

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Hualañé, Región del Maule

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 de Hualañé 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 Hualañé, 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(as) 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 | 42 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 364 |
| Presupuesto anual que administra (miles \$) ref. 2023. | M\$6.334.102.- |

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, de calidad e innovadora, que abarque las distintas realidades y sellos de las comunidades educativas de Hualañé. | <p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, conociendo el contexto de las escuelas y liceo, con el objetivo de lograr aprendizajes significativos en los y las estudiantes.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el logro de objetivos de aprendizajes.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar acciones que fomenten la vida saludable y la gestión de emociones en el proceso de aprendizaje enseñanza.</p> <p>1.4 Promover el ingreso de estudiantes de enseñanza media a la educación superior.</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 Desarrollar mesas de trabajo colaborativo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías de la información, 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>2.3 Diseñar e implementar un plan de acompañamiento y evaluación de las funciones del equipo directivo y de gestión.</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 Diseñar e Implementar un plan de acción comunal de Convivencia Escolar que considerando el contexto sanitario y social responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la mejora en la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. Innovando en la socialización y construcción de: el PEI, el PME, reglamentos y protocolos.</p> <p>3.4 Diseñar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice y promueva la participación de toda la comunidad educativa.</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>4.1 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.2 Reformular un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p> <p>4.3 Gestionar eficientemente el recurso humano contratado, optimizando el funcionamiento interno de las escuelas y liceo de la comuna.</p> <p>4.4 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> |
| 5. Resguardar el correcto traspaso al Servicio Local Los Cerezos | <p>5.1 Velar por que la dotación de funcionarios docentes y asistentes de la educación se ajuste a los coeficientes exigidos en la ley 21.040.</p> <p>5.2 Resguardar el equilibrio financiero y presupuestario de los ingresos y gastos por concepto de subvenciones y los recursos administrados por el DAEM.</p> |

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$813.780.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 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 experiencia en gestión técnico-pedagógica y/o gestión presupuestaria y/o financiera, en el ámbito de educación escolar.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad*.

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

- Comunas rurales.
- Multiculturalidad.
- Control de Gestión.

* Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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 |
|---|
| <p>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.</p> |
| <p>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.</p> |
| <p>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.</p> |

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

| COMPETENCIAS | PORCENTAJE |
|--|-------------|
| <p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad, equidad e innovación de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p> | 15% |
| <p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> | 20% |
| <p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p> | 30% |
| <p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p> | 15% |
| <p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p> | 20% |
| TOTAL | 100% |

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|---|------------|
| N° personas que dependen directamente del DAEM | 42 |
| Dotación Total DAEM | 364 |
| Dotación Total Municipal | 579 |

| | | |
|--|------------------------------|--------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$14.073.942.000.- | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (94%) | \$5.954.056.000.- |
| | Aporte Municipal (2,4%) | \$150.000.000.- |
| | Otros financiamientos (3,6%) | \$230.046.000.- |
| | TOTAL | \$6.334.102.000.- |

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Hualañé, se encuentra localizada en la séptima región del Maule, al poniente de la Provincia de Curicó, limitando al norte con las comunas de Paredones, Lolol y Chépica, al sur con las comunas de Sagrada Familia y Curepto; al este con la comuna de Rauco y al oeste con las comunas de Vichuquén y Licantén. La comuna posee una superficie de 629 km², distribuidos en tres cuencas hidrográficas dominadas por el río Mataquito, el estero Boquil-Patacón y el estero Los Coipos, estando a una distancia de 71,3 kms la capital regional Talca.

Sus principales antecedentes demográficos son:

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (N°) | 10.232 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 47,81 |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 52,19 |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 9,1 |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 0 |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 49,79 |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 50,21 |

La economía actual está basada en las actividades agropecuarias, con cultivos y plantaciones tradicionales de viñedos, trigo y maíz, que se han diversificado mediante nuevos cultivos de hortalizas tomates, frutillas, arándanos, cerezos y otras variedades que demanda la economía nacional.

Las plantaciones más frecuentes son pino insigne y eucaliptus. La actividad forestal tiene una fuerte influencia por la presencia de la Planta de celulosa "Licancel" de la compañía Arauco S.A, ubicada 20 km al oeste de la ciudad de Hualañé. La celulosa sin blanquear es un producto que se utiliza como materia prima para diversos productos finales. También hay un importante desarrollo de madera aserrada y

derivados de la explotación del deprimido bosque nativo.

En 2018, la cantidad de empresas registradas en Hualañé fue de 167.15 El Índice de Complejidad Económica (ECI) en el mismo año fue de -0,42, mientras que las actividades económicas con mayor índice de Ventaja Comparativa Revelada (RCA) fueron Servicios de Forestación (76,56), Fabricación de Recipientes de Madera (49,23) y Otras Actividades de Servicios Conexas a la Silvicultura (43,78).

Sobre el Turismo en Hualañé destaca como lugar de descanso y paseos en sus alrededores. Se encuentra en el eje turístico que accede al balneario de Iloca y Lago Vichuquén. La zona es una buena expresión del ambiente campesino y tradicional del secano costero en Chile Central, siendo posible recorrerlo por una buena red de caminos interiores que conectan con la Ruta J-60, principal vía terrestre de la zona.

En sus rutas y senderos es posible la práctica de caminatas, ciclismo, integrados a la observación paisajística. El río es un buen lugar para práctica de kayak y avistamiento de aves.

Para el Departamento de Educación es sumamente importante potenciar en las comunidades educativas de Hualañé, una visión, misión y propósito de la educación que articule elementos comunes, es por esto por lo que se plantean los siguientes elementos que buscan reflejar los pilares estratégicos del PADEM 2023.



**3.3
CONTEXTO
INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Hualañé posee 10 Establecimientos educacionales municipales y 3 Jardines Infantiles VTF del Programa de Transferencia de Capital; donde el 23% corresponde a establecimientos urbanos y el 77% a rural y se dividen en:

- 9 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media
- 3 Jardines VTF

De ellos, 3 tienen Directivos concursados a través de la Ley 20.501: Liceo Bicentenario Hualañé, Escuela Monseñor Manuel Larraín Errázuriz de Hualañé y Escuela Amelia Vial de Concha de Peralillo.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una oscilación derivada de la pandemia por COVID 19, como de proceso de contra migración urbano – rural, principalmente desde capitales regionales a los sectores y cabecera comunal de Hualañé, teniendo un incremento mayor en el último bienio de un 4,8 %.

| Matrícula Histórica | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1.731 | 1.685 | 1.679 | 1.655 | 1.734 |

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales donde se presenta una fluctuación a la baja sostenida desde 2018 en Lenguaje y luego un leve aumento desde 2019 en Matemáticas; esta fluctuación también debe ponderarse en el contexto del movimiento social y pandemia por COVID 19, eventos que han incidido notoriamente en la asistencia y rendimiento de los estudiantes en la comuna.

| PSU/PTU | Lenguaje (promedio) | Matemática (promedio) |
|----------------|----------------------------|------------------------------|
| 2016 | 473.7 | 493.8 |
| 2017 | 490.4 | 510.6 |
| 2018 | 489.1 | 503.2 |
| 2019 | 469.4 | 464.8 |
| 2020 | 478.1 | 470.6 |
| 2021 | 471.4 | 491.0 |

| SIMCE | ÁREA | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 2° Básico | Lenguaje y Comunicación | | | | |
| 2° Básico | Matemáticas | | | | |
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 274 | 274 | 263 | 282 |
| 4° Básico | Matemáticas | 273 | 274 | 262 | 277 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | | | | |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | 253 | | 245 | |
| 6° Básico | Matemáticas | 253 | | 260 | |
| 6° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | 254 | | 249 | |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | | 247 | | 251 |
| 8° Básico | Matemáticas | | 272 | | 278 |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | | 263 | | |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | | | | 254 |
| 2° Medio | Lenguaje y Comunicación | 254 | 259 | 244 | |
| 2 ^a Medio | Matemáticas | 262 | 254 | 249 | |
| 2° Medio | Cs. Sociales | 233 | 247 | 234 | |

**3.4
USUARIOS
INTERNOS
Y
EXTERNO**

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

- ✓ Alcaldesa de la Comuna.
- ✓ Administrador Municipal.
- ✓ Concejo Municipal.
- ✓ Jefes y /o Encargados de las distintas Unidades del Municipio.
- ✓ Encargados de las distintas Áreas del DAEM.
- ✓ Directores de Establecimientos Educativos.
- ✓ Encargadas de Jardines Infantiles VTF.
- ✓ Comunidades Educativas de los Establecimientos Educativos de la Comuna (Personal Docente y Asistentes de la Educación, Padres, Apoderados, Alumnos).

Los principales usuarios externos a su vez, son:

- ✓ Ministerio de Educación.
- ✓ Dirección de Educación Pública.
- ✓ Subsecretaría de Educación.
- ✓ Subsecretaría de Educación Parvularia.
- ✓ Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- ✓ Departamento Provincial de Educación.
- ✓ Superintendencia de Educación.
- ✓ Contraloría General de la República.
- ✓ Agencia de la Calidad de la Educación.
- ✓ Centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP).
- ✓ Junta Nacional de Jardines Infantiles. - Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- ✓ Centros de Padres y Apoderados.
- ✓ Universidades e Institutos Profesionales de la Región del Maule.
- ✓ Centro de Formación Técnica.

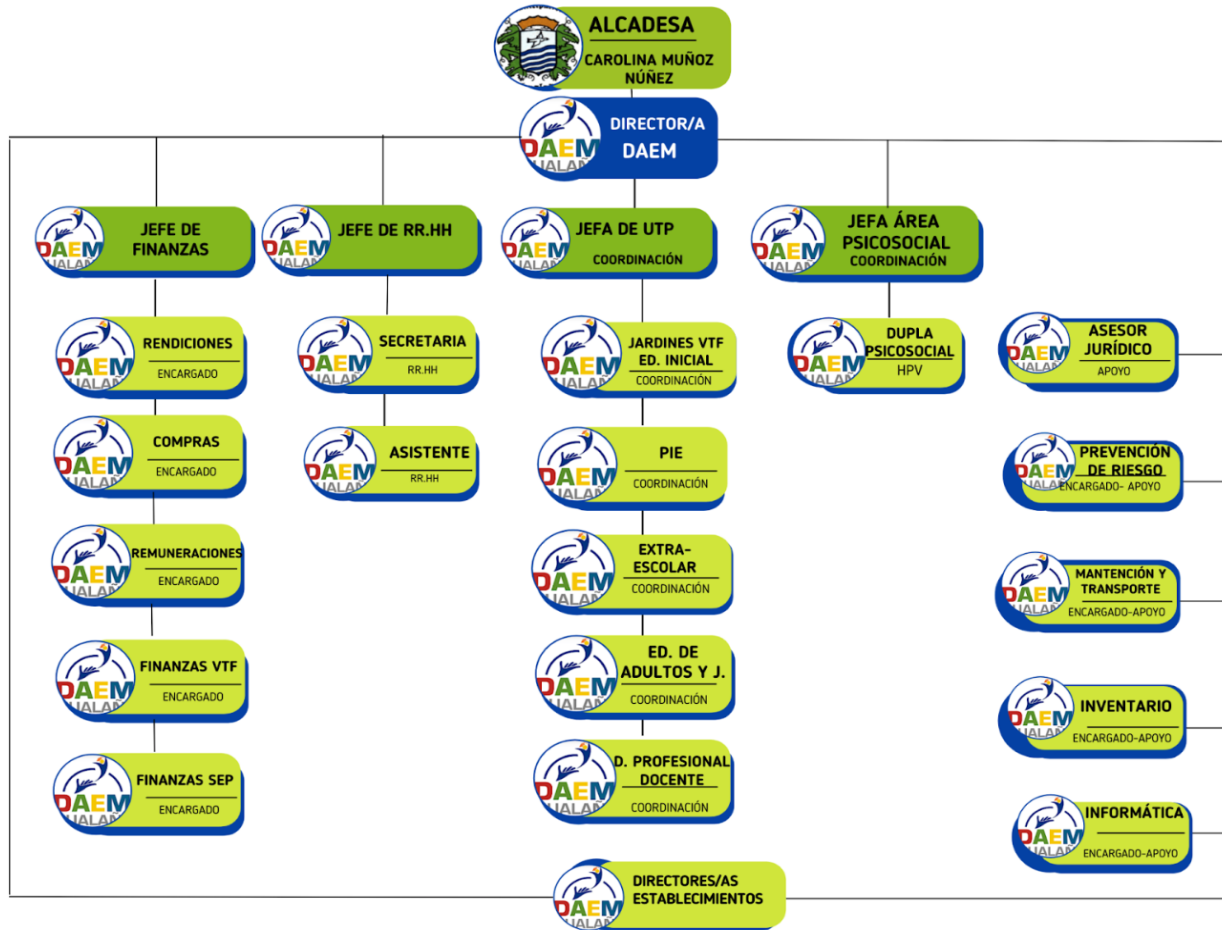
**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

De los 10 establecimientos educacionales 3 de ellos tienen Directivos concursados a través de la Ley N° 20.501:

Liceo Bicentenario Hualañé,
Escuela Monseñor Manuel Larraín Errázuriz de Hualañé
Escuela Amelia Vial de Concha de Peralillo.

3.4 ORGANIGRAMA

- Colocar el Organigrama del DAEM y debe ir en concordancia con el equipo de trabajo que se especifique.



(Organigrama: Proyección Funcionarios DAEM 2023)

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

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre | |
| Cargo | JEFE DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL |
| Municipalidad | HUALAÑÉ |
| Fecha nombramiento | 01 de marzo de 2023 |
| Dependencia directa del cargo | ALCALDESA |
| Período de desempeño del cargo | 2023-2028 o en su defecto hasta el total traspaso del DAEM a los SLEP en caso de que sea antes del 2028. |

| | |
|---|-------------------------------|
| Fecha evaluación 1er año de gestión | Al cierre de año escolar 2023 |
| Fecha evaluación 2do año de gestión | Al cierre de año escolar 2024 |
| Fecha evaluación 3er año de gestión | Al cierre de año escolar 2025 |
| Fecha evaluación 4to año de gestión | Al cierre de año escolar 2026 |
| Fecha evaluación final 5to año de gestión | Al cierre de año escolar 2027 |

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: (01/07/2023) AL (01/07/2024)

| Objetivo 1 | Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Hualañe contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM, y la superación de las brechas educativas de la comuna. | | | | | |
|--|---|--|--|---|-----|---|
| Ponderación | 20% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Plan de mejoramiento SIMCE elaborado. Porcentaje de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico u otro instrumento oficial de medición de aprendizajes, según nivel inicial de logro. | Año 1: Elaboración del Plan de Mejoramiento SIMCE. Años 2 al 5: ((Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el año t-1)-1)*100 | Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio. | 4° Básico (2019): Lenguaje: 282 puntos; Matemáticas: 277 Puntos. 8° Básico (2019): Lenguaje: 251 puntos; Matemáticas: 278 Puntos; Historia, geografía y Ciencias sociales: 254 puntos. | Año 1: Elaboración del Plan. | 5% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 2% | 5% | |
| | | | | Año 3: 2% | 5% | |
| | | | | Año 4: 3% | 5% | |
| | | | | Año 5: 3% | 5% | |
| Porcentaje de variación anual del promedio Prueba de ingreso a la Educación Superior a nivel comunal. | (Puntaje promedio obtenido en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el año t-1)*100. | Resultados oficiales de la prueba entregados por el DEMRE. Antecedentes estadísticos elaborados por los E.E. de Educación Media de la Comuna. | Lenguaje (2021): 471.4,1 puntos. Matemáticas (2021): 4491.0 puntos. | Año 1: 1% | 5% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 2% | 5% | |
| | | | | Año 3: 2% | 5% | |
| | | | | Año 4: 3% | 5% | |
| | | | | Año 5: 0% | 5% | |
| PME comunal elaborado. Porcentaje de variación anual de los niveles de logro inicial en lenguaje y matemáticas en alumnos de 8° Básico | Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: (Porcentaje de alumnos de 8° Básico en Nivel Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t / Porcentaje de alumnos de 8° Básico en Nivel Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t-1)-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. | Plan de apoyo inexistente | Año 1: 100% PME elaborado según lo entregado por los establecimientos | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 2% | 10% | |
| | | | | Año 3: 3% | 10% | |
| | | | | Año 4: 4% | 10% | |
| | | | | Año 5: 5% | 10% | |

| Objetivo 2 | Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la gestión de recursos, para disminuir el déficit financiero del DAEM, e incrementar la ejecución de recursos disponibles de subvenciones especiales. | | | | | |
|---|---|---|--|---|-----|---|
| Ponderación | 30% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de Incremento de recursos financieros concursables provenientes de las distintas líneas de Financiamiento, tanto del MINEDUC, como de otras Entidades públicas. | $\left(\frac{\text{M\$ ingresos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año } t}{\text{M\$ ingresos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$ | Estados financieros comunales del año t, detallados según fuente de financiamiento. | Sin información. | Año 1: 1% | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días |
| | | | | Año 2: 3% | 10% | |
| | | | | Año 3: 5% | 10% | |
| | | | | Año 4: 5% | 10% | |
| | | | | Año 5: 5% | 10% | |
| Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal. Porcentaje de variación anual de la matrícula de los establecimientos Educativos Municipales. | Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: $\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los E.E. en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los E.E. en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$ | Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal aprobado por la autoridad comunal. -Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a Nivel comunal (SIGE). | Matrícula año 2022: 1734 alumnos | Año 1: Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal, e Incremento de un 2% | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 3% | 10% | |
| | | | | Año 3: 3% | 10% | |
| | | | | Año 4: 3% | 10% | |
| | | | | Año 5: 3% | 10% | |
| Porcentaje de Incremento en la Ejecución anual de los recursos y saldos SEP y PIE | $\left(\frac{\text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t}{\text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$ | Informes de Rendición anual de cuentas ante la Superintendencia de Educación. | Año 2020: ingresos SEP: 851.540.358 Año 2020: ingresos PIE: 564.681.289 | Año 1: 5% | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | Año 2: 10% | 10% | |
| | | | | Año 3: 10% | 10% | |
| | | | | Año 4: 10% | 10% | |
| | | | | Año 5: 10% | 10% | |

| Objetivo 3 | Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----|---|
| Ponderación | 20% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| <p>Actualización anual del Plan Comunal de Convivencia Escolar.</p> <p>Porcentaje de actividades del diseño, ejecución del Plan Comunal de Convivencia Escolar.</p> | (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. | <p>-Documento del Plan Comunal de Convivencia Escolar aprobado por la autoridad comunal.</p> <p>-Informe anual de actividades realizadas por el DAEM en conjunto con los EE.EE. comunales.</p> <p>- Actualización anual del Plan, de acuerdo a contexto sanitario y social.</p> | Plan comunal de convivencia escolar inexistente | <p>Año 1: Actualización del Plan Comunal de Convivencia Escolar, y ejecución del 70% de actividades</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| <p>Año 2: 90% de ejecución de actividades.</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia.</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 4: 100% de ejecución de actividades.</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 5: 100% de ejecución de actividades, y evaluación final del plan</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Número de Convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año t.</p> | 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 | <p>Convenios suscritos entre el DAEM y las Entidades Públicas o Privadas.</p> <p>-Informe de ejecución de cada convenio.</p> | Convenios suscritos años 2022: 5 convenios. | <p>Año 1: 6 convenios vigentes.</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| <p>Año 2: 7 convenios vigentes</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 3: 8 convenios vigentes</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 4: 9 convenios vigentes</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |
| <p>Año 5: 10 convenios vigentes</p> <p style="text-align: right;">10%</p> | 10% | | | | | |

| Objetivo 4 | Potenciar las habilidades y competencias, del personal directivo, docente, asistente de la educación de las escuelas y de personal profesional, técnico y administrativo del DAEM. | | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|--|----|---|
| Ponderación | 10% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| <p>Diseño e implementación de Plan de Capacitación de con contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Escolar</p> <p>Porcentaje de actividades de la Implementación de un Plan de Capacitación de contenidos técnicos pedagógicos y de Convivencia Escolar, para los equipos directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los Establecimientos.</p> | $\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de Actividades implementadas del plan de capacitación en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ de Actividades del plan de capacitación programadas para el año t}} \right) * 100$ | <p>-Documento del Plan de capacitación con contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Escolar, para todo el personal de los Establecimientos Educativos de la Comuna.</p> <p>-Informe anual de Actividades y jornadas de capacitación realizadas al personal de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.</p> | Plan de capacitación inexistente | <p>Año 1: Elaboración e implementación del 100% del Plan de Capacitación, y ejecución de un 80%</p> | 5% | Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM crissanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
| | | | | <p>Año 2: 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y actualización del plan.</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 5: 100% de ejecución de actividades, actualización, y evaluación final del plan</p> | 5% | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|-----|---|
| <p>Diseño y ejecución de Plan de Gestión de personas para funcionarios DAEM</p> <p>Porcentaje de actividades del Diseño e Implementación de un plan de gestión de personas, para los funcionarios del DAEM, que incluya una política de recursos humanos, capacitación, perfeccionamiento, servicios de bienestar y mejoramiento del clima laboral.</p> | <p>(N° de Actividades implementadas del plan de gestión de personas en el año t/ N° de Actividades del plan de gestión de personas programadas para el año t)*100</p> | <p>-Documento del Plan de gestión de personas para los funcionarios del DAEM.</p> <p>-Informe anual de Actividades y jornadas de capacitación, perfeccionamiento, implementación de servicios de bienestar y acciones para la mejora del clima laboral realizadas al personal del DAEM.</p> | <p>Plan de gestión de personas inexistente</p> | <p>Año 1: Elaboración 100% del Plan de Gestión de personas para funcionarios DAEM, y ejecución de un 50% de las actividades del plan</p> | 5% | <p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p> |
| | | | | <p>Año 2: 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y actualización del plan.</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p> | 5% | |
| | | | | <p>Año 5: 100% de ejecución de actividades, actualización, y evaluación final del plan</p> | 10% | |

| Objetivo 5 | Resguardar el correcto traspaso del Departamento de Administración de Educación Municipal al nuevo Servicio Local de Educación Pública (SLEP). | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------|--|
| Ponderación | 20% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| <p>Diseño, Elaboración y Ejecución de Plan de Traspaso al SLEP</p> <p>Porcentaje de actividades del Diseño e Implementación de un Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación</p> | <p>(N° de Actividades implementadas del plan de traspaso al SLEP en el año t/ N° de Actividades programadas para el año t)*100</p> | <p>-Documento del Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo SLEP Los Cerezos, aprobado por la autoridad comunal</p> <p>Informe anual de Actividades.</p> | <p>Plan de traspaso del servicio educacional inexistente</p> | <p>Año 1: Elaboración 100% del Plan de Traspaso al SLEP, e implementación de un 80% de las acciones planificadas para el año</p> | <p>20%</p> | <p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM crissanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p> |
| <p>Año 2: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.</p> | <p>20%</p> | | | | | |
| <p>Año 3: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación intermedia.</p> | <p>20%</p> | | | | | |
| <p>Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.</p> | <p>20%</p> | | | | | |
| <p>Año 5: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación final.</p> | <p>20%</p> | | | | | |

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 75% 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 60% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.

2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 60% y 75%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.

3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 85% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.