

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE SAN FELIPE**

LUGAR DE DESEMPEÑO

San Felipe, 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 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 San Felipe, 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	53
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1.338
Presupuesto que administra	\$18.040.869.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de San Felipe</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>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 una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión 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 de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de \$ **726.572.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a \$ **1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de \$ **2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de \$ **726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad.**

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular.**

Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar.

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

- Establecimientos o comunas rurales
- Experiencia en gestión de personas

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASIÓN 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>	10%
<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>	20%
<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>	25%
<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>	20%
<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>	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	53
Dotación Total DAEM	1.338
Dotación Total Municipal	1.740

Presupuesto Global de la comuna	26.182.028.000 (Presupuesto incluye Educación, Salud y Cementerio)	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$15.879.668.000
	Aporte Municipal (2%)	\$415.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$1.746.201.000
	TOTAL	\$18.040.869.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Ubicada en el valle Aconcagua, la comuna de San Felipe, limita al norte con la comuna de Putaendo, al este con las comunas de Santa María, San Esteban, Los Andes y Calle Larga; al sur con las comunas de Rinconada y Panquehue y al oeste con la comuna de Catemu. Posee una superficie de 186 km² y tiene una población de 83.494 habitantes. (proyección Censo 2017)

La economía de San Felipe es eminentemente terciaria, prevaleciendo los bienes y servicios tanto del sector público como del privado. También es significativo el aporte del sector agrícola. Otra importante fuente de ingresos de los sanfelipeños proviene de las cosechas de temporada. Aquí se destacan productos hortofrutícolas y frutícolas.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	83.494
Porcentaje de Población Rural (%)	27,4%
Porcentaje de Población Urbana (%)	72,6%
Tasa de Natalidad (TAS)	16,10
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	9,3
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,92
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,08

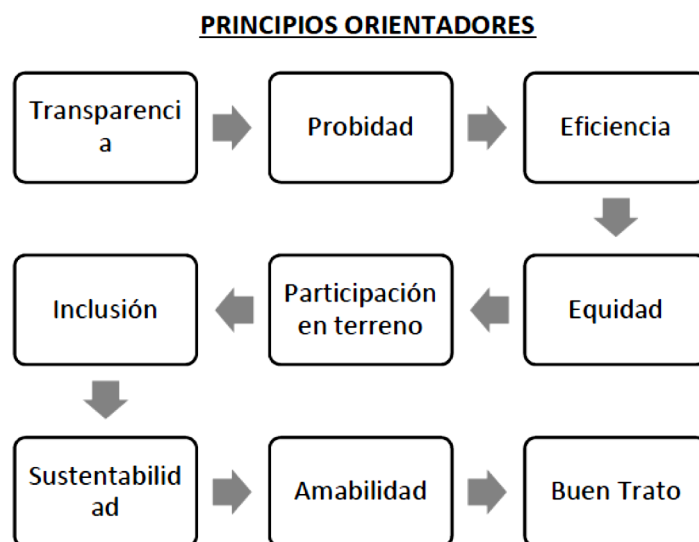
Entre la fuerza laboral comunal, la mayor parte de los trabajadores se desempeña en el rubro del comercio con un 39%, seguido de personas que ejercen labores en el rubro de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura las que representan un 13,71% del total. El tercer lugar es representado por el rubro del transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 10,19%.

Importante es mencionar que existe una fuerza laboral agrupados en la comunidad de inmigrantes (5.000 inmigrantes que viven en la comuna), quienes a su vez demandan servicios públicos, focalizados en salud y educación.

En relación con los estudiantes de nuestra comuna podemos mencionar el índice de vulnerabilidad del año 2021 es del 89%.

Para el desarrollo de la Educación Municipal, período 2021/2024 se propone desafíos en diversas áreas, basados en un conjunto de principios orientadores que van a ser la base referencial del trabajo que se desarrollará. Estos principios- que se presentan a continuación- son el marco en el que se pretende desarrollar los ejes de la educación de la comuna de San Felipe.

PRINCIPIOS ORIENTADORES



La visión de la gestión actual es convertir la Educación Municipal en el “Orgullo de Aconcagua” y para ello se debe trabajar a través de estos principios orientadores desde la siguiente propuesta:

1. Mesas de trabajo con los representantes de todos los miembros de la comunidad educativa.
2. Potenciar ambientes digitales. Promover la capacidad instalada y la adquisición de recursos tecnológicos y de conectividad para los establecimientos de la comuna.
3. Facilitar la conectividad con estrategias innovadoras en el territorio para favorecer el acceso al aprendizaje (Propender a la conectividad en juntas de vecinos, biblioteca, escuelas, otros). Desarrollar capacitaciones para docentes en estrategias innovadoras en TICs y redes sociales (utilización de medios tecnológicos, planificaciones y recursos digitales, entre otros).
4. Potenciar a los establecimientos educacionales como espacios abiertos a la comunidad, donde se desarrollen actividades de carácter recreativo, deportivo, cultural y artístico.
5. Evaluar alternativas de acompañamiento de jóvenes de tercero y cuarto medio para acceder a la educación superior a través de la ampliación del PACE a todos los liceos municipales de la comuna.
6. Implementar planes de apoyo y potenciación de los estudiantes para su desarrollo y máxima expresión.
7. Detectar en los establecimientos, estudiantes con necesidades educativas especiales y potenciar el desarrollo armónico de sus capacidades.
8. Facilitar el bienestar docente, de estudiantes y sus familias.
9. Evaluar alternativas de educación de adultos en sus ciclos básicos, medios y facilitar la educación superior.
10. Considerar el aumento de cobertura de maestros mentores para nuevos docentes que se integran a la educación municipal y red de maestros de excelencia para crear nuevas estrategias que se implementen en los establecimientos educacionales evaluados medios bajos o bajo y mejorar estándares de calidad.
11. Potenciar las competencias en los establecimientos educacionales de manera que puedan desarrollar procesos de enriquecimiento educativo desde sus propios sellos que favorezcan la inclusión de todos los estudiantes, reconociendo y potenciando los talentos y entregando los apoyos a aquellos estudiantes que lo requieran para avanzar en la trayectoria educativa.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de San Felipe posee 32 Establecimientos educacionales municipales, donde el 54% corresponde a establecimientos urbanos y el 46% a rural y se dividen en:

- 17 establecimientos de Educación Básica
- 4 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimiento de Educación Adultos
- 1 escuela Cárcel
- 1 establecimiento de Educación Especial
- 8 Jardines Infantiles (VTF)

La matrícula y asistencia municipal ha tenido una baja en los últimos dos años alcanzando 6.727 el 2020 y el año 2021 6.739; como lo demuestra el cuadro.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
6792	7046	7241	7335	6797	6739
Asistencia Histórica					
86%	87.1 %	87,6 %	86.6 %		

El año 2020 y 2021, no se aplica asistencia promedio por emergencia sanitaria Covid 19.

Diagnóstico Integral de Aprendizaje (Agencia de la Calidad). Estudiantes de 4° básico año 2021

a) LECTURA: habilidades evaluadas

Lectura de Oraciones	Lectura de textos	Localizar	Interpretar	Reflexionar
60.24%	68.46%	65.34%	59.80%	46.20%

b) MATEMÁTICA: ejes evaluadas

N° y Operaciones	Patrones y Álgebra	Geometría	Medición	Datos y Probabilidades
51.91%	53.54%	47.57%	48.67%	42.16%

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	263	263	264	-	-
4° Básico	Matemáticas	256	252	249	-	-
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	250	-	252	-	-
6° Básico	Matemáticas	247	-	245	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	246	-	245	-
8° Básico	Matemáticas	-	259	-	263	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	261	-	-	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y	260	263	261	-	-

	Comunicación					
II° Medio	Matemáticas	275	272	276	-	-

Resultados: IDPS

4° Básico

Indicadores de Desarrollo Personal y Social	Puntaje 2017	Puntaje 2018	2019 NO SE APLICA	2020 NO SE APLICA
Autoestima y Motivación Escolar	73	74	-	-
Clima de Convivencia Escolar	75	75	-	-
Participación y Formación Ciudadana	78	78	-	-
Hábitos de Vida Saludable	70	71	-	-

2° Medio

Indicadores de Desarrollo Personal y Social	Puntaje 2017	Puntaje 2018	2019 NO SE APLICA	2020 NO SE APLICA
Autoestima y Motivación Escolar	74	75	-	-
Clima de Convivencia Escolar	76	79	-	-
Participación y Formación Ciudadana	79	79	-	-
Hábitos de Vida Saludable	71	77	-	-

**3.4
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNO**

Entorno externo: El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, CPEIP, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as. También se relaciona con instituciones como: Junji, Junaeb, Sename, Senda, otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas locales, entre otros.

Entorno Interno: Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal son: Alcalde de la comuna, Encargados(as) de las distintas unidades del DAEM, Directores de Establecimientos Educativos, estudiante y sus familias.

Equipo de trabajo del jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 53 personas y se organiza por las siguientes responsabilidades de las distintas áreas:

Secretaría: Encargada de coordinar las gestiones de información internas del DAEM así como de la gestión de información con otras entidades relacionadas directamente con la gestión del Director o Directora de DAEM

Jefe de Finanzas: Responsable técnico de la parte financiera del Dpto. de Educación. Tiene a su cargo: encargado de remuneraciones, encargados Adquisiciones, un encargado de subvenciones y un encargado de Inventario.

Subdirector DAEM: Encargado de la administración de áreas de gestión interna relacionadas con la infraestructura, inventario además de la gestión de los

proyectos y fondos de mejora educativa

Jefe de Personal: Área responsable de la Administración de los contratos del personal docente y asistentes de la educación, los planes de capacitación del personal, la mantención actualizada de las carpetas por funcionario, con los bienios, antigüedad, reconocimientos, ingresos y término relación laboral. Cuenta con administrativos a cargo su cargo tales como gestión de kardex, licencias médicas, prevención de riesgos y gestión interna.

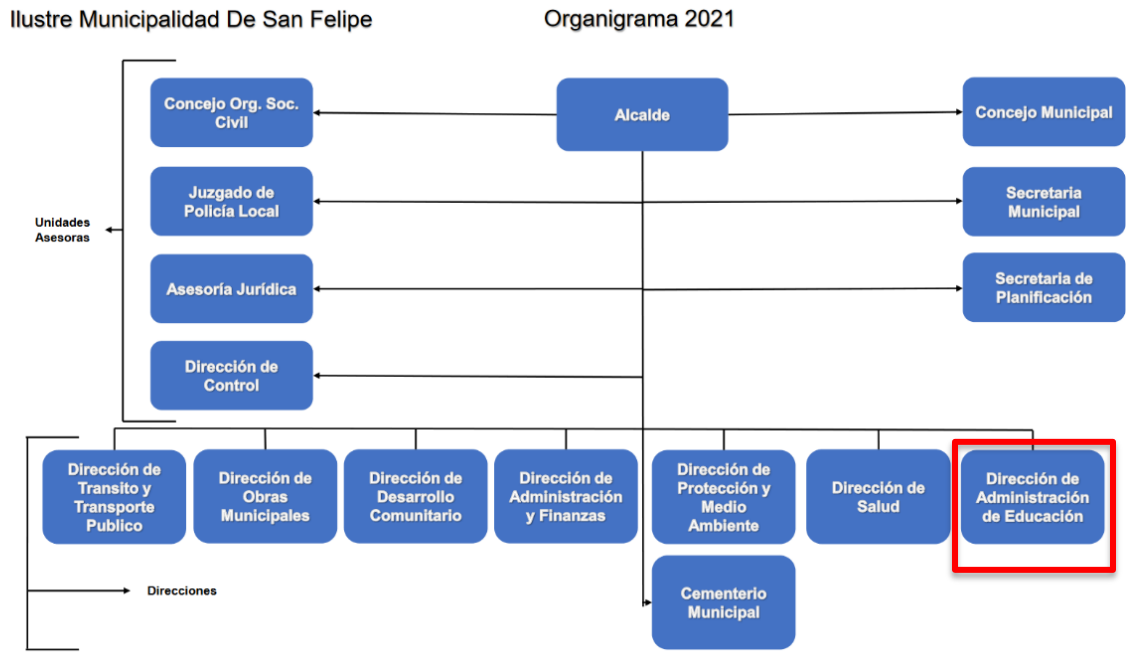
Unidad Técnica Pedagógica: Encargadas de coordinar, revisar, evaluar y retroalimentar los procesos técnicos pedagógicos de todos los establecimientos educacionales de la comuna de San Felipe, articulando los diferentes niveles de enseñanza. Es la responsable de velar por el cumplimiento de la Normativa Legal Educacional. Este a su vez posee a su cargo: Coordinadora Comunal PIE, Coordinadora de convivencia comunal, Encargado de subvención SEP, Coordinador Educación Parvularia.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 24 establecimientos educacionales, de los cuales 21 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

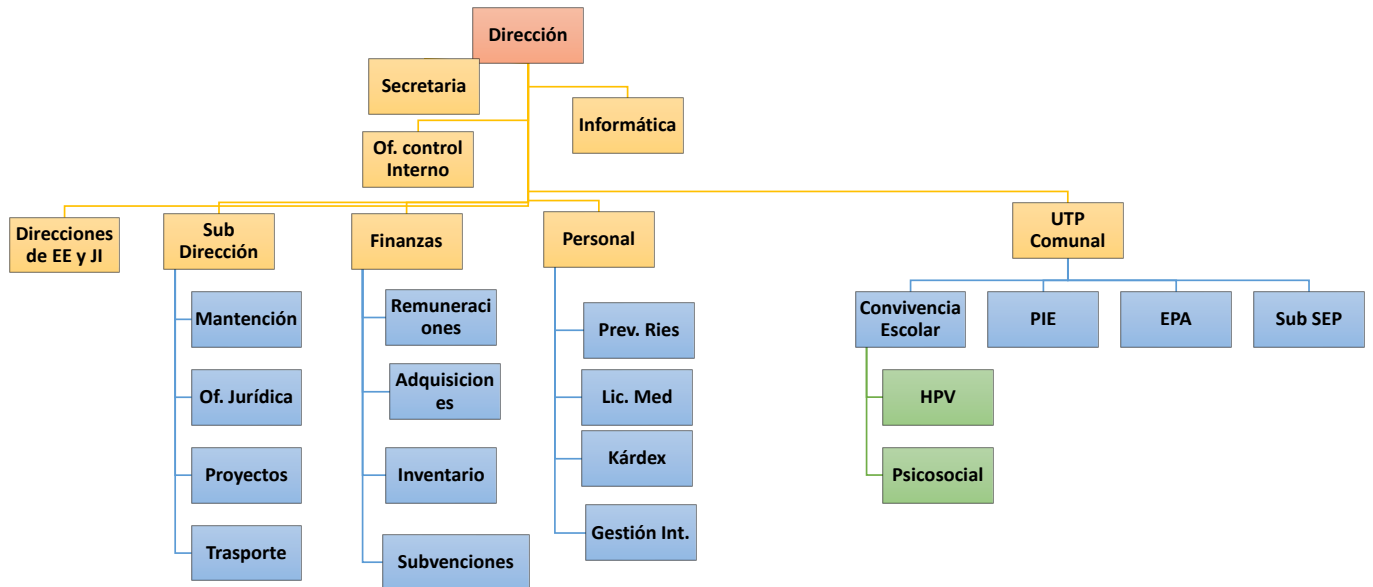
1. ESCUELA BERNARDO O'HIGGINS R.
2. ESCUELA MANUEL RODRIGUEZ ERDOIZA
3. ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA
4. ESCUELA SAN RAFAEL
5. ESCUELA JOSE DE SAN MARTIN
6. ESCUELA BUCALEMU
7. ESCUELA JOHN F. KENNEDY
8. ESCUELA JOSE ANTONIO MANSO DE VELASCO
9. ESCUELA ALMENDRAL
10. ESCUELA ESPECIAL SAGRADO CORAZON
11. ESCUELA CARMELA CARVAJAL DE PRAT
12. ESCUELA HERIBERTO BERMUDEZ CRUZ
13. ESCUELA MATEO COKLJAT KNEZIC
14. ESCUELA CAROLINA OCAMPO GARCIA
15. ESCUELA 21 DE MAYO
16. ESCUELA JUAN GOMEZ MILLAS
17. LICEO SAN FELIPE
18. LICEO BICENTENARIO CORDILLERA
19. LICEO DR. ROBERTO HUMERES OYANEDER
20. LICEO BICENTENARIO CORINA URBINA V.
21. LICEO DE EDUCACION DE ADULTOS JUAN FRANCISCO GONZALEZ REYES

3.6 Organigrama General Municipalidad de San Felipe



ORGANIGRAMA

DIRECCION DE ADMINISTRACION DE EDUCACION



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	San Felipe
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcaldesa Comuna San Felipe
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	

¹ 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/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo N°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.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaborar y ejecutar un Plan de apoyo pedagógico	(N° de actividades ejecutadas del Plan de apoyo pedagógico en el año t / N° de actividades programadas para el año t) *100	Plan de apoyo pedagógico aprobado por la autoridad Informe anual de actividades realizadas	No existe un Plan de apoyo Educativo	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 85% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	
Elaborar un Plan de reforzamiento escolar para apoyar el logro de los aprendizajes curriculares.	(N° de actividades ejecutadas del plan de reforzamiento en el año t / N° actividades programadas para el año t) * 100	Plan de reforzamiento aprobado por la autoridad Informe anual de actividades realizadas	No existe un plan de reforzamiento	Año 1: 100% del diseño y 50% de la ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 85% de ejecución	10%	
				Año 3: 90% de ejecución	10%	
				Año 4: 95% de ejecución	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en técnicas y habilidades directivas, para los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades ejecutadas del plan de Perfeccionamiento en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Plan de perfeccionamiento aprobado por la autoridad Resumen listado de participantes de las actividades de perfeccionamiento Informe anual de cumplimiento del plan	No existen un plan de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución y evaluación del plan	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Desarrollar mesas de trabajo para compartir buenas	(N° de mesas de trabajo realizadas en el	Informa anual de actividades realizadas	Existe pero son deficientes	Año 1: 50%	10%	Que los establecimientos de la comuna
				Año 2: 100%	10%	

prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	año t / 4 mesas de trabajo para el año t) * 100	Resumen listado de participantes identificando fecha de realización de mesas y los EE presente		Año 3: 100%	10%	tengan un funcionamiento normal durante el año académico.
				Año 4: 100%	10%	
				Año 5: 100%	10%	
Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso de tecnología y material didáctico para el trabajo en el aula o a distancia.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Capacitación en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Plan de capacitación aprobado por la autoridad Informe anual con las capacitaciones realizadas Listado de docentes capacitados	Existe, se debe complementar	Año 1: 100% de rediseño y 50% de ejecución	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.
				Año 2: 100% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	

Objetivo N°3	Mejorar la convivencia escolar para entregar un servicio educativo comunal de calidad.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Rediseñar y ejecutar un plan comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades 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 anual con las actividades realizadas	Existe, se debe adecuar a las nuevas temáticas de desarrollo socioemocional y personal de los estudiante y funcionarios	Año 1: 100 rediseño y 40% de ejecución	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.
				Año 2: 70% de ejecución	10%	
				Año 3: 80% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Aplicar encuesta para evaluar la satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo de la comuna de San Felipe. Nota: se entenderá como nivel de satisfacción una nota sobre 5,5 en una escala de 1 a 7.	(cantidad de respuestas por sobre 5,5 / total de respuesta) * 100	Encuesta de evaluación de satisfacción aprobado por la autoridad Informe anual de los resultados obtenidos con análisis y sugerencias de mejora	Existe una encuesta que no da cuenta de la realidad y es muy incipiente	Año 1: 100 diseño y diagnóstico	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 60%	10%	
				Año 3: 80%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 95%	10%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaborar un plan de apoyo a la matrícula a nivel comunal.	(N° de actividades del plan I realizadas en el año t / total de actividades del plan del año t) * 100	Plan comunal de matrícula escolar aprobado por la autoridad. Informe anual con las actividades realizadas Informa anual SIGE	No existe y se debe renovar anualmente	Año 1: Diseño y 30% de ejecución	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).	(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	Informe anual de recursos que han ingresado por año	Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento	Año 1: aumento 1%	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: aumento 3%	10%	
				Año 3: aumento 5%	10%	
				Año 4: aumento 7%	10%	
				Año 5: aumento 10%	10%	
Aumentar rendiciones y su eficiencia en aprobación	(Rendiciones del año t aprobadas /total rendiciones presentadas del año t) * 100	Informe de rendiciones	Existen un 20% de rendiciones con observaciones	Año 1: 80%	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 90%	10%	
				Año 3: 90%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 90%	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de éste por año de gestión, exceptuando el primer año.

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 80% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará readecuación de metas, en conjunto con un acompañamiento desde el sostenedor.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 90% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.