

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de O'Higgins,  
Comuna de Malloa

**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 Malloa, 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**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	35
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	281
<b>Presupuesto que administra</b>	\$5.471.539.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p><b>1.</b> Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Malloa.</p> <p>1.2 Velar por la ampliación de la cobertura curricular del liceo técnico de la comuna de Malloa, generando las especialidades de técnico de nivel medio en enfermería y de técnico agrícola con orientación hacia temas hídricos.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p><b>2.</b> 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><b>3.</b> Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p><b>4.</b> 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</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de</p>

educacionales.	fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.
----------------	--

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** 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 **\$2.179.716.-**

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 **\$726.572.-** 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 \*

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.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

- Comunas rurales
- Control de Gestión

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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>	<b>25%</b>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y</p>	<b>30%</b>

retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.	
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	35
<b>Dotación Total DAEM</b>	281
<b>Dotación Total Municipal</b>	483

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>M\$10.233.807</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (94%)	\$19.550.374.000
	Aporte Municipal (2%)	\$421.271.000
	Otros financiamientos (4%)	\$922.267.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$5.471.539.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Malloa es una comuna de la zona central de Chile de 13.407 habitantes. De carácter agroindustrial pero eminentemente rural, pertenece a la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, en la Provincia de Cachapoal. Se ubica en el límite con la Provincia de Colchagua, distante a 38 kilómetros de la capital regional Rancagua y a unos 130 km de Santiago de Chile. Los límites de la comuna de Malloa son al norte las comuna de Quinta de Tilcoco, por el noreste la comuna de Rengo, al sureste con la comuna de San Fernando y al suroeste con la comuna de San Vicente de Tagua Tagua

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	13.407
Porcentaje de Población Rural (%)	63.42%
Porcentaje de Población Urbana (%)	36.58%
Tasa de Natalidad (TAS)	11.1%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	12.9%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,6%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,4%

El comportamiento del empleo en la comuna tiene un carácter estacional, propio de su acentuada ruralidad y de su base productiva agraria, la cual tiene una intensa actividad de cosecha en los meses de verano, con lo cual se absorbe mano de obra no calificada. A contrario, durante los meses de otoño e invierno la actividad agrícola decrece y con ello la ocupación, manteniéndose en sus puestos de trabajo aquellos considerados mano de obra semicalificada que realizan labores de poda,

mantención y cultivo en viñas y fundos.

**Antecedentes IVE 2021**

Primera prioridad	Segunda prioridad	Tercera prioridad	No priorizado en vulnerabilidad	Sin información	Total matrícula básica-media dic 2020	ive-sinae comunal 2021
1.242	34	54	60	7	1.397	95%

**3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM**

La comuna de Malloa posee 07 Establecimientos educacionales municipales, donde el 28,1% corresponde a establecimientos urbanos y el 71,9% a rural y se dividen en:

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

La comuna de Malloa cuenta con 03 jardines infantiles VTF. Asimismo, en la comuna no existe oferta de establecimientos particulares subvencionados ni particulares.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento sostenido durante el tiempo, reflejándose en un leve incremento de la subvención regular.

Matrícula Histórica				
2016	2017	2018	2019	2020
1.463	1.433	1.511	1.529	1.556

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	424	424
2017	402	426
2018	410	422
2019	408	437
2020	416	404

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	259	270	265	244	N/A
4° Básico	Matemáticas	254	271	263	250	N/A
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	S/D	S/D	S/D	S/D	N/A
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	259	N/A	254	N/A	N/A
6° Básico	Matemáticas	261	N/A	253	N/A	N/A
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	246	N/A	241	N/A
8° Básico	Matemáticas	N/A	257	N/A	255	N/A

	8° Básico	Ciencias Naturales	N/A	252	N/A	---	N/A
	8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	N/A	N/A	N/A	252	N/A
	II° Medio	Lenguaje y Comunicación	247	260	255	N/A	N/A
	II° Medio	Matemáticas	235	228	219	N/A	N/A

Indicadores de Desarrollo Personal y Social Comuna Malloa

Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Panquehue	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		72	71	76	76	78	81	62	70
	6°	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
		77	81	75	75	84	82	71	77
	8°	2019	1017	2019	1017	2019	1017	2019	1017
		76	82	74	83	77	95	71	76
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Alcides Reyes Frias	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		79	77	75	78	81	85	74	72
	6°	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
		76	71	73	70	77	79	74	76
	8°	2019	1017	2019	1017	2019	1017	2019	1017
		74	74	74	72	78	79	76	76
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Corcolén	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		78	77	76	77	85	80	72	78
	6°	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
		87	71	74	68	85	81	80	81
	8°	2019	1017	2019	1017	2019	1017	2019	1017
		76	80	75	82	79	90	74	82
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Limahue	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017

		73	68	72	70	69	71	62	63
	6°	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
		86	80	89	82	91	88	84	81
	8°	2019	1017	2019	1017	2019	1017	2019	1017
		74	75	78	78	81	82	69	77
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Pelequén	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		75	68	69	63	78	73	72	64
	6°	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016
		78	79	74	75	81	83	76	71
	8°	2019	1017	2019	1017	2019	1017	2019	1017
		70	73	66	70	73	74	67	70
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Los Maquis	4°	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		77	77	79	82	86	86	84	84
Escuela/Curso		Autoestima académica y motivación escolar		Clima de Convivencia Escolar		Participación Ciudadana		Hábitos de Vida Saludable	
Liceo Zoila Rosa Carreño	II°M	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
		78	75	75	70	81	75	71	68

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNO**

El Jefe del DAEM se relaciona internamente con: El Alcalde, SECPLAN, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área de educación. Directores y encargados de Escuelas. Concejo Municipal: Reuniones para dar cuenta de la ejecución de programas y funcionamiento del sistema educativo comunal con estudiantes y sus familias.

El Jefe del Departamento de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - CONACE, JUNAEB, SENAME, ACHM, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Centro General de Padres y Apoderados, Carabineros de Chile, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, entre otros.

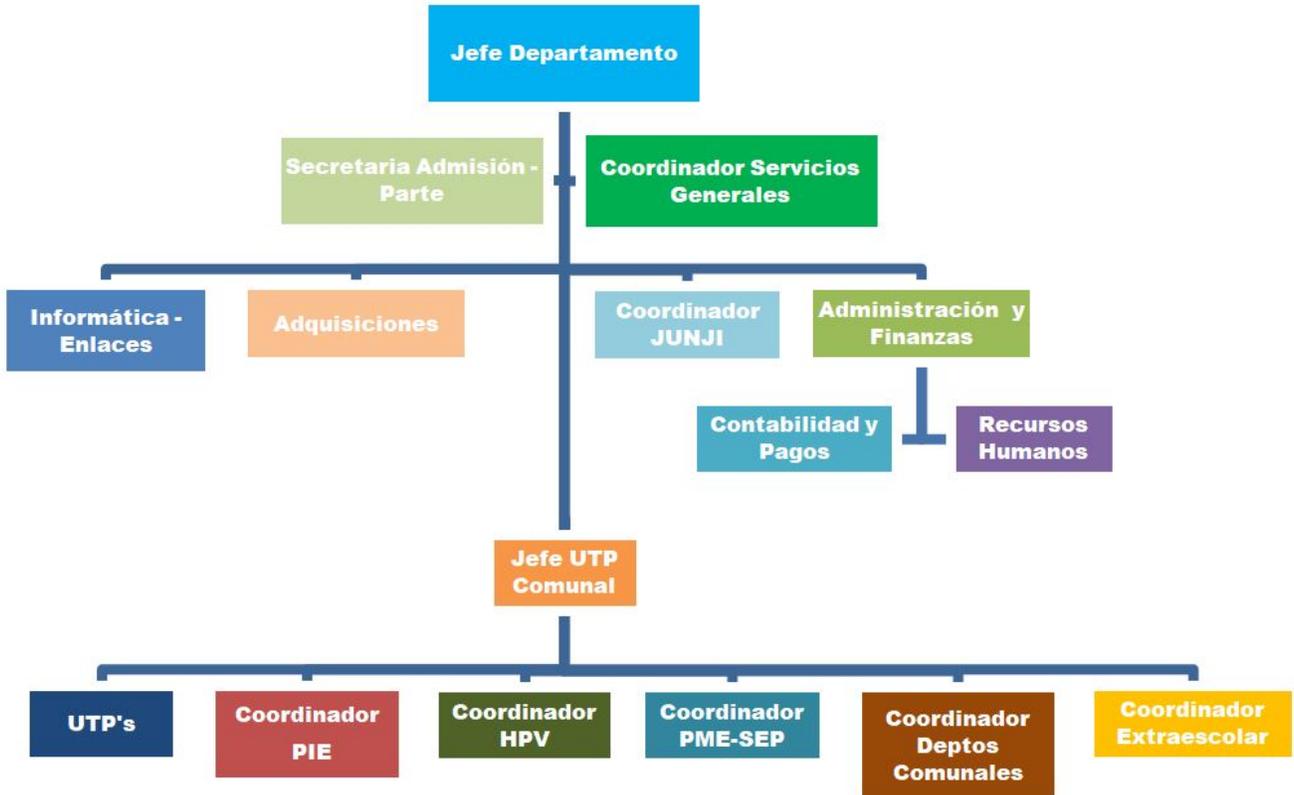
**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 7 establecimientos educacionales, de los cuales 06 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Alcides Reyes Frías
- Escuela Pelequén
- Escuela Panquehue
- Escuela Limahue
- Escuela Corcolén
- Liceo Zoila Rosa Carreño Portezuelo

### 3.4 ORGANIGRAMA

## Organigrama DAEM 2021



#### **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.

**ANEXO<sup>1</sup>**

Convenio de Desempeño para Jefes/as de Departamento de Administración de Educación Municipal

---

Ley 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.

## 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 Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Malloa
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
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	

## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

<b>Objetivo N°1</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Diseñar e Implementar un Plan de Apoyo Técnico Pedagógico aprobado por el alcalde.	(N° de actividades implementadas del plan de apoyo en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan aprobado por la autoridad municipal .  Informe de cumplimiento anual.	No existe plan de capacitación técnica.	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que los establecimientos de la comuna tengan una interrupción en su funcionamiento superior a 40 días hábiles por catástrofes naturales, paros docentes, crisis sanitaria u otra razón que exceda las responsabilidades del jefe DAEM.
				Año 2: 70% Implementación	15%	
				Año 3: 80% Implementación	15%	
				Año 4: 90% Implementación	15%	
				Año 5: 100% Implementación	15%	
Diseñar un plan para la implementación de especialidades de técnico agrícola y técnico en enfermería aprobado por el alcalde	(N° de actividades implementadas del plan de implementación de actividades en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual	No existen las especialidades de técnico agrícola y técnico en enfermería y es una gestión que la comunidad educativa requiere	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que el Liceo Zoila Rosa Carreño tenga una interrupción en su funcionamiento superior a 40 días hábiles. Que la agenda del jefe DAEM se vea modificada producto de crisis sanitarias, catástrofes naturales, paros docentes u otras razones de fuerza mayor por un periodo superior a 40 días.
				Año 2: 70% Implementación	15%	
				Año 3: 80% Implementación	15%	
				Año 4: 90% Implementación	15%	
				Año 5: 100% Implementación	15%	

<b>Objetivo N°2</b>	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la gestión de recursos financieros del DAEM					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Elaborar y poner en marcha un plan de gestión financiera del DAEM.	(N° de actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan de gestión financiera aprobado por el alcalde y el director de administración y finanzas del municipio.  Informe anual de	No existe un plan de gestión financiera	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que ocurran situaciones excepcionales como terremotos, incendios o incidentes climáticos que impidan el normal de las actividades del DAEM por un plazo superior a 60 días
				Año 2: 70% Implementación	15%	
				Año 3: 80% Implementación	15%	
				Año 4: 90% Implementación	15%	

		cumplimiento		Año 5: 100% Implementación	15%	hábiles
Elaborar un plan para disminución del porcentaje de deserción escolar	((N° de alumnos que desertan en el año t/ N° de alumnos que desertan en el año t-1)- 1)*100	Plan de disminución de porcentaje de deserción escolar  Informe anual de cumplimiento	No existe un plan de disminución de deserción escolar	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	15%	Que ocurran situaciones excepcionales como terremotos, incendios o incidentes climáticos que impidan el normal de las actividades del DAEM por un plazo superior a 60 días hábiles
				Año 2: 70% Implementación	15%	
				Año 3: 80% Implementación	15%	
				Año 4: 90% Implementación	15%	
				Año 5: 100% Implementación	15%	

<b>Objetivo N°3</b>	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Elaborar un plan para aumentar la participación de padres y apoderados al quehacer de los establecimientos municipales de la comuna	(N° de actividades realizadas por la padres y apoderados en los establecimientos educacionales en el año t/N° de actividades programadas en los establecimientos educacionales en el año t)*100	Informe de actividades realizadas por padres y apoderados en los establecimientos educacionales.  Plan aprobado por el alcalde	No existe plan específico sobre la materia.	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan una interrupción en su funcionamiento superior a 2 meses por catástrofes naturales, paros docentes, crisis sanitaria u otra razón que exceda las responsabilidades del jefe DAEM.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	
Gestionar la suscripción de convenios de colaboración con actores públicos o privados para prácticas técnicos profesionales	2 convenios vigentes por año.	Convenios suscritos entre el municipio y entidades públicas o privadas	No existen convenios para prácticas técnico-profesionales	Año 1: 2 de 2	10%	Que no se verifiquen catástrofes naturales, crisis sanitarias o crisis institucionales u otra razón que exceda las responsabilidades del jefe DAEM así como
				Año 2: 2 de 2	10%	
				Año 3: 2 de 2	10%	
				Año 4: 2 de 2	10%	
				Año 5: 2 de 2	10%	

<b>Objetivo N°4</b>	Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y directivos de los establecimientos educacionales municipales					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el personal del DAEM	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Documento de Diseño del Plan aprobado por la autoridad municipal.  Informe de cumplimiento anual.	No existe plan de capacitación técnica.	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan una interrupción en su funcionamiento superior a 2 meses por catástrofes naturales, paros docentes, crisis sanitaria u otra razón que exceda las responsabilidades del jefe DAEM.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnico y habilidades directivas para los equipos directivos de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Documento con el diseño del pal aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual	No existe plan de capacitación técnica.	Año 1: 100% del diseño del plan y 20% de implementación	10%	Que no ocurran situaciones excepcionales que impidan el normal quehacer de los establecimientos por más de 2 meses
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	

### Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de éste por año, sin considerar el primer año de gestión, para el cual se espera un 70% de cumplimiento

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual (desde el año 2), 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 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 entre un 70% y 80%