

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de O'Higgins,
Comuna de Pichilemu

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al 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.

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13.04.2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

**2.1
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
MINISTERIALES**

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de "velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país".

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

**2.2
DESAFÍOS
MUNICIPALES
PARA EL
CARGO**

Gestionar los lineamientos estratégicos comunales, ejecutar el PADEM, con el objetivo de avanzar hacia una educación pública de calidad inclusiva y con el desarrollo de altas expectativas.

Realizar una gestión eficiente tanto en el funcionamiento administrativo, pedagógico y de gestión de los recursos del departamento en concordancia con las políticas comunales

Velar por el cumplimiento de la ley SEP, monitoreando el normal desarrollo de los respectivos planes de mejoramiento en ejecución. (PME), de los distintos establecimientos educacionales de la comuna.

Ejecutar el programa de Integración Escolar con la totalidad de profesionales requeridos para ello, garantizando que todos los alumnos reciban atención incluso los que no alcancen a ser incorporados en el programa.

Administrar de manera eficiente los bienes materiales y recursos financieros, con estricto apego al cumplimiento de la normativa legal vigente.

Optimizar el uso de los recursos obtenidos de fuentes externas en los fines para los cuales fueron asignados, de modo que esos recursos no deban ser reintegrados en las respectivas rendiciones.

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Pichilemu posee 11 Establecimientos educacionales municipales, donde el 55% corresponde a establecimientos urbanos y el 45% a rural y se dividen en:

- 10 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media

El sistema administra 2 jardines VTF, uno en el sector urbano y uno rural, ambos con sala cuna, con recursos transferidos desde JUNJI.

En el sector particular subvencionado existen tres colegios los cuales capturan matriculas en el sector urbano, no existiendo en el sector rural más que los administrados por el departamento.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento sostenido en los últimos años

Matrícula Histórica				
2016	2017	2018	2019	2020
1.837	1.930	2.014	2.101	2.161

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales son:

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	460	471
2016	456	476
2017	455	489
2018	466	495
2019	469	488

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	249		-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	267	262	277	261
4° Básico	Matemáticas	258	259	257	236
4° Básico	Comprensión del Medio Natural	-	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	235	-	253
6° Básico	Matemáticas	224	242	-	239
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	233	-	244	-
8° Básico	Matemáticas	252	-	257	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	-	253	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	255	-		-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	226	236	240	235
II° Medio	Matemáticas	234	250	241	247

NIVELES DE APRENDIZAJE COMUNAL

4° BÁSICO						
COMUNAL	LECTURA			MATEMÁTICA		
	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO
2018	31,8	25	43	35,7	41,5	22,5
2017	30,24	29	40,7	34,3	48,5	23,9
2016	39,825	18,9	41,2	28,8	40,1	31,1

6° BÁSICO						
COMUNAL	LECTURA			MATEMÁTICA		
	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO
2018	47,8	25,2	36,3	26,6	47	26,5
2017	38,7	31,1	30,2	35,7	39	25,4
2016	35,7	40	24,3	22,2	60,4	17,5

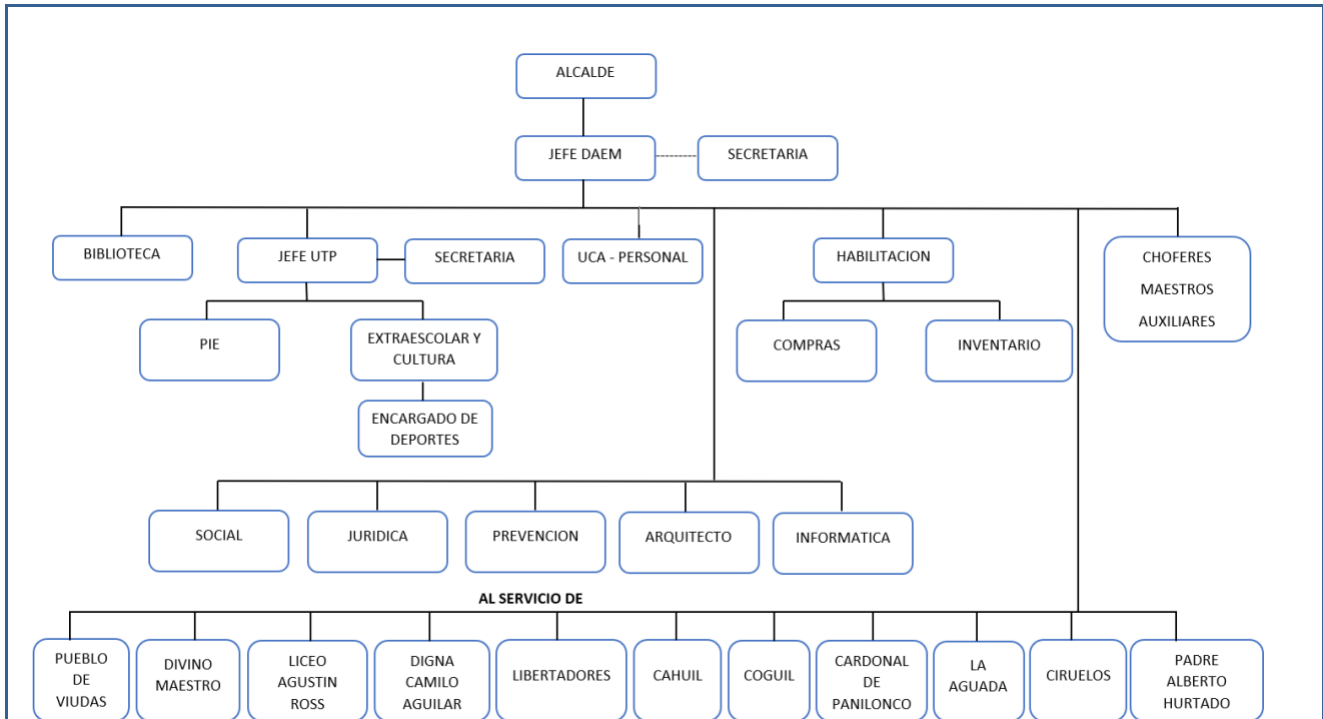
II MEDIO						
COMUNAL	LECTURA			MATEMÁTICA		
	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	ADECUADO
2018	65,4	18,9	15,7	56,6	25,6	17,8
2016	61,2	20,9	17,8	57,3	33,6	9,2
2015	61,1	22,9	16	53,1	33,8	13,1

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El Jefe(a) Departamento Administración Educacional Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio de Educación
- Superintendencia de Educación
- Agencia de Calidad
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo – SUBDERE
- Jefe(a) Departamento Provincial de Educación – DEPROV
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones,
- Carabineros de Chile
- PDI
- Bomberos
- Programas de Reparación de maltrato
- Programa de Protección de derechos
- Sename
- Servicio de salud
- Organizaciones Comunitarias, entre otras afines.
- JUNJI
- JUNAEB

2.5 ORGANIGRAMA



El jefe/a DAEM se relaciona con las siguientes unidades:

- Alcalde (a)
- Administrador (a) Municipal
- Director(a) Desarrollo Comunitario
- Secretario(a) Municipal
- Director(a) de Obras
- Jefe(a) de Salud Municipal

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	37
Dotación Total DAEM	445
Dotación Total Municipal	1.054

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$16.489.559	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (83,2%)	\$4.500.000
	Aporte Municipal (11%)	\$600.000
	Otros financiamientos (5,8%)	\$311.000
	TOTAL	\$5.411.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La comuna de Pichilemu es una de las seis comunas que conforman la provincia Cardenal Caro, de la cual es la capital provincial, con una superficie de 750.75 KM2. Está emplazada a 182 km. de Rancagua y a 126 km. de San Fernando, localidades a las que se accede por excelentes rutas pavimentadas. Es una ciudad balneario de 16.394 habitantes de acuerdo al censo 2017.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	16.394
Porcentaje de Población Rural (%)	78.70
Porcentaje de Población Urbana (%)	21.29
Tasa de Natalidad (TAS)	13.50
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10.40
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.55
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.43

La capital de la provincia Cardenal Caro, según la encuesta CASEN de 2015 y del Registro Social de Hogares (antigua Ficha de Protección Social), ambos del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) presenta los siguientes indicadores:

- 1.-Tasa de Pobreza por ingresos: un 10.60 (%) a nivel provincial, siendo el regional 12,70.
- 2.- Tasa de pobreza Multidimensional: 25,75 % del total comunal, siendo el indicador a nivel regional 18,97 %

La población en la comuna de Pichilemu alcanza a las 16.394 personas, de acuerdo al Censo del año 2017, las que representan el 1,79% de la población de la Región de O'Higgins y el 35,74% de la población de la Provincia de Cardenal Caro, de la cual es parte.

A continuación, se presentan los principales datos demográficos a nivel de

distritos censales obtenidos del último censo del año 2017.

Tabla: Distribución territorial de la comuna de Pichilemu

DISTRITO CENSAL	SUPERFICIE (km ²)	POBLACIÓN CENSO 2017			VIVIENDAS CENSO 2017		
		Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural
Nº1 Pichilemu	142,1	14.977	12.776	2.201	11.186	9.249	1.937
Nº2 San Antonio	145,4	217	0	217	127	0	127
Nº3 Cardonal	222,7	686	0	686	433	0	433
Nº4 El Maqui	17,8	44	0	44	33	0	33
Nº5 El Guindo	64,5	31	0	31	17	0	17
Nº6 Rodeillo	123,1	312	0	312	206	0	206
Rezagados ¹	-	127	127	0	54	0	54

Fuente: Censo 2017.

A nivel regional, Pichilemu se posiciona en el rango intermedio en cuanto a cantidad de población, ubicándose en el puesto 16 entre las 33 comunas que constituyen la Región de O'Higgins, situación que es concordante con la realidad demográfica del territorio costero donde se emplaza, caracterizado por su menor poblamiento en el contexto regional.

Dentro de la Provincia de Cardenal Caro, Pichilemu es por lejos la comuna que concentra la mayor cantidad de población, por sobre las comunas de Marchigüe (7.308), Navidad (6.641), Litueche (6.294), Paredones (6.188) y La Estrella (3.041), afianzando su condición de capital provincial y centro prestador de servicios (ver siguiente gráfico).

Fuente: Mapocho Consultores, en base a datos del Censo 2017, INE.

Teniendo en cuenta que la superficie de la comuna es de 715,7 km², la densidad de población en Pichilemu alcanza a los 22,9 hab/km², cifra que

¹ La población en condición de rezagados corresponde a los operativos de calle y tránsito, así como también aquellos cuestionarios de vivienda particular que fueron levantados después del día del censo como recuperación y que no lograron ser asignados a un sector de empadronamiento en la base de datos. Manual de Usuario de la Base de Datos del Censo de Población y Vivienda 2017, INE.

se encuentra muy por debajo de la densidad media regional que es de 55,92 hab/km². Lo anterior se explica principalmente por la gran extensión de territorio comunal, el cuarto más grande de la región, y su relativamente baja cantidad de habitantes a nivel regional.

Dentro del territorio comunal, la población presenta una altísima concentración en el único núcleo urbano existente, la ciudad de Pichilemu, capital de la comuna y de la Provincia de Cardenal Caro.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 6 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Colegio Divino Maestro
Colegio Libertadores
Escuela Digna Camilo Aguilar
Escuela Cáhuil
Escuela pueblo de Viudas
Liceo Agustín Ross Edwards

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

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

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación comunal.
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.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la gestión técnico pedagógico en los establecimientos municipales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.
3. Fortalecer las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.
4. Consolidar 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.	4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>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>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>15%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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>20 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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>25%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>20 %</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1
Ámbito de
Responsabilidad**

Nº Personas que dependen del cargo	445 funcionarios
Presupuesto que administra	MM\$ 5.411.000

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

<ul style="list-style-type: none"> - Unidad Técnico Pedagógica y de Cultura: Unidad que bajo se responsabilidad tiene los procesos relacionados con la acción técnico-pedagógicos. Bajo su alero están las coordinaciones de: - Unidad extraescolar: Encargada de implementar políticas complementarias al desarrollo lectivo o de aula generando instancias de participación de la comunidad educativa. - Coordinación Integración Escolar: esta coordinación monitorea el desarrollo del PIE comunal, en los establecimientos de acuerdo a la normativa vigente. - Responsable Jefe de UTP Comunal - Administración Finanzas: Unidad responsable de dar asesorías en materia administrativa y financiera en concordancia con las políticas de la Dirección de educación y las normas vigentes. Formula, además, los estados financieros y emite los reportes e informes que soliciten las autoridades correspondientes. Responsable de la elaboración del presupuesto de educación, contabilidad, remuneraciones, decretos de pago, consumos básicos, subvenciones y adquisiciones. - Personal: área responsable del manejo de la documentación de todos los integrantes del departamento: Profesores, Administrativos, Asistentes de la Educación. En esta área se confeccionan contratos, decretos de nombramiento, cometidos funcionarios, informes varios, etc. <p>Además, el departamento cuenta con unidades de informática, arquitectura, jurídica, social, prevención de riesgos y mantención.</p>
--

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

<p>Los clientes internos y externos más importantes y su relación con el cargo, como también actores claves significativos y/o grupos de interés son:</p> <p>Clientes Internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Alcalde de la comuna. - Concejo Municipal. -Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DAEM - Directores de Establecimientos Educativos. -Administrador Municipal -Secretaría Comunal de Planificación (SECPLA). -Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) -OPD -Red comunal de directores -Centros de Padres y Apoderados -Consejos Escolares
--

-Profesorado
-Asistentes de la Educación
-Encargados de programas sociales

Clientes Externos:
-SEREMI Educación
-SUPERINTENDENCIA DE EDUCACION
-AGENCIA DE CALIDAD
-CPEIP
-DEPROV
-Entes de gobierno relacionadas con atención y protección de -
alumnos(as)
-JUNJI
-JUNAEB
-SENAME
-ACHM
-INJUV
-IND
- ONGs
-Colegio Profesores
- Organizaciones de Asistentes Educación,
-Universidades
-Fundaciones,
-Organizaciones Comunitarias
-Ministerio Público
-Empresas Locales

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$684.816.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.369.632.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.054.448.-**

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 **\$684.816-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 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)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El 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 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 Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El 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.

ANEXO³

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe/a Departamento de Administración Municipal-DAEM
Municipalidad	Municipalidad de Pichilemu
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	2021-2026

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	

³Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes 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

Años de gestión: (2021 al 2026)

Objetivo:	Fortalecer la gestión pedagógica en los establecimientos municipales, para impactar en los aprendizajes de los estudiantes												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Diseñar e implementar un plan estratégico de articulación de las distintas unidades educativas de la comuna	(N° de acciones implementadas para el año t/N° de acciones planificadas en el año t) *100	100% diseño y 50% implementación	10%	60% de implementación	10%	80% de implementación	10%	90% de implementación	10%	100% de implementación	10%	Plan de articulación Educativa e informe de análisis de resultados anual en PADEM validado por la autoridad	Incumplimientos y/o retrasos en la entrega o provisión de los recursos necesarios por situaciones emergentes (FAEP, SEP, entre otros). Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 40 días)
Evaluar el Plan Comunal de Desarrollo Profesional Docente existente, enfocado en el fortalecimiento de la reflexión pedagógica, el trabajo colaborativo y la innovación *la evaluación considera una validación con actores del sistema	(N° acciones de evaluación para el año t/N° de acciones implementadas en el año t) * 100	100% evaluación	10%	60% de implementación	10%	80% Evaluación	10%	90% de implementación	10%	100% de implementación	10%	Plan comunal de DPD con su respectiva planificación de acciones validado por la autoridad. Listas de asistencia a actividades implementadas.	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 40 días)
Diseñar e Implementar un plan técnico-pedagógico de apoyo a la cobertura curricular (debe tener incluir acciones específicas para el	(N° de acciones implementadas para el año/N° de acciones	100 % diseño / 50% imple	10%	90% De implement	10%	90% De implement	10%	100% De implementa	10%	100% De implementa	10%	Documento con el diseño del plan de mejoramiento comunal de prácticas pedagógicas (*) aprobado por la	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza

reforzamiento pedagógico)	planificadas en el año t) * 100	mentación		ación		ación		ción		ción		autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual entregado a la autoridad correspondiente Listas de asistencia a actividades implementadas.	mayor superior a 40 días)
---------------------------	------------------------------------	------------------	--	--------------	--	--------------	--	-------------	--	-------------	--	---	---------------------------

Objetivo 2	Consolidar la gestión financiera, con el fin de conducir eficazmente la administración del recurso humano y recursos materiales de los establecimientos educacionales y el DAEM.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Asegurar en forma eficiente el RRHH necesario para cada establecimiento educacional durante marzo del año escolar correspondiente	(N° de horas docentes necesarias/ N° Total de Horas Dotación Docente establecidas en PADEM año T+1) *100	60%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	Cargas horarias por establecimiento declaradas en el PADEM. Órdenes de trabajo. Decretos de nombramiento.	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 40 días)
Dotar a los establecimientos educativos con recursos e insumos de manera oportuna, según Plan anual de requerimientos.	(N° de requerimientos atendidos conformemente en el año t/N° de requerimientos solicitados correctamente en el año t) x 100	60%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	PME de establecimientos. Oficios con solicitudes. Recepciones conformes, es decir, dentro de 15 días hábiles de realizada la solicitud correcta. Registro de órdenes de compras emitidas por recinto educacional	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 45 días)
Aumentar la matrícula municipal hasta la capacidad instalada según cada establecimiento	((N° total de estudiantes matriculados en los EE municipales durante año t/N° estudiantes matriculados en EE municipales en el año t-1)-1)* 100	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de la matrícula comunal en SIGE. Evolución de matrícula según PADEM anual	1.- El cargo es provisto durante el primer trimestre 2.- Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)

Objetivo:	Fortalecer las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Monitorear y evaluar anualmente junto a cada director los Convenios de Desempeño de las direcciones nombradas por ADP	(N° Convenios revisados durante el año/N° Convenios de desempeño firmados) *100	50%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Decretos de nombramiento de direcciones por ADP. Convenios de desempeño firmados por directores/as. Plantilla de seguimiento y evaluación de convenios firmada por los DEE y el jefe DAEM	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 60 días)
Implementar Plan de fortalecimiento de habilidades de liderazgo pedagógico y gestión administrativa con los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la comuna.	(N° de actividades del plan implementadas durante el año t/N° de actividades de fortalecimiento planificadas para el año t)*100	50%	10%	80%	10%	80%	10%	80%	10%	100%	10%	Planificación de jornadas técnicas a desarrollar. Lista de asistencia a las jornadas.	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 45 días)

Objetivo:	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Diseñar e implementar un plan de capacitación y de fortalecimiento de habilidades profesionales y técnicas, dirigido a docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna	(Número de actividades de perfeccionamiento implementadas para los diferentes estamentos de los EE en el año t/N° de actividades de programa de perfeccionamiento planificadas para los diferentes estamentos de los EE en el año t) *100	100 % de diseño	10%	70% de imple ment ación	10%	80% de imple ment ación	10%	90% de imple ment ación	10%	100% de imple menta ción	10%	Documento con el diseño del plan de mejoramiento comunal de prácticas pedagógicas (*) aprobado por la autoridad. Informe de avance anual entregado a la autoridad,	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)
Implementación de un plan de desarrollo de habilidades para directivos de los distintos establecimientos de la comuna	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el Plan de capacitación para el año t) *100	50% de imple ment ación	10%	60% de imple ment ación	10%	70% de imple ment ación	10%	90% de imple ment ación	10%	100% de imple menta ción	10%	Informe de cumplimiento. Plan de capacitación aprobado por la autoridad. Certificado de asistencia.	Funcionamiento con "normalidad", sin interrupciones (paros, crisis sanitaria, suspensiones por razones de fuerza mayor superior a 30 días)

CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO

Para el año 1 se entenderá que el convenio se ha cumplido si se cumple en al menos un 60% de los indicadores propuestos para el año, de no cumplirse el alcalde podrá revisar junto al director el convenio y pedir un plan de mejora y modificación. Para el resto de los años el convenio se entenderá como cumplido por sobre un 75%. Si el convenio se cumple entre un 65 y 75%, desde el segundo año en adelante, el alcalde podrá revisar junto al director el convenio y pedir un plan de mejora y modificación. Si este plan después de ejecutado no radica en cumplimiento de las metas en un 75% el alcalde podrá remover del cargo.