

## JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE HIJUELAS

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Hijuelas,  
Región de Valparaíso

### I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

#### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de Hijuelas, le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de la 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 Hijuelas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/la alcalde /sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal (PADEM) y en otras materias relacionadas con educación.
2. Liderar la planificación, organización, implementación, monitoreo y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos educacionales y Jardines VTF, bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, asegurando probidad y transparencia en los procesos, con el propósito de potenciar las condiciones operacionales para la correcta ejecución de los procesos pedagógicos en los establecimientos educacionales y Jardines VTF.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los directores de los establecimientos educacionales municipales, jardines VTF, 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 y Jardines VTF de la comuna de Hijuelas, bajo su responsabilidad.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	30
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	400
<b>Presupuesto que administra</b>	4.800.000.000

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. 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 y resguarde la trayectoria educativa de todos(as) los(as) estudiantes.	<p>1.1 Mejorar los resultados académicos y de eficiencia interna de los EE, velando por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación, reforzamiento y adecuación y generando estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentando la asistencia y aumento de la matrícula a nivel comunal.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares e integrar el estilo de vida saludable y el compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p> <p>1.3 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo con las necesidades específicas de niños (as), jóvenes y adultos.</p>
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento y capacitación en habilidades y competencias de equipos directivas, docentes y de asistentes de la educación en áreas como gestión pedagógica, tecnológica, de liderazgo y convivencia escolar.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo o jornadas 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>3. 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 Generar, actualizar y ejecutar una política comunal de Convivencia Escolar e inclusión que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, del personal directivo, docente, asistentes, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Implementar, instaurar y aplicar instrumentos que midan la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, para mejorar el grado de percepción y/o satisfacción de ellos.</p> <p>3.3 Promover la instalación y/o fortalecimiento de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión del personal y la gestión de los recursos educativos, financieros y materiales de los establecimientos educacionales y jardines VTF.</p>	<p>4.1. Levantar necesidades, diseñar e implementar un Plan de inversiones de mejoramiento de infraestructura de los establecimientos educacionales 2023-2027.</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente y en equilibrio el presupuesto financiero anual.</p> <p>4.3 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros), para generar un plan de mantenimiento y de mejora 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 **\$813.780.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## 2 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.

2.1.1. A este concurso 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. (\*)

2.1.2. 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. (\*\*)

2.1.3 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 contar con experiencia en materias de gestión técnico-pedagógica y/o gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional. \*

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

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

- Liderazgo en diseño y/o ejecución de proyectos educativos escolares.
- Proyectos educativos en comunas rurales
- Multiculturalidad
- Control de Gestión

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

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<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>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>20%</b></p>
<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>	<p><b>25%</b></p>
<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>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      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><b>25%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### 3 CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>30</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>400</b>
<b>Dotación total VTF</b>	<b>69</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>800</b>

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$15.000.000.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (84%)	\$4.000.000.000
	Aporte Municipal (5%)	\$260.000.000
	Otros financiamientos (11%)	\$540.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$4.800.000.000</b>

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

La comuna de Hijuelas pertenece a la Provincia de Quillota y se ubica en la región de Valparaíso. Fue proclamada por la Unesco como “Reserva Mundial de la Biósfera” a partir del 25 de mayo de 2009 y es conocida a nivel nacional como “La Capital de las Flores” dado su alto nivel de producción de especies florales.

Hijuelas tiene una superficie de 267 km<sup>2</sup> y de acuerdo con el último Censo de Población y Vivienda realizado el 2017, posee una población de 17.988 habitantes, se encuentra ubicada en el centro de Chile Continental, en el Valle del Aconcagua, entre la cordillera de los Andes y la cordillera de la Costa. Uno de sus mayores hitos geográficos es el cerro La Campana que posee una altura aproximada de 1.880 metros por sobre el nivel del mar. En dicho lugar se encuentra el Parque Nacional La Campana, que se accede por el sector de Ocoa.

#### DATOS SEGÚN CENSO 2017

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	17.988
Porcentaje de Población Rural (%)	35%
Porcentaje de Población Urbana (%)	65%
Tasa de Natalidad (TAS)	12%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	5,3%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.3%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.7%

La comuna de Hijuelas tiene un carácter eminentemente agrícola (floricultura), favorecido por las condiciones climáticas del valle del Aconcagua, la riqueza de sus suelos y la red de canales que suministra agua de regadío (Plan de Desarrollo Comunal de Hijuelas 2007-2012). En cuanto a las principales actividades silvoagropecuarias que actualmente predominan en la comuna, destacan el cultivo de vegetales y flores según el Plan de Desarrollo Comunal de Hijuelas 2007-2012).

Respecto al mercado existente de los productos de la comuna, se identifican:

- Terminal agrícola comunal, creado recientemente
- Flores: terminal de flores de Santiago, supermercados.
- Frutas: feria Lo Valledor (Santiago), FEMECAL (La Calera), ferias de la región (Belloto, Viña del Mar y Valparaíso).
- Hortalizas: feria Lo Valledor (Santiago), ferias de la región (Belloto, Viña del Mar y Valparaíso), supermercados (Plan de Desarrollo Comunal de Hijuelas 2007-2012)

La educación en Hijuelas está basada en el reconocimiento del derecho a la educación y la inclusión en la diversidad de todas las personas en el marco de la educación de calidad entendida como una educación inclusiva que, a partir de la diversidad de los estudiantes se hace cargo de los factores que inciden en el desempeño escolar favoreciendo el desarrollo de una trayectoria educativa de progreso, por tanto el compromiso de las comunidades educativas de todas las Escuelas y Jardines VTF dependiente de este DAEM de Hijuelas, es promover y garantizar una cultura institucional que reconoce la diversidad en un marco de respeto, solidaridad y equidad en los distintos procesos escolares.

### 3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Hijuelas posee 9 establecimientos educacionales municipales, donde el 89% corresponde a establecimientos rurales y el 11% a urbanos. La configuración de estos establecimientos se distribuye de la siguiente manera:

- 7 establecimientos contemplan Educación Básica (2 establecimientos son de Educación Rural Poli docente y Unidocente).
- 1 establecimiento contempla los niveles de educación parvularia, educación básica y además Educación Media y Educación de jóvenes y Adultos.
- 1 establecimiento contempla educación parvularia, educación básica y un área de Educación especial.

<b>Escuelas/liceo</b>	<b>Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF</b>
Liceo Municipal Luis Laborda de Hijuelas	Sala cuna y jardín Las Florcitas
Escuela Adriana Riquelme Núñez	Sala Cuna y jardín Infantil Ilusión
Escuela Ana Jesús Ibacache	Sala Cuna y Jardín Los Rabuquitos
Escuela Benjamín Matte Larraín	Sala Cuna y Jardín infantil Virgen de Petorquita
Escuela Mónica Hurtado Edwards	Sala Cuna y Jardín Infantil Virgen de Los trencitos de Ocoa
Escuela Básica La Sombra	
Escuela Básica Rabuco	
Escuela los Tilos de Hualcapo	
Escuela Calixto Ovalle Urzúa	

Los datos oficiales que emanan desde el Ministerio de Educación nos señalan que; en nuestro país existe un total de 11.529 establecimientos educacionales funcionando, de los cuales 1.731 se ubican en la Región de Valparaíso y 14 de ellos están en nuestra comuna. Es menester hacer saber que, en Hijuelas existen 9 establecimiento municipales, y 5 establecimientos particulares subvencionados. (los datos, son los registrados oficialmente en Mineduc)

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento del 4% entre el año 2020 al 2021 pese a la afectación pandémica Covid 19 tal como se expresa en el siguiente

cuadro comparativo:

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.630	1.652	1.606	1573	1.526	1.587

Debido a las condiciones actuales del funcionamiento de las escuelas, los movimientos de matrícula y asistencia, así como también la deserción, y los resultados de aprobación, son irrelevantes, ya que las mediciones actuales no consideran la asistencia. Es importante clarificar que la subvención se está pagando de acuerdo con el porcentaje de asistencia media del mes de marzo 2020, considerando la matrícula del 2021.

Respecto de las evaluaciones externas, tenemos la evaluación Simce sólo se considera la última vigente y la rendición de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y/o Prueba de Transición (PDT), actualmente denominada PAES.

PSU/PDT	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	Ciencias (promedio)	Historia y Geografía (promedio)
2016	409	436	s/i	s/i
2017	457	483	s/i	s/i
2018	442	443	s/i	s/i
2019	430	441	444	425
2020	423	460	452	415
2021	414	434	452	422

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	246	251	246	-	-
4° Básico	Matemáticas	236	232	226	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	242	228	-	-	-
8° Básico	Matemáticas	234	228	-	-	-
8° Básico	Ciencias Naturales	255	241	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	241	243	226	-	-
II° Medio	Matemáticas	223	228	224	-	-

En relación con los Jardines VTF la matrícula ha tenido un aumento del 2,3% entre el año 2020 al 2022 pese a la afectación pandémica Covid 19 tal como se expresa en el siguiente cuadro comparativo:

Matrícula Histórica VTF						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
288	288	292	292	292	292	299

#### Programa de Integración Escolar (PIE):

Las necesidades educativas especiales son cubiertas por la Educación Municipal ya que cuenta con un equipo de profesionales como: Educadoras Diferenciales, Psicólogos, Fonoaudiólogos, Terapeutas Ocupacionales y Kinesiólogo, apoyando a los Establecimientos de Básica y Media que lo requieren según su capacidad de financiamiento. De gran ayuda ha sido el Decreto N° 170/2009 y Decreto 83 que incrementa la subvención y la inclusión a la atención a la diversidad.

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

De acuerdo con los lineamientos y funciones del DAEM, se determinan los siguientes usuarios internos y externos vinculados directa e indirectamente con Educación.

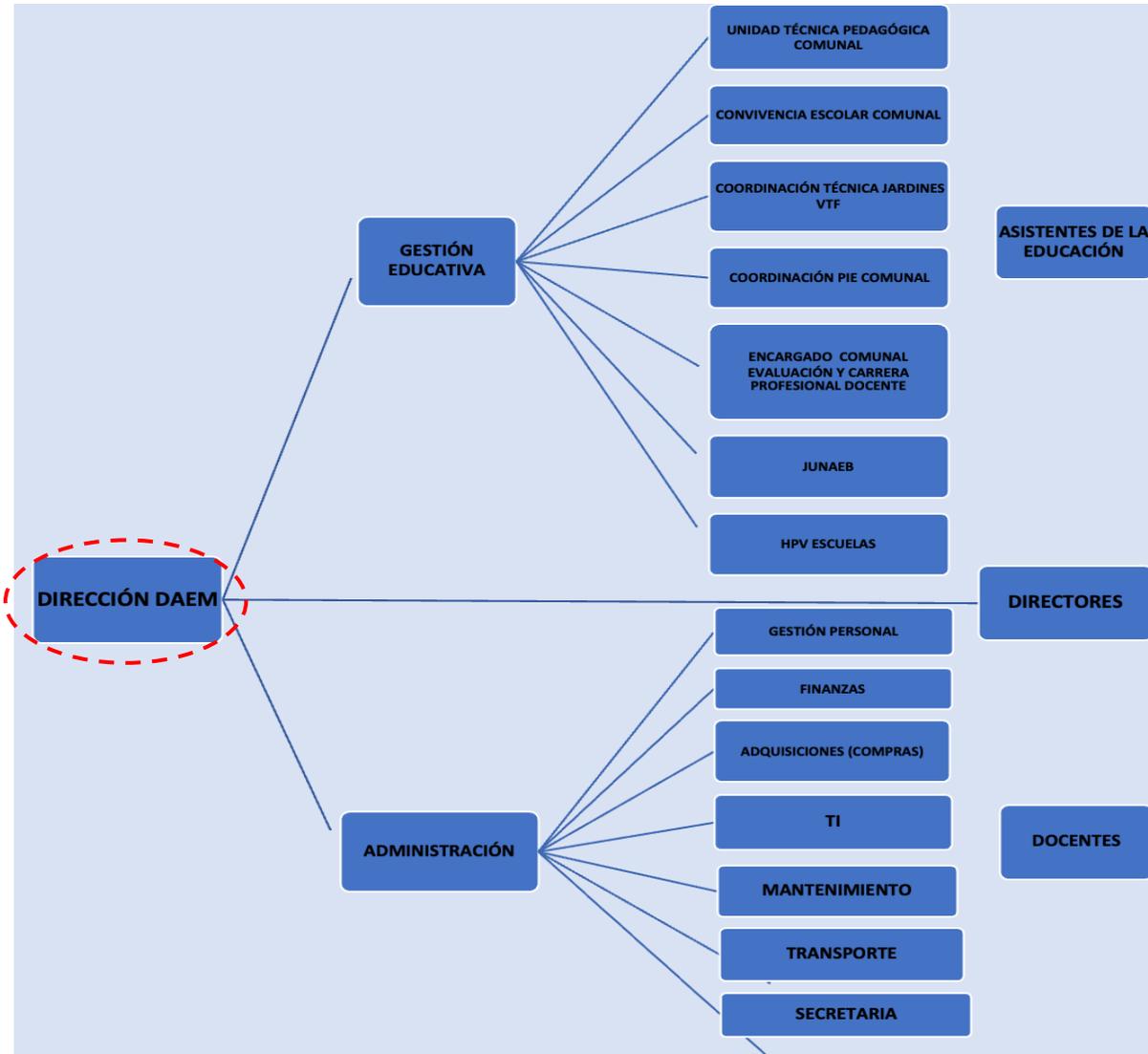
**Usuarios Internos:** Estudiantes, Padres y Apoderados, Docentes directivos, Docentes de aula y propiamente tal, Asistentes de la Educación.

**Usuarios Externos:** MINEDUC, Servicios Municipales, Organismos de Fiscalización, entre otros.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 9 establecimientos educacionales, ninguno de ellos tiene Directores que hayan concursado y nombrados a través de la Ley 20.501

### 3.4 ORGANIGRAMA



La estructura del Departamento de Administración de Educación Municipal consta de 2 grandes áreas: Gestión Educativa y Administración. Cada área cuenta con equipos de personas especializadas y que están en proceso de evaluación en términos de número y especialización, además está en construcción la definición de cada Rol:

- Gestión educativa: 9 funcionarios(as)
- Administración: 16 funcionarios(as)

#### **4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM**

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, 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)

#### **1. 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

### 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	
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	

<sup>1</sup>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.

**II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO**  
**AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/2023) AL (DD/MM/2027)**

<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 y resguarde la trayectoria educativa de todos(as) los(as) estudiantes.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula cálculo</b>	<b>Medios verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta/ Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
1.1.- Diseño, implementación y ejecución plan de mejora de la eficiencia interna, de nivelación, reforzamiento y adecuación de los aprendizajes para el resguardo de la trayectoria educativa de todos(as) los(as) estudiantes.	(N° de actividades ejecutadas del plan de mejora eficiencia interna, de nivelación, reforzamiento y adecuación en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Informe Ejecutivo anual de cada Establecimiento o educacional que dé cuenta de la implementación del plan.	No existe un Plan con estrategias de mejora de resultados académicos y de eficiencia interna.	<b>Año 1:</b> 100% Diseño del plan de mejora y nivelación y reforzamiento	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				70% de las acciones del plan de trabajo realizadas		
				<b>Año 2:</b> 80% de las acciones del plan de trabajo realizadas	10%	
				<b>Año 3:</b> 85% de las acciones del plan de trabajo realizadas	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de las acciones del plan de trabajo realizadas	10%	

				<b>Año 5:</b> 100% de las acciones del plan de trabajo realizadas.	10%	
1.2.-Fortalecimiento de las prácticas pedagógicas a través del diseño, implementación y ejecución de un modelo pedagógico activo (habilidades para el siglo XXI) incorporando metodologías Innovadoras para que potencien el dominio de las bases curriculares, integrando el compromiso con el medio ambiente y el autocuidado.	(N° de EE que implementan metodologías de modelo pedagógico activo en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Informe ejecutivo anual de cada Establecimiento Educacional que dé cuenta de la implementación del modelo pedagógico	Diseño del modelo pedagógico activo	<b>Año 1:</b> 100% diseño del modelo pedagógico. 50% de implementación y uso de estrategias de Modelo pedagógico establecido	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de implementación y uso de estrategias de Modelo pedagógico establecido	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de implementación y uso de estrategias de Modelo pedagógico establecido	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de implementación y uso de estrategias de Modelo pedagógico establecido	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación y uso de estrategias de Modelo pedagógico establecido.	10%	

<p>1.3.-Formulación, implementación y ejecución del Proyecto Educativo comunal, de acuerdo con las necesidades específicas de los (as) niños (as), jóvenes y adultos.</p>	<p>(N° de acciones ejecutadas del proyecto educativo comunal durante el año t/N° de acciones del proyecto educativo comunal programadas en el año t) *100</p>	<p>Informe ejecutivo anual que de cuenta de la implementación del proyecto educativo comunal de cada establecimiento o educacional</p>	<p>No existe un Proyecto educativo comunal</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% Diseño del proyecto educativo comunal</p>	<p>10 %</p>	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>	
				<p>70% de ejecución del Proyecto educativo comunal</p>			
				<p><b>Año 2:</b> 80% de ejecución del Plan educativo comunal</p>			<p>10%</p>
				<p><b>Año 3:</b> 85% de ejecución del Proyecto educativo</p>			<p>10%</p>
				<p><b>Año 4:</b> 90% de ejecución del Proyecto educativo comunal</p>			<p>10%</p>
<p><b>Año 5:</b> 100% de ejecución del Proyecto educativo comunal</p>	<p>10%</p>						

<b>OBJETIVO N°2</b>	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.						
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>						
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula cálculo</b>	<b>Medios verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta /Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>	
2.1.- Diseño, implementación y ejecución de un programa de perfeccionamiento y capacitación en habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación en áreas como gestión pedagógica, tecnológica, de liderazgo y convivencia escolar	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas del programa de Perfeccionamiento y capacitación en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas para el año } t} \right) * 100$	Informe ejecutivo de cada establecimiento educacional que dé cuenta de la implementación del programa de perfeccionamiento y capacitación realizado	No existen programas o planes de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño del programa de perfeccionamiento y capacitación	7%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				50% de ejecución del programa.			
				Año 2: 80% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación.			7%
				Año 3: 85% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación			7%
				Año 4: 90% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación			7%
Año 5: 95% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	7%						
2.2.- Desarrollo de un plan de trabajo colaborativo con jornadas de actividades que	(N° de actividades del plan de trabajo)	Informe ejecutivo anual de cada establecimiento	No existen jornadas de trabajo realizada	Año 1: 100 % de diseño de plan de trabajo colaborativo con jornadas de	6%	Razones ambientales	

<p>permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. como mesas y/o jornadas de trabajo.</p>	<p>colaborativo realizadas en el año t / total de actividades programadas del plan de trabajo colaborativo del año t) * 100</p>	<p>educacional que dé cuenta de la implementación del plan de trabajo colaborativo realizado.</p>	<p>s</p>	<p>intercambio de experiencias exitosas  40% de ejecución del plan de trabajo colaborativo</p>		<p>s, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
<p>2.3.-Diseño, Implementación y ejecución de un plan de capacitación en el uso efectivo de recursos didácticos, tecnologías, para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje</p>	<p>(N° de actividades del plan de capacitación realizadas en el año t / total de actividades</p>	<p>Informe ejecutivo anual de la ejecución del plan de capacitación en el uso efectivo de recursos didácticos, tecnologías, para el trabajo en el aula y centros de</p>	<p>No existen planes de capacitación en uso</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% del diseño de plan de capacitación en uso efectivo de recursos didácticos. 40% de ejecución del plan de capacitación</p> <p><b>Año 2:</b> 70% de ejecución del plan de capacitación</p>	<p>7%</p> <p>7%</p>	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>

(bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de computación y otros).	del plan de capacitación programadas del año t) * 100	recursos de aprendizaje, de cada establecimiento educacional.	efectivo de recursos didácticos realizados	<b>Año 3:</b> 80% de ejecución del plan de capacitación	7%	
				<b>Año 4:</b> 90% de ejecución del plan de capacitación	7%	
				<b>Año 5:</b> 100% de ejecución del plan de capacitación	7%	

<b>Objetivo N°3</b>	Fomentar 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 cálculo</b>	<b>Medios verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>	
3.1.- Rediseño, actualización y ejecución de un plan de política comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los integrantes de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades plan comunal de convivencia escolar realizadas en el año t / total de actividades del plan comunal de convivencia escolar del año t) * 100	Plan comunal de convivencia escolar aprobado por la autoridad.  Informe ejecutivo anual de implementación del plan de políticas comunales de convivencia escolar de cada establecimiento educacional	Existe, se debe adecuar a las nuevas temáticas de desarrollo socioemocional y personal de los estudiantes y funcionarios	Año 1: 100 de rediseño del plan de política comunal de convivencia	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias	
				40% de ejecución del plan			
				Año 2: 70% de ejecución del plan de política comunal de convivencia			10%
				Año 3: 80% de ejecución del plan de política comunal de convivencia			10%
				Año 4: 90% de ejecución del plan de política comunal de convivencia			10%
Año 5: 100% de ejecución del plan de política comunal de convivencia.	10%						
3.2.-Diseño, ejecución y análisis de datos obtenidos de Plan de fortalecimiento de la percepción y grado de satisfacción, de la comunidad educativa respecto a la gestión educativa del EE, a partir de la aplicación de encuestas.	(N° de acciones del plan	Informe de ejecución de cada establecimiento educacional de la implementación del plan de fortalecimiento de la percepción y	No se han realizado encuestas ni aplicado instrumentos	Año 1: 100% diseño instrumentos de medición de niveles de satisfacción y plan de fortalecimiento de satisfacción de la comunidad	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y	

	realizadas en el año t / total de acciones del plan programadas del año t) * 100	grado de satisfacción de la comunidad de cada EE.  Informes del análisis y toma de decisiones a partir de resultados		educativa 50% de aplicación, análisis de instrumentos de medición de niveles de satisfacción y aplicación de plan.		movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 60% de aplicación, análisis de instrumentos de medición de niveles de satisfacción y aplicación de plan.	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de aplicación, análisis de instrumentos de medición de niveles de satisfacción, y aplicación de plan.	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de aplicación, análisis de instrumentos de medición de niveles de satisfacción y aplicación de plan.	10%	
				<b>Año 5:</b> 90% a 100% de aplicación, análisis de instrumentos de medición de niveles de	10%	

				satisfacción y aplicación de plan.		
--	--	--	--	------------------------------------	--	--

<b>Objetivo N° 4</b>	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz los recursos humanos, educativos, financieros y los recursos materiales de los establecimientos educacionales y jardines VTF.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula cálculo</b>	<b>Medios verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta</b>		<b>Supuestos básicos</b>
4.1.- Diseño, implementación y ejecución de Plan de inversiones de mejoramiento de infraestructura de los establecimientos educacionales 2023-2027	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Inversiones de Infraestructura en el año t / número programado de actividades del Plan de inversiones de infraestructura del año t) * 100	Plan de inversiones aprobado por el Concejo  Informe ejecutivo del avance y ejecución del plan de inversiones de mejoramiento de infraestructura de cada EE	No existe	<b>Año 1:</b> 100% Levantamiento de necesidades y diseño de un Plan de inversiones de mejora de infraestructura de los EE.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				10% de ejecución del Plan		
				<b>Año 2:</b> 25% de ejecución del Plan	10%	
				<b>Año 3:</b> 50% de ejecución del Plan	10%	
				<b>Año 4:</b> 75% de ejecución del Plan.	10%	
4.2.- Ejecución, en forma eficiente y	(Presupuesto ejecutado año t/Presupuesto ingresado año t)*100)	Registros financieros de DAEM  Informe ejecutivo financiero del presupuesto anual.	Existen registros	<b>Año 1:</b> 90% del presupuesto ejecutado	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los
				<b>Año 2:</b> 90% del presupuesto ejecutado	10%	
				<b>Año 3:</b> 90% del presupuesto ejecutado	10%	

<p>equilibrada, del presupuesto financiero anual</p>				<p><b>Año 4:</b> 90% del presupuesto ejecutado</p>	<p>10%</p>	<p>45 días.</p>
<p>4.3.- Aumento de recursos a través de la generación y ejecución de planes y proyectos de mantenimiento y de mejora de la infraestructura escolar, provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros.</p>	<p>(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t / Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t*1) - 1* 100</p>	<p>Informe ejecutivo anual financiero de recursos que han ingresado por año.  Planes y Proyectos de mantenimiento y de mejora de la infraestructura escolar</p>	<p>Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento</p>	<p><b>Año 1:</b> 2% de aumento de recursos y ejecución de proyectos</p>	<p>10%</p>	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 4% de aumento de recursos y ejecución de proyectos</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 3:</b> 6% de aumento de los recursos y ejecución de proyectos.</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 4:</b> 8% de aumento de los recursos y ejecución de proyectos.</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 5:</b> 10% de aumento de los recursos y ejecución de proyectos.</p>	<p>10%</p>	

## CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO

- Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad que para el año 1 se cumpla un 70% y para los años posteriores, un 80% de cumplimiento de éste 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%.