

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE EL CARMEN

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna El Carmen, Ñuble

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 El Carmen, 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	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	594
Presupuesto que administra	\$10.979.850.000

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. Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar anualmente el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), incluyendo actores relevantes y estrategias participativas, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de El Carmen</p> <p>1.2 Elaborar estrategias para fortalecer la coherencia entre el PADEM, los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los establecimientos y los Planes de Mejoramiento Educativo (PME).</p> <p>1.3 Diseñar procesos de monitoreo y evaluación anual de las acciones del plan, los alcances y sus resultados.</p>
<p>2. Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.</p>	<p>2.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, apoyando el desarrollo planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>2.2 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>2.2.1 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: Calidad Educativa, Inclusión y Diversidad, Educadores como Agentes de Cambio, Innovación y Tecnología Educativa, Bienestar y Salud Emocional, Conciencia Ambiental y Ciudadanía Responsable.</p>
<p>3. Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en liderazgo efectivo para los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>3.2 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas</p>

	<p>pedagógicas.</p> <p>3.3 Elaborar 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>4. Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.</p>	<p>4.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del PADEM.</p> <p>4.2 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>4.3 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p>
<p>5. Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.</p>	<p>5.1 Ejecutar procesos de gestión que permitan una ejecución eficiente del presupuesto anual.</p> <p>5.2 Generar estrategias y acciones que contribuyan a: disminuir la deserción escolar/ fomentar la asistencia/ aumentar la matrícula</p> <p>5.3 Diseñar planes de acción que logren aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, F.N.D.R., entre otros).</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

- Inclusión y Desarrollo Socioemocional
- Gestión de Proyectos Educativos
- Convivencia, Evaluación y Liderazgo

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES	
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
A1. PASIÓN 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.	10%
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.	20%
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.	25%

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.	20%
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.	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	594
Dotación Total DAEM	49
Dotación Total Municipal	643

Presupuesto Global de la comuna	\$ 18.226.494.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (%)	\$9.995.581.000
	Aporte Municipal (%)	\$0
	Otros financiamientos (%)	\$984.269.000
	TOTAL	\$10.979.850.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

En términos de superficie, la Comuna de El Carmen se encuentra ubicada en la Provincia de Diguillín, Región de Ñuble, a 42 Km al sureste de la ciudad de Chillán. Posee una superficie de 664,3 Km², limitada por el río Diguillín por el norte con la Comuna de San Ignacio y Pinto y el Río Pal Pal por el sur con la Comuna de Pemuco.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) Censo 2017	12.044
Porcentaje de Población Rural (%)	40,4%
Porcentaje de Población Urbana (%)	59,6%
Tasa de Natalidad (TAS)	9,6
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	-
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,46%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,54%

Las principales actividades económicas que se desarrollan en la comuna de El Carmen corresponden a la agricultura, ganadería, explotación forestal y en desarrollo el área de turismo.

En el área de Servicios, la principal fuente de trabajo proviene del sector público (Municipalidad, Hospital, INDAP) y en el sector privado de la actividad agrícola, el comercio y en menor grado el Turismo.

En lo social, la población de la comuna se distribuye de forma heterogénea, con grupo de personas de alto nivel económico, de ingresos medios, de escaso nivel de especialización laboral y de muy escasos ingresos, que en su mayoría proviene de beneficios sociales del Estado.

En el ámbito educacional nuestra visión es ser líderes regionales en educación inclusiva y sostenible, promoviendo la innovación y el bienestar emocional de los estudiantes para un futuro equitativo y consciente del medio ambiente. Nuestra misión es proporcionar una educación de calidad, fomentar la inclusión y sostenibilidad, empoderando a individuos para alcanzar su máximo potencial y contribuir a una sociedad equitativa y consciente del medio ambiente.

La Educación Comunal se identifica con 6 sellos educativos comunales: 1) Excelencia educativa: Buscamos ser líderes regionales en educación; 2) Inclusión y Diversidad: Valoramos la diversidad y la igualdad de oportunidades; 3) Educadores Líderes: Desarrollamos educadores líderes en innovación; 4) Innovación y Tecnología: Utilizamos tecnología avanzada para mejorar el aprendizaje; 5) Bienestar Emocional: Priorizamos el bienestar emocional de la comunidad educativa y 6) Conciencia ambiental. Fomentamos la sostenibilidad y la responsabilidad ciudadana.

Nuestra Educación se sustenta en 6 pilares: 1) Calidad y Eficacia Educativa; 2) Inclusión y diversidad en la educación; 3) Educadores como agentes de cambio; 4) Innovación y tecnología al servicio del aprendizaje; 5) Bienestar y salud emocional de la comunidad educativa y 6) Conciencia ambiental y ciudadanía responsable, cada uno con sus correspondientes objetivos estratégicos.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de El Carmen posee 20 Establecimientos educacionales municipales, donde el 15% corresponde a establecimientos urbanos y el 85% a rural y se dividen en:

- 18 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 00 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

La educación de El Carmen es de provisión preferentemente pública municipal y con un alto porcentaje de establecimientos rurales cuyas comunidades dependen en gran medida de la influencia de las escuelas ubicadas en esos sectores.

Solo existe un colegio particular subvencionado, que no ha afectado gravitadamente la gestión educativa municipal.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una leve disminución a lo largo del período de cinco años. La matrícula comenzó con 2477 estudiantes en 2019 y

disminuyó a 2374 en 2023.

La fluctuación en la matrícula puede estar influenciada por varios factores como cambios demográficos, migración interna, políticas educativas locales, entre otros. El aumento en 2021 podría indicar una recuperación o ajuste temporal posiblemente relacionado con cambios en las políticas educativas o eventos específicos como la pandemia de COVID-19.

La disminución más notable en 2023 requiere atención, ya que podría señalar tendencias de disminución a largo plazo que podrían afectar la planificación y recursos de las escuelas en la comuna

Matrícula Histórica				
2019	2020	2021	2022	2023
2477	2421	2443	2445	2374

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales, ha marcado una tendencia general al aumento en Lenguaje en el promedio de los resultados en el año 2022, seguido de una disminución en 2023, aunque el promedio de 2023 sigue siendo superior a los años 2020 y 2021. En Matemática ocurre algo similar a lenguaje, hay un notable incremento en 2022. En 2023, aunque los resultados disminuyen en comparación con 2022, se mantienen por encima de los años 2020 y 2021.

El aumento significativo en ambos promedios en 2022 podría deberse a cambios en el formato de la prueba, estrategias pedagógicas mejoradas, o una adaptación a las circunstancias educativas alteradas por la pandemia.

Aunque los resultados disminuyen en 2023, el hecho de que permanezcan superiores a los de 2020 y 2021 puede indicar una mejora sostenible en la calidad de la educación o efectividad de las estrategias de enseñanza implementadas.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2020	450,9	466,2
2021	448,2	464,4
2022	580	508,9
2023	542,4	527,2

Para 4° Básico, los incrementos en los puntajes de Lenguaje y Matemáticas son positivos, indicando una mejora en el desempeño educativo entre 2022 y 2023.

En II° Medio, los incrementos son más pronunciados en ambas áreas, especialmente en Lenguaje y Comunicación, lo que puede reflejar la efectividad de las intervenciones pedagógicas o mejoras en la calidad de la enseñanza.

Es crucial investigar las causas de estos aumentos. Esto podría incluir la evaluación de programas educativos recientes, estrategias de enseñanza implementadas, o cambios curriculares.

Considerar la posibilidad de expandir las estrategias que han resultado efectivas en II° Medio a otros niveles educativos para mejorar de manera uniforme los resultados del SIMCE.

Monitorear continuamente estos cambios en los resultados SIMCE para determinar si las mejoras son sostenibles a largo plazo.

SIMCE	ÁREA	2019	2020	2021	2022	2023
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	—	—	—	252	255
4° Básico	Matemáticas	—	—	—	238	245
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	—	—	—	—	—
8° Básico	Matemáticas	—	—	—	—	—
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	—	—	—	223	241
II° Medio	Matemáticas	—	—	—	230	239

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal mantiene relaciones externas con el Ministerio de Educación, incluyendo la Secretaría Regional Ministerial de Educación, el Departamento Provincial, las Agencias de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación, así como el CPEIP, entre otros.

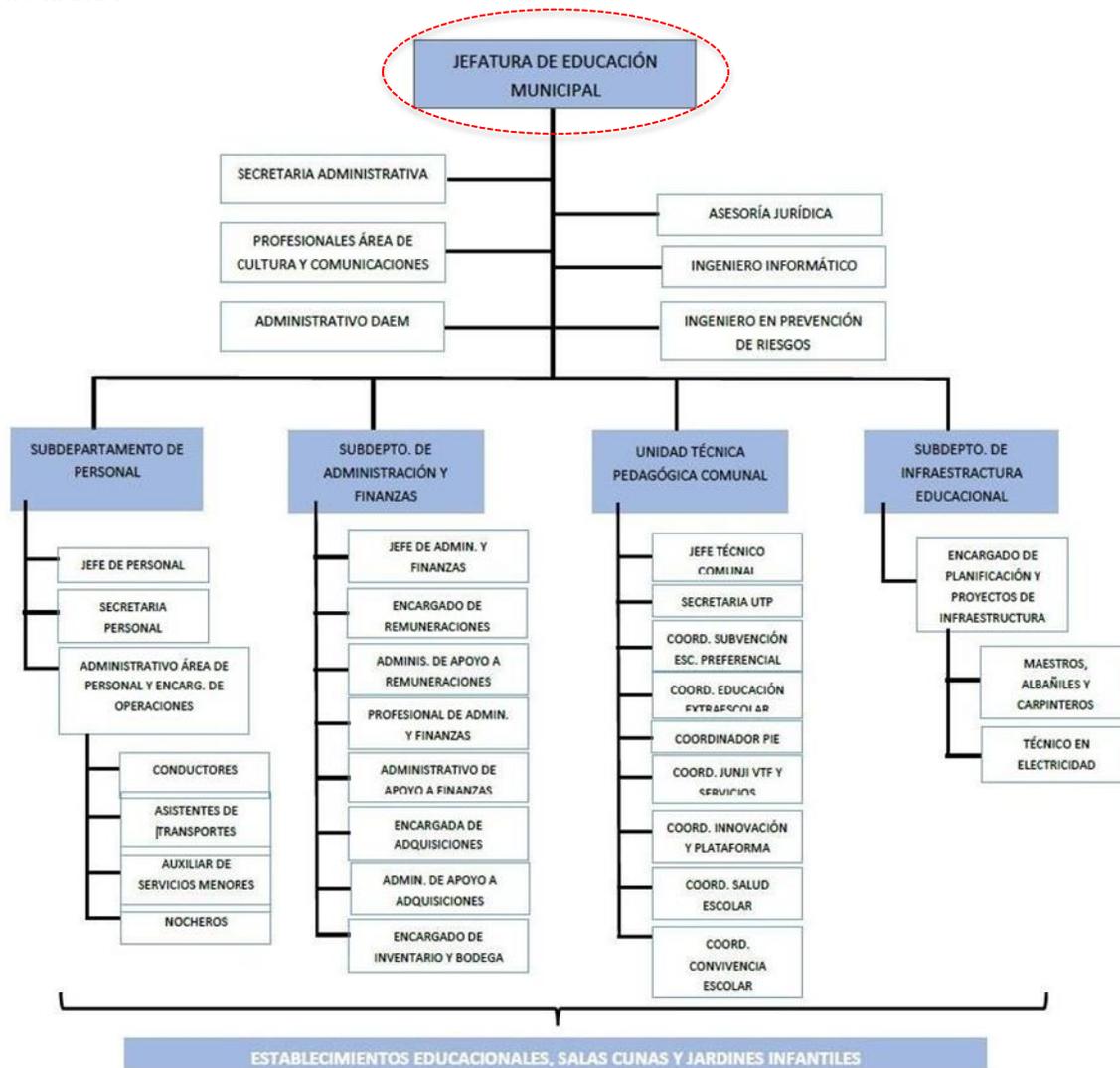
Además, se relaciona con diversas instituciones como JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, asociaciones gremiales (como el Colegio de Profesores y los Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, el Ministerio Público, cuerpos policiales, empresas locales, entre otros.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 20 establecimientos educacionales, de los cuales a la fecha 06 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, 05 nombrados recientemente:

- Liceo Bicentenario de Excelencia Polivalente Juvenal Hernández Jaque
- Escuela Virgen del Carmen
- Escuela Elise Mottart
- Escuela Navidad
- Escuela Gustavo san Martín
- Escuela San Vicente Alto

4. ORGANIGRAMA



5. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

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

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	Jefe Departamento de Educación Municipal
Municipalidad	El Carmen
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	Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación del Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna en el año t	(N° de Actividades implementadas del PADEM en el año t/ N° de Actividades programadas del PADEM para el año t)*100	Documento PADEM validado por el Sostenedor	Actualmente si existe un PADEM que considera una planificación estratégica y anual, además de una propuesta de monitoreo y evaluación de este instrumento	Año 1: 80% de implementación	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 80% de implementación	10%	
				Año 3: 85% de implementación	10%	
				Año 4: 85% de implementación	10%	
				Año 5: 90% de implementación	10%	
Diseño y porcentaje de implementación de un sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM y sus resultados.	(N° de Actividades implementadas del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM en el año t/ N° de Actividades programadas del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM para el año t)*100	Documento con diseño del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM. Reporte trimestral con los principales resultados de la implementación del PADEM.	Actualmente el Padem considera una propuesta de monitoreo que se debe ejecutar	Año 1: 90% Diseño del sistema de monitoreo y evaluación del PADEM.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 80% de implementación	10%	
				Año 3: 80% de implementación	10%	
				Año 4: 85 % de implementación	10%	
				Año 5: 90% de implementación	10%	

Objetivo N°2	Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica para mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.					
Ponderación	20%					
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	Reporte generado por la Agencia de Calidad de la Educación	aproximadamente el 40% de los alumnos de 4° básico se encuentra en el nivel de logro inicial en matemáticas y un 35% en lenguaje	Año 1: Reducción del 5% en los niveles de logro inicial respecto del año anterior	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Reducción del 5% en los niveles de logro inicial respecto del año anterior	10%	
				Año 3: Reducción del 5% en los niveles de logro inicial respecto del año anterior	10%	
				Año 4: Reducción del 5% en los niveles de logro inicial respecto del año anterior	10%	
				Año 5: Reducción del 5% en los niveles de logro inicial respecto del año anterior	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	Reporte trimestral de implementación de metodologías innovadoras en los establecimientos	EE no han adoptado y aplicado de manera efectiva metodologías innovadoras en su práctica pedagógica.	Año 1: 60 % adopta y aplica metodologías Innovadoras en los EE)	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70 % adopta y aplica metodologías Innovadoras en los EE)	10%	
				Año 3: 80 % adopta y aplica metodologías Innovadoras en los EE)	10%	
				Año 4: 90% adopta y aplica metodologías Innovadoras en los EE)	10%	
				Año 5: 100 % adopta y aplica metodologías Innovadoras en los EE)	10%	

Objetivo N°3	Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.					
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	Sistema de encuestas de satisfacción aplicadas de manera regular	Los contenidos del programa no son pertinentes ni aplicables a las necesidades específicas de sus roles y contextos escolares.	Año 1: Aumento en 60% la satisfacción del programa de perfeccionamiento	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento en 65% la satisfacción del programa de perfeccionamiento	10%	
				Año 3: Aumento en 70% la satisfacción del programa de perfeccionamiento	10%	
				Año 4: Aumento en 75% la satisfacción del programa de perfeccionamiento	10%	
				Año 5: Aumento en 80% la satisfacción del programa de perfeccionamiento	10%	
Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las redes 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	Informe Anual de Evaluación de las redes de Trabajo	Las redes de trabajo para compartir experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas han enfrentado desafíos significativos en el cumplimiento de sus objetivos durante el año .	Año 1: Aumentar al 70% el Porcentaje de Logro de los Objetivos Propuestos	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumentar al 75% el Porcentaje de Logro de los Objetivos Propuestos	10%	
				Año 3: Aumentar al 80% el Porcentaje de Logro de los Objetivos Propuestos	10%	
				Año 4: Aumentar al 85% el Porcentaje de Logro de los Objetivos Propuestos	10%	
				Año 5: Aumentar al 90% el Porcentaje de Logro de los Objetivos Propuestos por las Mesas de Trabajo	10%	

Objetivo N°4	Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.						
Ponderación	20%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos	
Diseño y porcentaje de ejecución de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar (PCCE)	(N° de Actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)*100.	Informe Semestral de Seguimiento del Plan Comunal de Convivencia Escolar	El Plan Comunal de Convivencia Escolar ha enfrentado varios desafíos durante. A pesar de un diseño sólido y bien estructurado, las actividades planificadas se han ejecutado de manera irregular	Año 1: Lograr un 70% de Ejecución de las Actividades del PCCE	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				Año 2: Lograr un 75% de Ejecución de las Actividades del PCCE			10%
				Año 3: Lograr un 80% de Ejecución de las Actividades del PCCE			10%
				Año 4: Lograr un 85% de Ejecución de las Actividades del PCCE			10%
				Año 5: Lograr un 90% de Ejecución de las Actividades del PCCE			10%
Número de Convenios de colaboración suscritos con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año	N° de convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas en el año t/N° de convenios de colaboración programados a suscribir con Entidades Públicas o Privadas en el año t	Registro oficial actualizado que documente todos los convenios de colaboración suscritos y vigentes.	Se ha observado una disminución en el número de convenios de colaboración suscritos con entidades públicas y privadas.	Año 1: Incrementar en 50% el Número de Convenios de Colaboración	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				Año 2: Incrementar en 55% el Número de Convenios de Colaboración			10%
				Año 3: Incrementar en 60% el Número de Convenios de Colaboración			10%
				Año 4: Incrementar en 65% el Número de Convenios de Colaboración			10%
				Año 5: Incrementar en 70% el Número de Convenios de Colaboración			10%

Objetivo N°5	Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.				
Ponderación	20%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	
Porcentaje de variación anual de la matrícula de los establecimientos Educacionales Municipales.	Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: $((N^{\circ}$ de alumnos matriculados en los E.E. en el año t / N° de alumnos matriculados en los E.E. en el año t- 1)- 1) *100.	Reportes Anuales de Matrícula que involucra la recopilación y análisis de informes anuales	Se ha observado una leve disminución en la matrícula de los establecimientos educacionales municipales.	Año 1: Lograr un incremento del 2% en la matrícula total	10%
				Año 2: Lograr un incremento del 2% en la matrícula total	10%
				Año 3: Lograr un incremento del 2% en la matrícula total	10%
				Año 4: Lograr un incremento del 2% en la matrícula total	10%
				Año 5: Lograr un incremento del 2% en la matrícula total	10%
Porcentaje de Incremento en la Ejecución anual de los recursos y saldos SEP y PIE	$((M\$$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año t / $M\$$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año t- 1)- 1) *100.	Informes financieros anuales detallados que documentan la ejecución de los recursos asociados a la SEP y el PIE	Se ha observado una ejecución de recursos de SEP y PIE ligeramente por debajo de lo esperado	Año 1: incremento del 2% en la ejecución de estos fondos respecto del año anterior	10%
				Año 2: incremento del 5% en la ejecución de estos fondos respecto del año anterior	10%
				Año 3: incremento del 5% en la ejecución de estos fondos respecto del año anterior	10%
				Año 4: incremento del 5% en la ejecución de estos fondos respecto del año anterior	10%
				Año 5: incremento del 5% en la ejecución de estos fondos respecto del año anterior	10%
Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.					
Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.					

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la 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 80% 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%, el Sostenedor podrá evaluar la posibilidad de realizar acompañamiento y readecuación de metas.