

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna, Tomé, Región del
Bio Bio

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe /a de Educación Municipal de la Comuna de Tomé, le corresponde diseñar, implementar y liderar el Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de direccionar la gestión técnico pedagógico, administrativa y financiera de las unidades educativas y salas cunas que administra la Municipalidad, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación en la comuna

Al/a la Jefe/a del DAEM de Tomé, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y al 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. Evaluar el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	82
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.532
Presupuesto que administra	\$24.828.023.000.-

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.Optimizar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con la finalidad de lograr una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna, tanto la urbana como la rural, desde el nivel sala cuna hasta la enseñanza media técnico profesional, humanístico científica y de adultas (os), rescatando la formación en valores y actitudes con compromiso irrestricto de los derechos humanos, defensa del medio ambiente y con un claro rescate de lo patrimonial.</p>	<p>1.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas, niveles y modalidades, conforme el sistema educativo nacional desarrollando planes de mejora, nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas de las y los docentes, promoviendo la incorporación de metodologías Innovadoras, activo participativas que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que promueva el interés por lo patrimonial e integre el estilo de vida saludable, respeto, defensa, promoción y compromiso con el medio ambiente y el autocuidado.</p>
<p>2.Promover las habilidades y competencias de liderazgo directivas, de docentes y de asistentes de la educación para gestionar de manera adecuada los establecimientos educacionales, apoyando a las y los estudiantes en tiempos de pandemia.</p>	<p>2.1 Implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales para fortalecer el liderazgo.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan el intercambio de experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Implementar programa de capacitación en habilidades socioemocionales direccionado a docentes y asistentes de educación con un claro objetivo de acompañamiento de las y los estudiantes post pandemia reforzando el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>

<p>3. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>3.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>3.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos, tales como FAEP, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros.</p> <p>3.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</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 **\$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 sea 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 *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

- Gestión patrimonial/cultural
- Medio ambiente
- Gestión financiera

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

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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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
A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	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.	25%
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.	20%
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.	15%
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.	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	82
Dotación Total DAEM	1614
Dotación Total Municipal	2686

Presupuesto Global de la comuna	\$22.138.557.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$23.554.086.000.-
	Aporte Municipal (2%)	\$154.500.000.-
	Otros financiamientos (4%)	\$1.119.437.000.-
	TOTAL	\$24.828.023.000.-

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

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	54.946
Porcentaje de Población Rural (%)	9,8
Porcentaje de Población Urbana (%)	90,2
Tasa de Natalidad (TAS)	12,6
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	5,7
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47,17
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52,82

En la comuna no existen una gran oferta laboral, sólo está instalada una empresa del rubro pesquero, siendo el mayor empleador el municipio con sus servicios traspasados, salud y educación. Existe una incipiente línea turística que está iniciando emprendimientos fundamentalmente gastronómicos, que producto de la pandemia sufrió una fuerte baja y recién inicia su reapertura. Mayoritariamente la gente trabaja en comunas cercanas, eso la tipifica como una comuna dormitorio, con alto desplazamiento.

El fenómeno de la migración también lo tenemos presente, teniendo en la actualidad el 1,13 % de estudiantes extranjeros que forman parte de la matrícula comunal, la mayoría de ellas y ellos de nacionalidad venezolana, 54,95% y luego de nacionalidad colombiana y argentina con un 10,99 % y luego de nacionalidad haitiana con un 9,89 % siendo el 13,18 % restante de nacionalidades ecuatorianas, peruana, china, cubana y paraguaya.

Respecto de la tasa de cesantía, el INE informó que, en el trimestre móvil de julio a septiembre, el desempleo en nuestro país fue de un 8,4 % comunal, mientras que en la región del Bio Bio fue del 8,5 %. En lo relativo a nuestra comuna, al no tener datos comunales ya que desde el año 2007 el Instituto Nacional de estadística dejó de hacerlo, la Información levantada en la Dirección de Desarrollo Comunitario, que por cierto no es exacta, nos indica que hemos alcanzado los dos dígitos y la sitúan en poco más del 10%. Lo anterior podría explicarse porque el rubro de la gastronomía que es de los pocos emprendimientos que más trabajo genera, está aún en proceso de reactivación.

De acuerdo con lo informado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, el índice de vulnerabilidad que corresponde al resultado del promedio de la suma de los indicadores de población sin seguridad social, pobreza y marginación (IVE), alcanza el 89% en nuestra educación municipal. Teniendo además una tasa de escolaridad materna del 0,19% según registros de esta Dirección.

La educación pública municipal de la comuna de Tomé tiene su foco en el logro de aprendizajes de calidad de todas y todos los estudiantes, desde el nivel sala cuna hasta la educación media, procurando la formación integral en concordancia con el desarrollo social, científico-tecnológico, del patrimonio local y medioambiental, por tanto, con una fuerte carga valórica actitudinal.

Entre los objetivos estratégicos tenemos el asegurar que cada uno de los establecimientos educacionales logren el cumplimiento de los objetivos planteados en sus proyectos educativos institucionales y en sus planes de mejora educativos. Implementar estrategias didácticas para optimizar los aprendizajes con acento en tecnologías de informática y en el fortalecimiento del desarrollo personal, socioemocional, relevando las condiciones ambientales de mantención, higiene,

sanitización y cuidado de todos los integrantes de la comunidad de educativa en el contexto de pandemia.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Tomé posee 42 Establecimientos Educativos, distribuidos de la siguiente forma:

ESTABLECIMIENTOS	TOTAL
Establecimientos de educación media	4
Establecimientos de educación básica sector urbano	16
Establecimientos de educación básica sector rural	11
Establecimientos de educación pre básica (VTF JUNJI)	8
Establecimientos de educación pre básica (CECI)	1
Establecimientos de Educación Adultos	1
Establecimientos de Educación Especial	1

El sistema educacional municipal tiene un fuerte impacto en la comuna, alberga al 83,6 % aproximadamente de la población escolar. El 16,4 % restante se disgrega en dos Establecimientos Particular subvencionados (Margarita Naseau y Guillermo Velasco), claramente estos dos establecimiento por su sistema de Administración y su trayectoria en la Comuna y la creencia que se tiene de ellos de su servicio educativo, tiene una implicancia adversa para la matrícula de los establecimientos municipales, por lo que nos enfrenta a generar e implementar nuevos desafíos para mejorar y fortalecer la eficacia interna de nuestros establecimientos, contamos con todas las condiciones para a través de nuestro resultados incrementar la matrícula anual de la Comuna.

La matrícula comunal de nuestros Establecimientos ha tenido un tránsito lineal, esto quiere decir que la variación de crecimiento no ha sido significativa, más bien se ha mantenido. Una de las razones que se perciben, es que el paro de profesores genera una creencia en los padres de pérdidas de clases y que afecta el aprendizaje de los niños, por no cumplir con los programas de estudios. Además, las escuelas no presentan en sus PEI metas asociadas a esta temática.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
8047	8019	8098	8116	8056	8058

Los niveles de logro evaluados en las mediciones por la Agencia de Calidad como lo es el SIMCE, podemos evidenciar en los diferentes niveles de enseñanza que los resultados no presentan cambios significativos tanto a nivel comunal, muestra estabilidad en Lenguaje y Matemática, no hay un avance significativo, pero si un mejoramiento, sin embargo, el promedio en Lenguaje es más alto que el puntaje

medio nacional, y en matemática se mantiene con la media.

En cambio, en enseñanza media con la PSU y PTU los resultados de los últimos años, como comuna los resultados de nuestros establecimientos nos hacen formar parte del 44% de la región que no superamos los 500 puntos.

De los 33 establecimientos del sistema educacional municipal, que imparten enseñanza básica o media, sólo 22 están categorizados por la Agencia de la Calidad. El 23% corresponden al desempeño Alto, superando el promedio nacional que equivale a un 15 %, el 54% corresponde al desempeño Medio, igual porcentaje que el nacional; el 23% corresponde al desempeño Medio-bajo, igual que la media nacional, se destaca que ningún Establecimiento de la Comuna corresponde al nivel insuficiente, siendo la media nacional un 8%. Los 11 establecimientos restantes no se encuentran categorizados, correspondiendo a 9 rurales, una Escuela Especial y un Centro educacional integral de adultos.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	422	432
2017	465	448
2018	447	434
2019	474	457
2020	453	455

A nivel comunal el SIMCE en Lenguaje y Matemática, si bien no presenta un avance significativo, sí hay un aumento sostenido, siendo el promedio en Lenguaje es más alto que el puntaje medio nacional y en matemática se mantiene con la media, la cual corresponde a 260 puntos.

En la enseñanza media los resultados experimentan un leve aumento en lenguaje y leve descenso en matemática, sin embargo, existe una preocupación por los bajos resultados en algunos aspectos relacionados con los otros indicadores de calidad, específicamente en “Hábitos de vida saludable”.

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	264	273	292	xxx	xxx
4° Básico	Matemáticas	254	255	268	xxx	xxx
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx	xxx	xxx	xxx	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	253	xxx	247	xxx	xxx
6° Básico	Matemáticas	249	xxx	252	xxx	xxx
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	231	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Matemáticas	xxx	237	xxx	xxx	xxx

8° Básico	Ciencias Naturales	xxx	258	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx	227	xxx	xxx	xxx
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	206	228	xxx	xxx	xxx
II° Medio	Matemáticas	216	225	xxx	xxx	xxx

De los 33 establecimientos del sistema educacional municipal, que imparten enseñanza básica o media, sólo 22 están categorizados por la Agencia de la Calidad. El 23% corresponden al desempeño Alto, superando el promedio nacional que equivale a un 15 %, el 54% corresponde al desempeño Medio, igual porcentaje que el nacional; el 23% corresponde al desempeño Medio-bajo, igual que la media nacional, se destaca que ningún Establecimiento de la Comuna corresponde al nivel insuficiente, siendo la media nacional un 8%. Los 11 establecimientos restantes no se encuentran categorizados, correspondiendo a 9 rurales, una Escuela Especial y un Centro educacional integral de adultos.

Los resultados comunales obtenidos de los indicadores de desarrollo personal y social (IDPS), señalan que cada uno de ellos está sobre el 70% de desarrollo en los establecimientos educacionales, se destaca el área de participación y formación ciudadana con 82 %, más alto que los demás indicadores, lo que significa que existe una preocupación en la gestión escolar de las escuelas por implementar acciones respecto al desarrollo de los estudiantes en éstas área. Sin embargo, podemos agregar que se debe establecer acciones, para mejorar el área de desarrollo de los hábitos de vida saludable, que es el índice comunal más bajo y para seguir aumentando las otras áreas desarrollo de los estudiantes.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar del Director/a DAEM al interior del Municipio son: Alcaldesa, Administrador Municipal, Secretaria de Planificación Comunal, Dirección de Desarrollo Comunitario, Secretaria Municipal, Dirección de Obras, Dirección de Administración Finanzas, Dirección de Aseo y Ornato, Dirección de Tránsito, Dirección de Control, Dirección de Salud, Concejo Comunal Directores/as de Unidades Educativas, Unión Comunal de Centro de madres, padres y apoderadas(os).

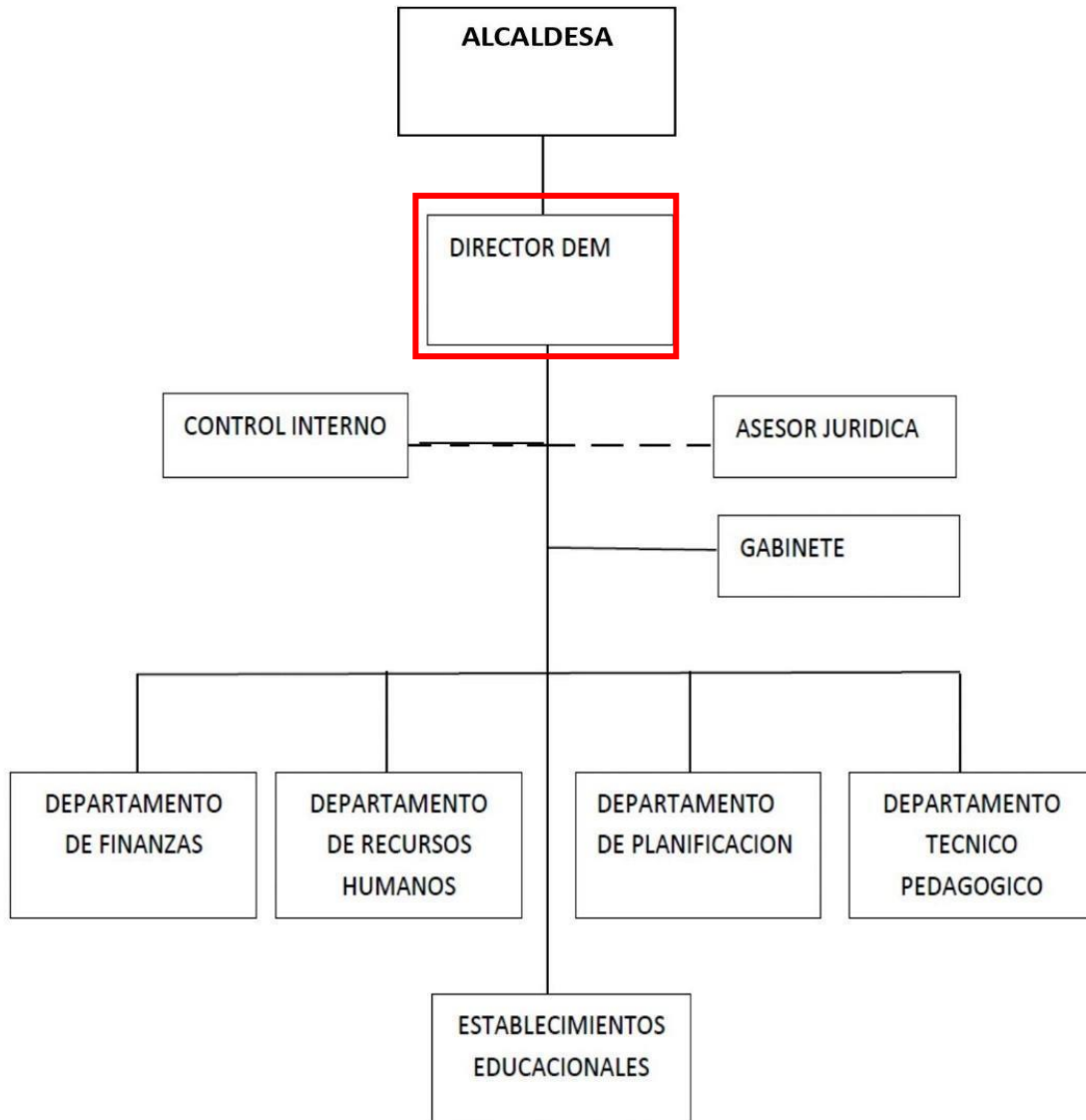
Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Director/a DAEM al exterior del Municipio son: Seremi de Educación, Departamento Provincial de Educación, Superintendencia de educación, Agencia de Calidad de la Educación, Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), Junta de Auxilio Escolar y Becas, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Seremi de Salud, Seremi del Deporte, Colegio de Profesores Comunal y Regional, Asociación de Funcionarios de la Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Universidades, Juntas de vecinos y clubes deportivos.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 33 establecimientos educacionales, de enseñanza básica o media de los cuales 20 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Punta de Parra
- Escuela República de Panamá
- Escuela Carlos Manhs Choupay
- Centro Educacional Bicentenario Altos de Tomé
- Liceo Vicente Palacios Valdés
- Escuela Rafael
- Liceo Ecuador
- Liceo comercial
- Dichato
- Gabriela Mistral
- Ignacio Serrano
- Mariano Egaña
- Arturo Prat
- Cocholgue
- Bellavista
- Cerro Estanque
- California
- San Carlitos
- Escuela Especial
- Centro Educacional Integrado de Adultos Alfonso Mora

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO¹

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

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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Director/a DEM
Municipalidad	Tomé
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcaldesa
Período de desempeño del cargo	2022 - 2026

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
AÑO DE GESTIÓN: (01/03/2022) AL (28/0/2027)

Objetivo N°1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 Diseñar e implementar un Plan de Mejoramiento Integral para todos los niveles, incorporando la educación rural	(N° de actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas en el Plan en el año t)*100	Plan de mejoramiento aprobado por la autoridad. Informe anual de logro. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.	No existe un Plan de mejoramiento integral	Año 1: 100% Diseño Plan de mejoramiento y 60 %implementación	10%	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor ²
				Año 2: 70% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 3: 80% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 4: 90% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				Año 5: 100% implementación del plan de mejoramiento	10%	
Indicador 2 Diseñar e implementar un plan para desarrollar curricularmente las temáticas de derechos humanos,	(N° de acciones implementadas del plan en el año t/ N° de acciones	Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro.	No existe un Plan de mejoramiento integral	Año 1: 100% Diseño de las acciones y 60 %implementación	10%	
				Año 2: 70% implementación	10%	

² Estos supuestos aplican también para los indicadores 2 y 3 del objetivo 1

<p>medio ambiente y patrimonio</p>	<p>planificadas del plan en el año t)*100</p>	<p>Diagrama de Gantt con acciones implementadas</p>		<p>ón de las acciones</p>		
<p>Indicador 3 Diseñar e implementar un Plan de acompañamiento al plan de mejoramiento educativo para fortalecer la función técnico pedagógica en los establecimientos educacionales</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan el año t /N° de actividades programadas en el Plan en el año t)*100</p>	<p>Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.</p>	<p>No existe un plan de acompañamiento al PME</p>	<p>Año 1: 100% Diseño Plan de mejoramiento y 60 %implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 2: 70% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 80% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 90% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 100% implementación del plan de acompañamiento</p>	<p>10%</p>	

Objetivo N°2	Optimizar las competencias de gestión y liderazgo de directivos de la DEM y de los establecimientos educacionales, en áreas de una gestión de calidad					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>Indicador 1</p> <p>Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos Directivos y mejorar las competencias que permita obtener mejores logros institucionales</p>	<p>(N° de actividades implementadas en el plan de perfeccionamiento en el año t / N° de actividades programadas en el Plan de perfeccionamiento en el año t)*100</p>	<p>Plan anual de capacitación aprobado por la primera autoridad</p> <p>Registro síntesis de la asistencia a las capacitaciones</p>	<p>No existe programa</p>	<p>Año 1: 100% Diseño del programa de perfeccionamiento y 60% implementación</p>	<p>10%</p>	<p>Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada³</p>
				<p>Año 2: 80% implementación del programa de perfeccionamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 85% implementación del programa de perfeccionamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 90% implementación del programa de perfeccionamiento</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 100% implementación del programa de perfeccionamiento</p>	<p>10%</p>	
<p>Indicador 2</p> <p>Implementar 4 mesas de trabajos al año con equipos</p>	<p>(N° de mesas de trabajo implementadas/4)</p>	<p>Carta Gantt con mesas de trabajo realizadas en el año</p>	<p>No existe programa</p>	<p>Año 1: implementar tres mesas de trabajo</p>	<p>10%</p>	

³ Estos supuestos aplican también para los indicadores 2 y 3 de este objetivo.

<p>directivos para intercambiar buenas prácticas de liderazgo docentes de aula</p>	<p>*100</p>	<p>Registro de mesas de trabajo realizadas con su respectiva listas de asistencia</p>		<p>Año 2: implementar cuatro mesas de trabajo</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: implementar cuatro mesas de trabajo</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: implementar cuatro mesas de trabajo</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: Implementar cuatro mesas de trabajo</p>	<p>10%</p>	
<p>Indicador 3 Diseñar un programa de perfeccionamiento a los docentes y asistentes de la educación para dar apoyo socioemocional a los estudiantes post pandemia</p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan en el año t/ N° de actividades programadas en el Plan en el año (t-1))*100</p>	<p>Plan anual de capacitación aprobado por la primera autoridad</p>	<p>No existe programa</p>	<p>Año 1: 100% Diseño plan de capacitaciones y 60 %implementación</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 2: 80% implementación del plan de capacitaciones</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 90% implementación del plan de capacitaciones</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 100% implementación del plan de capacitaciones</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 100% implementación del plan de capacitaciones</p>	<p>10%</p>	

Objetivo N° 3	Generar participación en el sistema educativo de 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>Indicador 1</p> <p>Diseñar e implementar jornadas de participación de todos los actores de las comunidades educativas</p>	<p>(N° de jornadas implementadas en el año t/ N° de jornadas programadas en el Plan en el año (t-1)*100</p>	<p>Carta Gantt con jornadas de participación realizadas en el año</p> <p>Registro de jornada de participación realizadas con su respectiva lista de asistencia</p>	<p>No existen jornadas de participación de actores de las comunidades educativas</p>	<p>Año 1: 100% Diseño 60 %implementación</p>	<p>10%</p>	<p>Que los establecimientos educativos de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada</p> <p>Monitoreo Equipo técnico de Educación Comunal</p>
				<p>Año 2: 80% implementación</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 100% implementación</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 100% implementación</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5:100% implementación</p>	<p>10%</p>	
<p>Indicador 2</p> <p>Gestionar convenios con Instituciones de educación superior y empresas para mejorar la oferta educativa comunal.</p>	<p>Número de convenios vigentes en el año t</p>	<p>Actos administrativos dictados que respalden los convenios realizados</p>	<p>No hay convenios vigentes</p>	<p>Año 1: 1 convenio vigente</p>	<p>10%</p>	<p>Que los establecimientos educativos de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor</p>
				<p>Año 2: 2 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 3: 3 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 4: 3 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p>Año 5: 4 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	

						debidamente justificada Monitoreo Equipo técnico de Educación Comunal
--	--	--	--	--	--	---

Objetivo N°4	Fortalecer la gestión financiera de la educación pública municipal de Tomé mejorando la matrícula desde el nivel sala cuna hasta la enseñanza media y la ejecución presupuestaria anual.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 Aumentar el porcentaje de asistencia media comunal	((N° alumnos asistentes en el año t/ N° alumnos matriculados en el año t) *100	Registros MINEDUC Registro mensual de cada establecimiento educativo	% asistencia media: 88%	Año 1:	Asist. media: mantiene	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2:	Asist. media: Aumenta 1 %	
				Año 3:	Asist. media: Aumenta 1 %	
				Año 4:	Asist. media: Aumenta 1,5 %	
				Año 5:	Asist. media: Aumenta 1,5 %	
Indicador 2 Aumentar el porcentaje de ejecución presupuestaria	(Monto de ejecución presupuestaria en el año t / Monto de presupuesto asignado para el año t)*100	Informes SECREDOC	Ejecución presupuesta actual = 80%	Año 1:	80% de ejecución	10%
				Año 2:	85% de ejecución	10%
				Año 3:	87% de ejecución	10%
				Año 4:	90% de	10%

				ejecución		
				Año 5: 100% de ejecución	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 70% de cumplimiento de éste por año de gestión.

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

- 1.- Si el cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, es inferior al 70%, el jefe de administración municipal debe solicitar el término de la relación laboral.
- 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 80% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.

