes, a través de una gestión innovadora, participativa, transparente, eficiente y sustentable.

Objetivos estratégicos

- 1.- Desarrollar una gestión municipal eficiente e innovadora.
- 2.- Fomentar una política de bienestar social que permita el buen vivir y la felicidad de todas las personas.
- 3.- Fortalecer el trabajo territorial respetando la identidad local y la participación ciudadana.
- 4.- Proteger, preservar, defender y promover el entorno medioambiental y turístico.

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal de Molina, 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	62 personas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	782 personas
Presupuesto que administra	\$12.681.178.000

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
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna, enfocándose siempre en potenciar una cultura de colaboración para el buen vivir de la comunidad educativa.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Molina.</p> <p>1.2 Desarrollar planes de nivelación y reforzamiento oportuno, velando por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</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>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. Asimismo, fomentar el trabajo en equipo de todos/as los colaboradores/as que participen de la Dirección Comunal de Educación y aquellos/as que son parte de la comunidad educativa, de los diversos</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Generar y fomentar herramientas que permitan el desarrollo del trabajo en equipo y que fomenten la colaboración entre la Dirección del departamento de Educación, colaboradores municipales y</p>

<p>establecimientos educacionales de la comuna.</p>	<p>la comunidad educativa. 3.3 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados, fortaleciendo su gestión.</p>
<p>4. Mejorar la gestión administrativa y financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>
<p>5. Mejorar la gestión de personas con el fin de conducir el capital humano del Departamento de Educación</p>	<p>5.1 Generar estrategias para establecer diagnóstico de clima laboral del capital humano del departamento de educación para implementar mejoras en la comunicación interna de trabajadores. 5.2 Establecer estrategias de mejoras en la comunicación interna de los colaboradores pertenecientes al departamento de Educación. 5.3 Ejecutar plan de trabajo en vías de mejorar el clima laboral y la comunicación interna del Departamento de educación municipal.</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 **\$985.000.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.438.144.-**

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 **\$985.000.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

I. 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**.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica en el ámbito directivo educacional.

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

- Control de gestión
- Gestión de Personas
- Gestión Financiera

Debe contar con 2 años de experiencia demostrable en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**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>15%</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>20%</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>15%</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>30%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

I. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	62
Dotación Total DAEM	782
Dotación Total Municipal	1.275

Presupuesto Global de la comuna	\$28.818.031.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$11.332.876.000
	Aporte Municipal (2%)	\$150.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$1.198.302.000
	TOTAL	\$12.681.178.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Molina es parte de la Provincia de Curicó, en la VII Región del Maule de la zona central de Chile, ubicada específicamente a 35° 06´ 50,56" de latitud Sur y 71° 16´ 48,13" de latitud Oeste, situada a una altitud de 243 msnm, distante a 48 km al Norte de la ciudad de Talca y a 15 km al Sur de la ciudad de Curicó.

Los límites comunales son: Al Norte la comuna de Curicó, separada por el Río Lonuqué; al Sur, con las comunas de San Clemente y Río Claro, delimitadas por el Río Claro; al Este limita con la República de Argentina y al Oeste con la comuna de Sagrada Familia, separada por la carretera Longitudinal Cinco Sur, el estero Carretones y al cordón del Cerro Pulmodón.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	49.800
Porcentaje de Población Rural (%)	
Porcentaje de Población Urbana (%)	
Tasa de Natalidad (TAS)	14,6
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7,1
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,1%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,9%

La comuna de Molina se dedica principalmente al rubro de la Agricultura y la Viticultura, lo que da origen a una actividad económica más bien de carácter estacional y transitoria en un importante sector de la población. En otro ámbito, y en menor medida, se destaca el comercio local, el que se ha visto considerablemente desfavorecido por la presencia de grandes cadenas de multitiendas y supermercado.

En otro sentido las bellezas naturales de pre cordillera andina y del valle central que bordea el Río Claro, ofrecen una magnífica oportunidad de desarrollo turístico de singular relevancia, en el ámbito del ecoturismo y el turismo aventura, centrado principalmente en el Sector del Parque Nacional Radal Siete Tazas.

La Ilustre Municipalidad de Molina establece como premisa fundamental en todos los Departamentos que la componen tener en consideración el Buen Vivir de todos los vecinos y vecinas de la comuna de Molina.

En este sentido es preciso indicar que la Visión de la Ilustre Municipalidad de Molina es “Ser la comuna líder en buen vivir, respetuosos con el medio ambiente y pioneros en turismo”. En el mismo sentido la misión es “Promover desde el servicio público el desarrollo integral y el buen vivir de nuestra comunidad y sus habitantes, a través de una gestión innovadora, participativa, transparente, eficiente y sustentable”.

En concordancia con lo indicado, los Objetivos estratégicos de la entidad edilicia son los siguientes:

- 1.- Desarrollar una gestión municipal eficiente e innovadora.
- 2.- Fomentar una política de bienestar social que permita el buen vivir y la felicidad de todas las personas.
- 3.- Fortalecer el trabajo territorial respetando la identidad local y la participación ciudadana.
- 4.- Proteger, preservar, defender y promover el entorno medioambiental y turístico.

3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Molina posee 23 Establecimientos educacionales municipales, donde el 39,1% corresponde a establecimientos urbanos y el 60,9% a rural y se dividen en:

- 19 establecimientos de Educación Básica
- 03 establecimientos de Educación Media
- 00 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

Molina posee 23 establecimientos educacionales Municipales, distribuidos en 09 Urbanos y 14 rurales. La comuna tiene un tipo de administración del Sistema de Educación Municipal, centrado en el DAEM, con una cobertura del 60,91% de la población en edad escolar. No existen establecimientos de Educación Superior. Sin embargo, desde el mundo subvencionado, ya sea municipal o privado, existe una interesante oferta de Enseñanza Técnico Profesional.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento durante los últimos años, suponiendo que ha aumentado a este factor el aumento de la cantidad de habitantes de la comuna de Molina, como así mismo, la preocupación de la ilustre Municipalidad de Molina de fomentar la matrícula de alumnos en Establecimientos Municipales. Al respecto es preciso indicar, que nuestros Establecimientos Educacionales tienen un Índice de Vulnerabilidad Escolar promedio de aproximadamente un 90%.

En relación a la población migrante, en nuestros establecimientos existen un total de 199 alumnos matriculados en nuestros Establecimientos Educacionales.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
4.181	4.125	4.300	4.631	4.726	4.610

Características Educativas:

Molina posee 23 establecimientos educacionales de Enseñanza media, distribuidos en 09 urbanos y 14 rurales. En cuanto a niveles y modalidades de enseñanza la distribución es la siguiente: 3 liceos de Enseñanza Media (2 TP y 1 HC), 8 Escuelas rurales multigrado, 10 escuelas básicas completas, 1 Escuela Especial y 1 Escuela Especial Adultos (Carcél). Cabe hacer notar que 21 establecimientos de Educación regular ya cuenta con el Programa PIE y, por lo tanto, se atienden las necesidades educativas especiales de alumnos y alumnas. La comuna tiene un tipo de administración del Sistema Educacional Municipal, centrado en el DAEM, con una cobertura del 60,91% de la población en edad escolar. No existen establecimientos de educación superior. Sin embargo, desde el mundo subvencionado, ya sea municipal o privado, existe una interesante oferta de Enseñanza Técnico Profesional.

En cuanto a la Escolaridad Promedio, el Censo del año 2021, señalo que está comuna tiene una tasa de 8.08 años, con un índice de Alfabetización de 81,28%.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	464,6	473,6
2017	446,3	435,16
2018	426,3	431,6
2019	470	473
2020		

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2º Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	247.4	242.3	250.8	xxx	xxx
4º Básico	Matemáticas	240.9	232.0	243.9	xxx	xxx
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx	xxx	xxx	xxx	
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	236.9	xxx	240.9	xxx	xxx
6º Básico	Matemáticas	230.4		233.7	xxx	xxx
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	234	xxx	235	xxx
8º Básico	Matemáticas	xxx	245	xxx	247	xxx
8º Básico	Ciencias Naturales	xxx		xxx		xxx
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx		xxx	250	
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	241	244	232	xxx	xxx
IIº Medio	Matemáticas	237	239	231	xxx	xxx

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Usuarios Internos:

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

- Alcalde de la comuna.
- Comunidad escolar, profesores, asistentes, apoderados y estudiantes.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

Usuarios Externos:

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

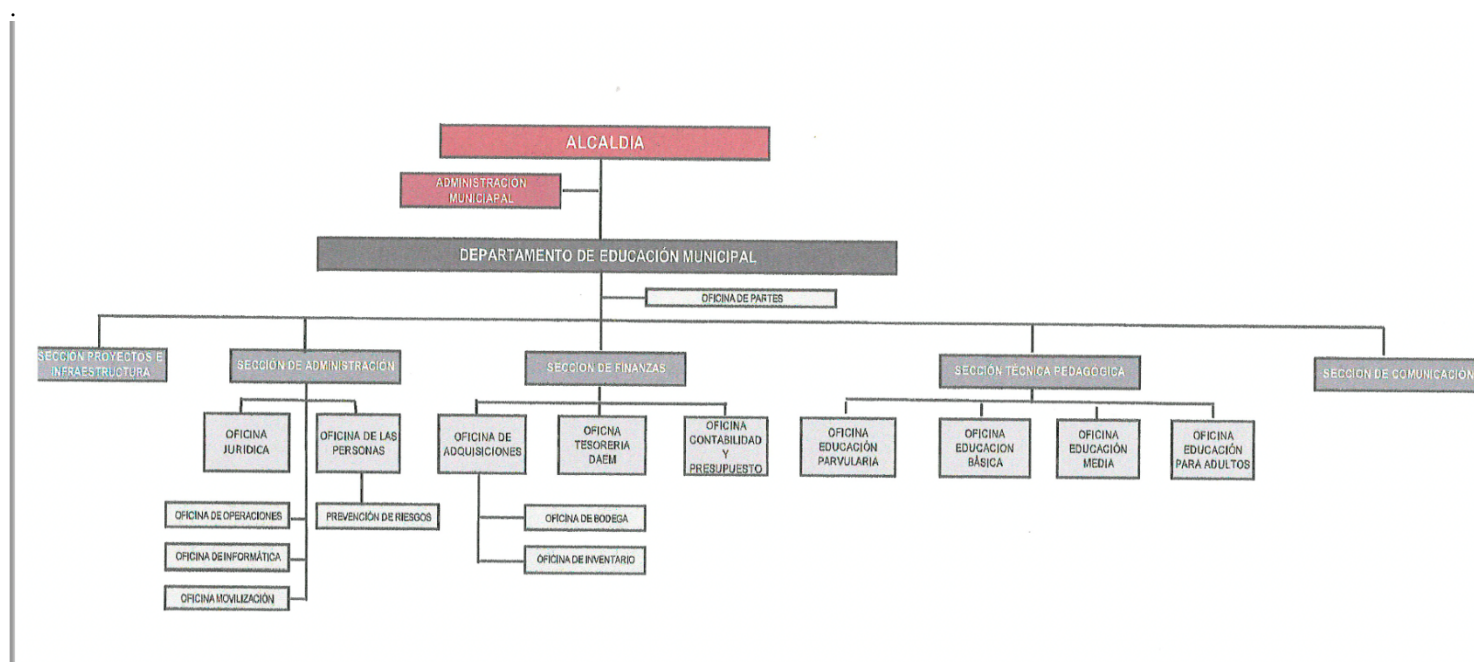
También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, Agencia de Calidad, Superintendencia de Educación, CPEIP, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público,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

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 23 establecimientos educacionales, de los cuales 07 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Polivalente
- Liceo Juan Morales
- Liceo María del Tránsito de la Cruz
- Escuela Quechereguas de Pichingal
- Escuela Las Palmas de Tres Esquinas
- Escuela El Progreso
- Escuela San Pedro

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)

6. 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

Nombre	
Cargo	Director Departamento de Educación Municipalidad de Molina
Municipalidad	Ilustre Municipalidad de Molina
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 período 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	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de diseño y Ejecución de un Plan de Apoyo Educativo (*) para disminuir los niveles de logro inicial en alumnos/as Establecimientos Educativos de la comuna.	(Porcentaje de alumnos/as de en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de en Nivel Inicial en el año t-1)*100	-Plan de apoyo educativo aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación,	No existe un Plan de apoyo Educativo	Año 1: 100% Diseño Plan de Apoyo Educativo	20%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 5% menos de alumnos en nivel inicial	20%	
				Año 3: 10% menos de alumnos en nivel inicial	20%	
				Año 4: 10% menos de alumnos en nivel inicial	20%	
				Año 5: 15% menos de alumnos en nivel inicial	20%	
Porcentaje de diseño e implementación de actividades realizadas para efectos de llevar a cabo un trabajo en equipo con todos los/las colaboradores/as del Departamento de Educación	(N° de actividades del plan de estrategias realizadas en el año t/N° de actividades del plan de estrategias programadas en el año t)*100	Plan de Estrategia para elaborar reuniones y mesas de trabajos con todos los/las colaboradores/as el Departamento de educación	No existen planes concretos para aunar criterios con los/las distintos/as colaboradores/as del Departamento de Educación.	Año 1: 100% de Diseño de Plan de Estrategia para generar reuniones y mesas de trabajados de todas las colaborado res del Departame nto de educación	20%	Movilizaciones de profesores o situaciones externas, como crisis sanitarias que no permitan que los profesores puedan reunirse a realizar un trabajo en equipo en los E.E
				Año 2: 20% implementa ción de mesas de trabajo y reuniones de colaborado res del Depto de educación.	20%	

				Año 3: 30% implementación de mesas de trabajo y reuniones de colaboradores del Depto de educación.	20%	
				Año 4: 50% implementación de mesas de trabajo y reuniones de colaboradores del Depto de educación.	20%	
				Año 5: 100% implementación de mesas de trabajo y reuniones de colaboradores del Depto de educación.	20%	

Objetivo N°2	Lograr un adecuado clima laboral en todos los establecimientos dependientes del Departamento de Educación Municipal.				
Ponderación	20%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos
Porcentaje de Diseño, actualización, Implementación y monitoreo del funcionamiento, anual de Manuales de Convivencia Escolar para la comunidad Educativa.	(N° de manuales de convivencia diseñados, implementados y actualizados en el año t/N° de manuales de convivencia de todos los Establecimientos Educativos)* 100	100% de diseño e implementación de manuales de convivencia escolar actualizados. (23 Establecimientos Educativos)	No existe un procedimiento de monitoreo para establecer cumplimiento de Manuales de Convivencia Escolar en los diferentes E.E.	Año 1: 20% de diseño y actualización de manuales anuales de convivencia de los EE	Que los estudiantes y la comunidad educativa por diversos factores no puedan ser impedidos de realizar o tener clases, lo que impida una convivencia entre ellos.
				Año 2: 40% de diseño y actualización de manuales de convivencia de los EE	

				Año 3: 60% de diseño y actualización manuales de convivencia de los EE, con correspondiente evaluación de funcionamiento	20%	
				Año 4: 80% de diseño y actualización manuales de convivencia de los EE con su correspondiente evaluación de funcionamiento.	20%	
				Año 5: 100% de diseño y actualización manuales de convivencia junto con su monitoreo de cumplimiento.		

Objetivo N°3	Realizar una adecuada Dirección del Departamento de Educación en la Comuna de Molina, en miras de lograr una óptima gestión directiva, fomentando el trabajo en equipo entre colaboradores y comunidad escolar, teniendo en consideración el cambio de realidad que viven los Establecimientos Educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de actividades del diseño, implementación y evaluación de procedimientos	(N° de actividades realizadas del diseño, implementación de las políticas	Procedimiento para efectos de medir la adecuada eficiencia del trabajo en equipo en los EE	No existe un procedimiento para efectos de medir la adecuada implementación	Año 1: 20% Diseños e Implementación de procedimientos para evaluar	20%	Factores externos, que impidan a la comunidad Educativa a asistir de forma regular a los EE.

<p>y/o estrategias para evaluar la calidad del trabajo en equipo en los Establecimientos Educativos.</p>	<p>educativas para evaluar el trabajo en equipo dentro de los EE en el año t/N° de actividades programadas del diseño, implementación y políticas educativas para evaluar el trabajo en equipo dentro de los EE en el año t)*100</p>	<p>y de herramientas para fomentar las correspondientes mejoras.</p>	<p>n de políticas públicas y que fomenta el trabajo en equipo en los Establecimientos Educativos.</p>	<p>calidad del trabajo en equipo en EE</p>	
				<p>Año 2: 40% Implementación de procedimiento para medir la eficiencia del trabajo en equipo en los EE.</p>	<p>20%</p>
				<p>Año 3: 60% Implementación de procedimiento para medir la eficiencia del trabajo en equipo en los EE; y su correspondiente evaluación para instruir mejoras.</p>	<p>20%</p>
				<p>Año 4: 80% Implementación de procedimiento para medir la eficiencia del trabajo en equipo en los EE y su correspondiente evaluación para instruir mejoras.</p>	<p>20%</p>
				<p>Año 5: 100% Implementación de procedimiento para medir la eficiencia del trabajo en equipo en los EE. Con su correspondiente</p>	<p>20%</p>

				evaluación final.		
--	--	--	--	-------------------	--	--

Objetivo N°4	Potenciar las habilidades y competencias directivas, de docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales, considerando el nuevo contexto en el que se sitúan los Establecimientos Educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de actividades para el Desarrollo e implementación de un instrumento que mida, y nos permite realizar las mejoras pertinentes a la satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional	(N° de actividades realizadas para el desarrollo e implementación de procedimiento para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t/N° de actividades programadas para el desarrollo e implementación de procedimiento para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t)*100	Procedimiento para medir la conformidad de madres, padres y apoderados/as de todos los establecimientos y realizar las mejoras necesarias, en concordancia con la referida evaluación.	No existe un método para medir la satisfacción de los apoderados.	Año 1: 100% confección de procedimiento para medir conformidad de padres y apoderados.	20%	Situaciones externas que atenten contra el cumplimiento del convenio
				Año 2: 10% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.	20%	
				Año 3: 30% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.	20%	
				Año 4: 50% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.	20%	

				<p>Año 5: 100% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.</p>	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 de éste 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%.