

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Tirúa,
Región del Biobío

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 Tirúa, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	52
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	375
Presupuesto que administra	\$7.216.552.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer y apoyar la gestión técnico pedagógico de los equipos técnicos en los establecimientos educacionales con el fin de mejorar el aprendizaje de todos los alumnos del sistema y los indicadores de calidad establecidos por el MINEDUC.	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tirúa y sus establecimientos, mejorando los resultados de los subsectores de aprendizaje, enfatizando en SIMCE y PAES.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares, velando por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles.</p>
2. Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	<p>2.1 Optimizar y ejecutar en su totalidad los recursos disponibles de acuerdo con la normativa vigente.</p> <p>2.2 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>2.3 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>
3.-Potenciar las habilidades y competencias de los directores y directoras para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales	<p>3.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>3.2 Diseñar 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 tal como bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros para los equipos directivos.</p>

	3.3 Incentivar el trabajo colaborativo de los equipos directivos de los establecimientos para generar capacidades e innovaciones en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
4. Velar porque el sistema reconozca y valore la identidad cultural de los estudiantes y sus familias, considerando su lengua, cosmovisión e historia.	4.1 Diseñar, ejecutar y evaluar la incorporación de una asignatura Educación Intercultural Bilingüe (EIB). 4.2 Promover la generación de un plan participativo de educación Intercultural transversal en todas las asignaturas.
5. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal, actualizando y aplicando los procesos estandarizados y protocolos de acuerdo con normativas vigentes.	5.1 Elaborar e implementar una política Comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 5.2 Fortalecer la implementación de los planes de desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante que diseñen los directores y directoras de establecimientos, para potenciar la vinculación con la comunidad educativa y el entorno.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$848.760.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.697.520.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.546.280.-**

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 **\$848.760.-** 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 cinco 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 poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura en materias gestión técnico-pedagógica, administración y finanzas, en el ámbito educacional.

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

- Proyectos con comunidades indígenas y/o organizaciones interculturales.
- Control de Gestión.
- Equidad y perspectiva de género

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

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p>30%</p>
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>10%</p>
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>30%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	52
Dotación Total DAEM	427
Dotación Total Municipal	196

Presupuesto Global de la comuna	Presupuesto del Municipio	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (63%)	\$4.551.609.000
	Aporte Municipal (5.6%)	\$ 401.148.000
	Otros financiamientos (31.4%)	\$2.263.795.000
	TOTAL(100%)	\$7.216.552.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Tirúa cuyo significado es "Lugar de Encuentro", es tierra Lavkenche, tierra de mapuches que viven en contacto permanente con la tierra y el mar que los acompaña a lo largo de la costa del pacifico.

Es la comuna costera más austral de la provincia de Arauco. Está ubicada en la Región del Bio Bio, específicamente en el extremo sureste de la provincia de Arauco, limita al norte con Cañete; al sur con Carahue; al este con Lumaco; y al oeste con el Océano Pacífico. Según consta en el último censo de población y vivienda del año 2017, la comuna de Tirúa cuenta con 2.058 habitantes en el sector urbano y 7.156 personas en el sector rural. Existen en la comuna 45 comunidades indígenas, es por esta razón que Tirúa se caracteriza por ser una comuna mapuche-rural.

De acuerdo a los historiadores, este poblado durante el siglo XVII hasta la conquista de la Araucanía, constituyó la única ruta entre la ciudad de Concepción y Valdivia.

Tirúa ofrece parajes de notable belleza costera y otros de corte rural, además de un balneario en la localidad de Quidico. Esta comunidad se caracteriza por la fuerte presencia de la etnia mapuche, elemento que le otorga un rico contenido cultural, además de interesantes alternativas de desarrollo. En el área costera de esta localidad, alrededor de 140 familias mapuches se dedican a la recolección del cochayuyo, alga que se encuentra en los frentes rocosos y que se vislumbra al momento en que bajan las mareas. Desde inicios del verano hasta fines de febrero es frecuente divisar en la ruta, carretas rebosantes con esta planta acuática, que se dirigen hacia Temuco, para su comercialización. También es famosa la artesanía que mujeres mapuches de Tirúa elaboran, con diseños de tradición de su cultura, en base a lana y tintes naturales.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	10.417
Porcentaje de Población Rural (%)	74%
Porcentaje de Población Urbana (%)	26%
Tasa de Natalidad (TAS)	15.8
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6.1
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.9
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.1

En la comuna la economía presenta una fuerte influencia de las actividades primarias, donde destaca el área Forestal, con monocultivos de pino y eucaliptus, la agricultura del tipo de subsistencia, la ganadería menor, la Pesca principalmente para el autoconsumo y venta a menor escala y el Turismo como actividad incipiente.

DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Visión: Entregar una Educación Pertinente, de Calidad, con enfoque de derechos y perspectiva de género propendiendo al desarrollo de una comuna sustentable y con identidad propia, desde la valorización e incorporación del Kimüm (conocimiento mapuche) en comunión con las políticas educacionales, mediante la implementación de una gestión educativa intercultural, que permita a los estudiantes adquirir y potenciar sus capacidades, mediante la adecuada articulación y el uso eficiente de los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros disponibles, contribuyendo de este modo al mejoramiento de su calidad de vida, la de sus familias y comunidad en general, lo que hace posible el desarrollo comunal armónico y sostenible, permitiendo superar los factores que dificultan la concreción de los proyectos personales y colectivos.

Misión: Promover la participación y compromiso de toda persona involucrada directa o indirectamente en funciones educativas, en base a valores de equidad, justicia, tolerancia y respeto, siendo un agente de cambio permanente para lograr un mejoramiento continuo de los resultados académicos acorde a las exigencias actuales de la educación en nuestro país con énfasis en consolidar un Sistema de Educación Comunal Municipal eficiente y efectivo en las áreas de Liderazgo Escolar, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Recursos, que facilite la organización y sinergia de los diversos estamentos e instituciones que lo conforman y participan en los procesos y actividades educativas, para facilitar el desarrollo de las potencialidades académicas, valóricas, sociales y de emprendimiento de los niños y niñas, jóvenes y adultos para que sean capaces de insertarse con éxito en la sociedad del futuro.

**3.3
CONTEXTO
INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Tirúa posee 14 Establecimientos educacionales municipales y 4 Jardines Infantiles VTF del Programa de Transferencia de Capital; donde el 21% corresponde a establecimientos urbanos y el 79% a rural y se dividen en:

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.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
1656	1594	1591	1671	1593

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	410	433
2017	374	419
2018	411	438
2019	438	485
2020	365	338
2021	394	418

Indicar en un párrafo variables que puedan explicar los datos a mencionar en las tablas.

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019
2º Básico	Lenguaje y Comunicación				
2º Básico	Matemáticas				
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	260.65	252.73	259.75	No
4º Básico	Matemáticas	235.2	243.4	247.8	NO
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural				
6º Básico	Lenguaje y Comunicación				
6º Básico	Matemáticas				
6º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural				
8º Básico	Lenguaje y Comunicación				
8º Básico	Matemáticas				
8º Básico	Ciencias Naturales				
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	220	220	210	NO
2º Medio	Lenguaje y Comunicación	220	220	207	NO
2º Medio	Matemáticas				
2º Medio	Cs. Sociales				

Que el decreto ley N° 162, publicada con fecha 16/11/2022, fija denominación, ámbito de competencias territoriales, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciaran funciones los servicios locales de educación pública, que indica, y deroga N°s 69, 70 y 71 de 2021, todos del ministerio de educación, señala que:

Artículo 146.- El ámbito de competencia territorial del Servicio Local de Arauco Sur comprenderá las comunas de Cañete, Contulmo, Tirúa y Los Álamos, y tendrá su domicilio en la comuna de Cañete.

Artículo 147.- El Servicio Local de Arauco Sur iniciará sus funciones el día 1° de marzo de 2027.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal se vincula con el Ministerio de Educación y/o Subsecretaría/s, Dirección Provincial u otras instituciones que influyen en las políticas y/o prioridades:

- **Ministerio de Educación.** Corresponde al Órgano Público que define las políticas y programas oficiales en materia educacional.
- **Secretaría Regional Ministerial de Educación. SECREDUC:** Efectúa la coordinación de los diferentes Programas de educación, Convivencia Escolar, Extraescolar y otras.
- **Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Arauco. DEPROV:** Le corresponde la Supervisión y acompañamiento de los PME focalización de los Proyectos Pedagógicos según prioridad.
- **Superintendencia de Educación. SUPEREDUC:** Asesoría administrativa legal para el cumplimiento de la Ley, fiscalización del uso de los recursos financieros y materiales. - Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.
- **SUBDERE:** Coordinación de financiamiento de los proyectos de mejoramiento de infraestructura educacional.
- **Agencia de Calidad de Educación:** Supervisión y asesoría de los procesos técnico pedagógicos tendientes a lograr una educación de calidad y equidad.
- **Junta Nacional de Jardines Infantiles –JUNJI:** Supervisión y Control de la Perfil de Jefe/a Departamento Administración Educación Municipal de Los Álamos 5 normativa y el uso de los recursos de educación pre escolar. Coordinar de la administración de los Jardines Infantiles con administración Vía Transferencia de Fondos –VTF. En lo relativo a los 12 Jardines Infantiles y Sala Cunas y Programas CECL y Otros.
- **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB:** Coordinación para la implementación de Programas de asistencialidad del gobierno, tales como: Programa de Salud, Alimentación, Becas, Residencia Familiar y otros afines.
- **Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones – CPEIP:** Coordinación de la Política de Desarrollo Profesional Docente e implementación de la Carrera Docente, Ley 20.903. Organismo dependiente del Ministerio de Educación.
- **SENDA:** Coordinación de los Programas de Prevención del consumo de Drogas y Alcohol.

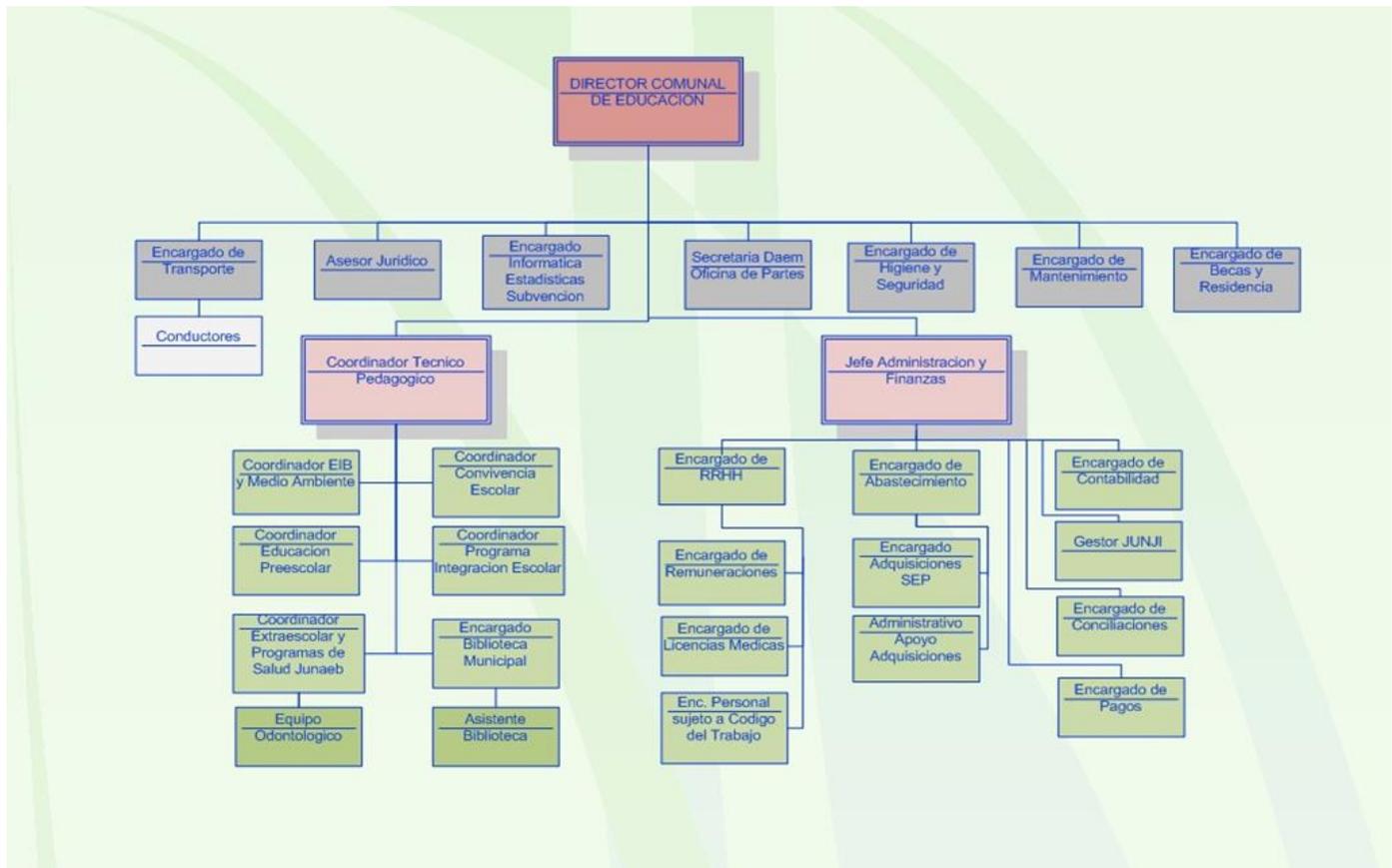
- **Chile Deporte:** Coordinar participación en Programas de Desarrollo de Deporte Escolar. .- OPD. Oficina de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- **Seremi de Salud, Delegación Provincial Arauco.** Unidad encargada de otorgar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sanitaria de los establecimientos educacionales y supervisar clima laboral y riesgos psicosociales.
- Otros Organismos relacionados, con competencia en la materia.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 14 establecimientos educacionales, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, estos son:

- Escuela Mapudungun
- Escuela Eloísa González
- Escuela Primer agua
- Escuela Ana Molina
- Escuela Héctor Carrasco
- Liceo Trapaqueante

3.6 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)

2. 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	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO
AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/2022) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo N°1	Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseño y Ejecución de un plan de equilibrio financiero vinculado a ajuste de dotación y retención de matrícula	(N° de acciones ejecutadas del plan/N° de acciones planificadas) *100	Año 1 decreto alcaldicio solicitado por dirección DAEM que contenga diagnóstico y diseño plan de equilibrio financiero Año 2,3,4 y 5 oficios Daem que informen, de las actividades planteadas y ejecutadas respecto del plan y cronograma como también de los respaldos de los mismos de acuerdo a cronograma anual	No existe plan de equilibrio financiero	Año 1: 100% de diagnóstico y diseño plan de ajuste financiero	20%	Se considera que el plan se ejecuta en la medida que no existan mayores restricciones presupuestarias a nivel Ministerial o bien mayores exigencias de gastos derivados del ente regulador Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académico normal
				Año 2: 80% de las acciones planificadas para el año	20%	
				Año 3: 85% de las acciones planificadas para el año	20%	
				Año 4: 90% de las acciones planificadas para el año	20%	
				Año 5: 95% de las acciones planificadas para el año	20%	
Gestionar recursos financieros externos para mejorar la infraestructura escolar del DAEM	N° de proyectos presentados/N° proyectos presentados	Presentación de proyectos en los organismo pertinentes	No existe	Año 1: diagnóstico del estado actual de infraestructura de los EE	10%	Se considera que el plan se ejecuta en la medida que no existan mayores restricciones presupuestarias a nivel Ministerial o bien mayores exigencias de gastos derivados del ente regulador Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académico normal
				Año 2: Elaboración y presentación de proyectos de mera infraestructura	10%	

				Año 3: Seguimiento del estado de avance de los proyectos	10%	
				Año 4: licitación y ejecución de los proyectos aprobados	10%	
				Año 5:	10%	

Objetivo N°2	Orientar la gestión pedagógica, hacia la mejora global con el fin de asegurar una educación de calidad, equitativa e inclusiva.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de los indicadores de gestión pedagógica propuestos por el PADEM	N° de indicadores ejecutadas del PADEM/N° de indicadores planificados del PADEM *100	Oficio Dirección Daem con el informe de ejecución de los indicadores de gestión pedagógica señalados en Padem, año corriente al 31 de diciembre de cada año	PADEM se establece el 2023 para el periodo 2024	Año 1: Ejecución e implementación de 50% indicadores pedagógicos PADEM año 2023	10%	Se entiende que el plan se podrá realizar en forma virtual o presencial, a fin de facilitar su ejecución, desarrollándose el plan de manera virtual en caso de una paralización prolongada que supere los 60 días
				Año 2: Ejecución e implementación de 70% indicadores pedagógicos PADEM año 2024	10%	
				Año 3: Ejecución e implementación de 80% indicadores pedagógicos PADEM año 2025	10%	
				Año 4: Ejecución e implementación de 90% indicadores pedagógicos PADEM año 2026	10%	
				Año 5: Ejecución e implementación de 100%	10%	

				indicadores pedagógicos PADEM año 2027		
<p>Fortalecer y apoyar la gestión técnica pedagógica de los equipos técnicos en los EE con el fin de mejorar el aprendizaje de los alumnos del sistema y los indicadores de calidad establecidos por el MINEDUC</p>	<p>N° de acciones ejecutadas del plan/N° de acciones planificadas *100</p>	<p>Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro Diagrama de Gant con acciones implementadas Registro de socialización del plan con los Establecimientos Educativos</p>	<p>No existe un plan de mejoramiento integral</p>	<p>Año 1: 100% implementación del diagnóstico y diseño del plan educativo comunal ;</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 60 días.</p>
				<p>Año 2: 70% ejecución actividades planificadas enfatizando el Simce y Paes</p>	10%	
				<p>Año 3: 80%</p>	10%	
				<p>Año 4: 90%</p>	10%	
				<p>Año 5: 100% apoyo presencial para los docentes en metodología innovadora en aprendizaje profundo potenciando el dominio de las bases curriculares en todos los niveles</p>	10%	
<p>Diseñar e implementar un plan de acompañamiento al plan de mejoramiento educativo para fortalecer la función pedagógica en los establecimientos educacionales</p>	<p>N° de acciones ejecutadas del plan/N° de acciones planificadas *100</p>	<p>Plan aprobado por la autoridad Informe anual de logro Diagrama de Gant con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año</p>	<p>No existe un plan de acompañamiento o al PME</p>	<p>Año 1: 100% Diseño plan de mejoramiento y 60% implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 60 días.</p>
				<p>Año 2: 70% Implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	

				Año 3: 80% Implementación del plan de acompañamiento	10%	
				Año 4: 90% Implementación del plan de acompañamiento	10%	
				Año 5: 100% Implementación del plan de acompañamiento	10%	

Objetivo N°3	Potenciar las habilidades directivas en directores de establecimientos, a fin de mejorar practicas pedagógicas en los mismos					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración e implementación programa de perfeccionamiento para equipos directivos, con foco en la gestión del cambio desde sistema educativo municipal al servicio local de educación.	N° de acciones ejecutadas del programa/N° de acciones planificadas del programa *100	1er año decreto alcaldicio solicitado por dirección DAEM con diagnóstico de variables a transición/ gestión del cambio y elaboración de plan de abordaje con cronograma anual Año 1 Decreto alcaldicio solicitado por Dirección Daem con diagnóstico y diseño de programa de perfeccionamiento directivo. Como también cronograma anual AÑO 2,3,4, y 5 Oficios Daem con compilado anual con los informes y respaldos (lista de asistencias) que dé cuenta de las actividades planificadas y	No hay plan vigente actualmente	Año 1: Diagnostico y diseño de programa	20%	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén efectos por situaciones de caso o fortuita fuerza mayor, tales como emergencia sanitaria, crisis sociales, paro de docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				50%de ejecución de actividades planificadas		
				Año 2: 80% ejecución de acciones planificadas	20%	
				Año 3: 90% de ejecución acciones planificadas	20%	
				Año 4: 100% de ejecución de acciones planificadas	20%	
Año 5: 100% de ejecución acciones planificadas	20%					

		ejecutadas, de acuerdo a cronograma anual				
--	--	---	--	--	--	--

Objetivo N°4	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal, actualizando y aplicando los procesos estandarizados y protocolos de acuerdo con normativas vigentes.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación del plan de convivencia escolar en todos los establecimientos del sistema educativo municipal con foco en el desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante	N° de acciones ejecutadas del plan/N° de acciones planificadas *100	Decreto alcaldicio con compilado de las actas de reuniones con los consejos escolares y comunidades realizadas en el año, por establecimiento, con respaldo de la lista de asistencia	Se requiere asegurar el funcionamiento correcto de los consejos escolares Existe un Plan de Convivencia Escolar actualizado en cada EE	Año 1: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	20%	Que los establecimientos educacionales de la comuna estén efectos por situaciones de caso o fortuita fuerza mayor, tales como emergencia sanitaria, crisis sociales, paro de docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 100% ejecución de reuniones planificadas para cada año	20%	
				Año 3: 100% de las acciones planificadas para el año	20%	
				Año 4: 90% de las acciones planificadas para el año	20%	
				Año 5: 100% de las acciones planificadas para el año	20%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento 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 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.