

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Valparaíso, OLMUÉ

**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. Estos profesionales de la educación podrán recibir la asignación de responsabilidad directiva o técnico pedagógica que corresponda, 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: Carlos Briceño.

## 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 usuarios 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

Administrar y gestionar con eficiencia y equidad los servicios educativos municipalizados en los niveles de Educación parvularia, básica y media, a través de las modalidades técnico profesional, científico humanista, educación especial, Jardines Vía Transferencia, PMEI JUNJI.

Olmué aspira a brindar un servicio educativo de alta calidad con una gestión de carácter democrático, se orienta a formar personas capaces de acceder a todas las posibilidades del desarrollo humano en cada una de sus modalidades y niveles.

Aspira a que sus establecimientos sean reconocidos por la comunidad como un ejemplo de educación pública que acoge a la diversidad, con escuelas inclusivas para lograr el desarrollo integral de sus alumnos, quienes deberán insertarse eficientemente en la sociedad.

Nuestra visión es ser un espacio pedagógico coherente, con altos estándares de gestión pedagógica, con integración acorde a las necesidades biosociales y necesidades educativas especiales de los estudiantes.

Lineamientos estratégicos:

- Condiciones para una Educación de Calidad
- Oportunidades para la Trayectoria Escolar
- Enseñanza efectiva en el Aula
- Gestión y ambiente escolar inclusivo

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

La comuna de Olmué posee 10 Establecimientos educacionales municipales, donde el 60% corresponde a establecimientos urbanos y el 40% a rurales y se dividen en:

- 7 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Básica y Media
- 1 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Especial

El DAEM tiene a su cargo 10 establecimientos educacionales, 2 de ellos imparten educación media TP y uno TP y HC, además administra 2 VTF y un PMEI, por otra parte, hay un solo establecimiento particular- subvencionados que si bien es nuestra competencia, no nos supera en los índices de las pruebas estandarizadas, cabe señalar que tenemos un alto IVE 93,79% De vulnerabilidad y un 82% de alumnos prioritarios y preferentes

RBD	ESTABLECIMIENTO
1490	Escuela Básica y Media Quebrada de Alvarado
12314	Escuela Básica Atenas
1489	Liceo de Olmué
1488	Escuela Básica Montevideo
1491	Escuela Básica Lo Narváez
1496	Escuela Básica Las Palmas del Niño Dios
1498	Escuela Básica Los Bellotos
1493	Escuela Básica La Dormida
1495	Escuela Básica LA Ramayana
14209	Escuela Especial Helen Keller

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento en todos los establecimientos de la comuna, por la gestión de la directora DAEM, en conjunto con los directores y docentes de los establecimientos, que han logrado dar identidad a los sellos de los establecimientos, los que están dentro de las preferencias de los padres y/o apoderados.

Matrícula Histórica							
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.565	1.573	1.592	1.562	1594	1.560	1.567	1.624

Los resultados de la PSU promedio obtenidos por los establecimientos de la comuna, tanto por el área científico humanista y técnico profesional, son los siguientes:

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	-----	-----
2013	-----	-----
2014	454	426
2015	400	448
2016	403	403
2017	451	485

Los resultados SIMCE obtenidos por los establecimientos de la comuna, son los siguientes:

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		242	243	254			
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	266	252	260	245	264		251
4° Básico	Matemáticas	258	233	254	235	247		254
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	245	249	249	245			
6° Básico	Lenguaje y Comunicación		249	248	258	243		239
6° Básico	Matemáticas		236	231	242	232		230
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	228	218	223		249	
8° Básico	Matemáticas	xxx	235	230	244		233	
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx	246		241			
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales			233			237	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	245	233		211	202	206	212
II° Medio	Matemáticas	216	219		206	203	207	217

AÑO	ADECUADO	ELEMENTAL	INSUFICIENTE
2014	19,3%	37,2%	48,3%
2015	12,9%	25,2%	68,5%
2016	8,7%	38,7%	52,6%
2017	10,5%	38,1%	53,1%
2018	18,1%	26,6%	55,5%

AÑO	ADECUADO	ELEMENTAL	INSUFICIENTE
2014	21,8%	38,0%	39,1%
2015	21,3%	30,1%	62,6%
2016	33,3%	36,0%	28,3%
2017	29,8%	26,8%	50,0%
2018	34,5%	24,4%	44,2%

**2.4**  
**CONTEXTO**  
**EXTERNO**  
**DEL DAEM**

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

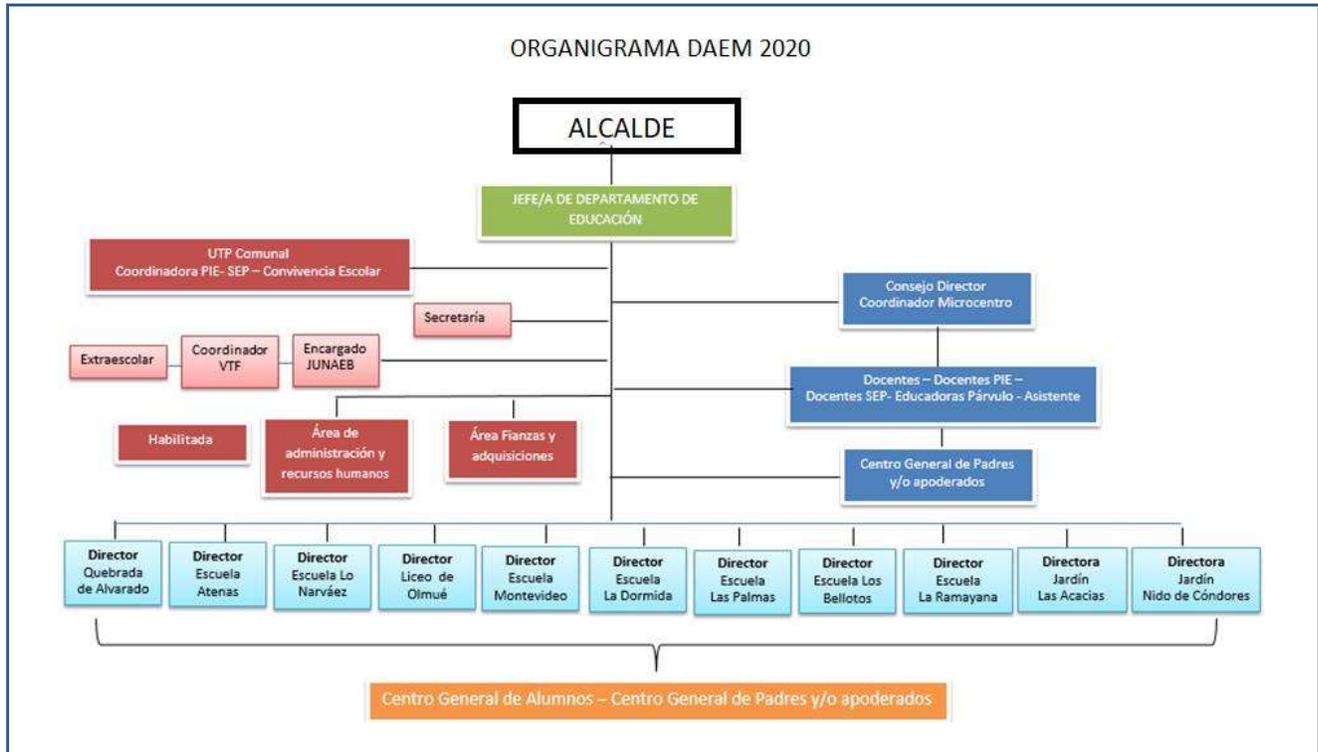
- Ministerio de Educación
- SECREDOC
- DEPROV
- JUNJI

Se propone el siguiente texto:

El /la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación en los niveles de Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de la Calidad; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con instituciones como JUNJI, JUNAEB, OPD, Tribunales de Familia, red SENAME, SENDA, Integra, Universidades, entre otras de interés para el cumplimiento del programa educativo proyectado.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>13 funcionarios (OFICINA DAEM)</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>314 Funcionarios (Docentes, Asistentes, Daem)</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>153 Funcionarios</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$ 4.910.700.000.-	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (40.98%)	\$1.700.000.000.-
	Aporte Municipal (2.90%)	\$120.000.000.-
	Otros financiamientos (26.12%)	\$2.328.000.000.-
	<b>TOTAL</b>	<b>\$4.128.000.000.-</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Comuna de Olmué, se ubica a 50,3 Km. de la ciudad de Valparaíso y a unos 88,8 Km. de Santiago, en los faldeos Oeste de la Cordillera de la Costa, perteneciendo a Región de Valparaíso y a la nueva Provincia de Marga Marga junto a las comunas de Olmué, Limache, Villa Alemana y Quilpué.

Sus límites administrativos son al Norte, con las Comunas de Hijuelas y Quillota; al Sur con la Comuna de Quilpué; al Este con la Comuna de Tiltil perteneciente a la Región Metropolitana y al Oeste con la Comuna de Limache.

Con una superficie según datos oficiales del INE de 231,80 Km<sup>2</sup>, el territorio de la Comuna de Olmué se extiende por un sector montañoso correspondiente estribaciones de la Cordillera de la Costa cuyas mayores alturas al interior de la comuna son los cerros La Campana, La Dormida y El Imán.

El territorio Comunal se presenta escarpado y con profundas pendientes y depresiones, sin embargo, existen áreas susceptibles de explotación agrícola – ganadera, correspondientes principalmente al valle del Estero de Limache, afluente del río Aconcagua.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	17.516
Porcentaje de Población Rural (%)	26,42
Porcentaje de Población Urbana (%)	73,58
Tasa de Natalidad (TAS)	13,8
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	0,1
Porcentaje de Población Comunal Masculina (49%)	8.597
Porcentaje de Población Comunal Femenina (51%)	8.919

**Población según pobreza por Ingresos CASEN 2011 y 2013, Metodología SAE CASEN 2011-2013**

Territorio	% de Personas en Situación de Pobreza por Ingresos	
	2011	2013
Comuna de Olmué	25,14	22,83
Región de Valparaíso	24,5	15,6
País	22,2	14,4

Fuente: Estimación de la pobreza por ingresos a nivel comunal 2013 Nueva metodología (SAE e imputación de medias por conglomerados) CASEN, Ministerio de desarrollo social

**Índices de hacinamiento de hogares FPS cierre julio 2013 e Índice de saneamiento de hogares FPS cierre julio 2013**

Indicadores	Porcentaje de Hogares		
	Comuna	Región	País
Porcentaje de hogares con hacinamiento medio	17,98	16,74	19,88
Porcentaje de hogares con hacinamiento crítico	1,40	1,70	2,32
Porcentaje de hogares con saneamiento deficitario	39,71	12	16,98

Fuente: Ficha de Protección social, Ministerio de Desarrollo Social.

La comuna de Olmué tiene una tasa de 15,8% de la población en situación de pobreza y una tasa de 3,5% de cesantía. IVE escolar 93,8%

**2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501**

En la comuna hay 10 establecimientos educacionales, de los cuales 4 tienen directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Escuela Quebrada de Alvarado
- 2.- Escuela Lo Narváez
- 3.- Escuela Montevideo
- 4.- Liceo de Olmué

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de Olmué, 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.
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. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales 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 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y autocuidado.

<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>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 un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. Fortalecer la instalación 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 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **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.

---

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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><b>10%</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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><b>20 %</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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><b>20 %</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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><b>25 %</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	314
<b>Presupuesto que administra</b>	4.128.000.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM son los siguientes:

- Jefe/a de Unidad técnica Pedagógica : Responsable de las cargas horarias de los establecimientos, encargada de los planes SEP, Docente más, Plan de Superación Profesional, encargada PIE.
- Departamento de finanzas y adquisiciones, responsables de las licitaciones, contratos a honorarios. Pago proveedores. etc.
- Encargado de Rendiciones de todas las subvenciones que se reciben en el Departamento de Educación; tales como subvención regular, FAEP, SEP, Pro-retención, PIE, Movilización Rural, incremento de la subvención. etc.
- Encargada de Recursos Humanos y decretos.
- Encargada de Licencias Médicas y recuperación de estas.
- Encargada de permisos administrativos y cometidos.
- Habilitada de remuneraciones,
- Encargado de JUNAEB Y SIGE
- Coordinador JUNJI
- Encargado de informática y reloj biométrico.
- Auxiliar de aseo y estafeta.

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

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes factores externos:  
Ministerio de Educación, SECREDOC, DEPROV, Superintendencia de Educación, JUNAEB, CPEIP, OPD, TRIBUNAL DE FAMILIA, PPF, CESFAM.

Entorno Interno:

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con: Alcalde, Secretario Municipal, Administrador Municipal, Jurídico Municipal, el Secretario Comunal de Planificación (SECPLAN), el Director de Control Interno, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Obras Municipal (DOM); el Consejo Municipal; Director DIDECO; Director del CESFAM y los Directores, Profesores y Encargados de Establecimiento Rurales.

#### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta 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.
- 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.

**ANEXO<sup>2</sup>**

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

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	Director Departamento de Administración Municipal
Cargo	Director Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Olmué
Fecha nombramiento	Xxxxxx 2021
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	Diciembre 2020 al Diciembre 2025

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>2</sup>Ley 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

**Año de gestión: (Diciembre/2020) a (Diciembre/2025)**

<b>Objetivo 1:</b>	<b>Mejorar los resultados de aprendizaje en los establecimientos de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.</b>
Ponderación:	20%

Nombre del Indicador	Forma 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
Elaboración e implementación de un plan de apoyo pedagógico comunal	(número de acciones implementadas del plan en año t/ número de acciones establecidas en el plan para el año t) * 100	100% Elaboración del plan	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan de apoyo pedagógico aprobado por el sostenedor.  Informe de seguimiento a la implementación del plan.	Que haya suspensión de las actividades educativas por más de 60 días por catástrofes naturales, sanitarias, paros docentes o crisis sociales.
Elaboración e implementación de un plan de apoyo para fortalecer resultados para prueba de ingreso universitario	(número de acciones implementadas del plan en año t/ número de acciones establecidas en el plan para el año t) * 100	100% Elaboración del plan	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan de apoyo para fortalecer resultados de prueba de ingreso universitario aprobado por el sostenedor. Informe de seguimiento de la implementación del plan. Resultados oficiales de la prueba de ingreso universitario	Que exista suspensión de las actividades educativas por más de 60 días por catástrofes naturales, sanitarias, paros docentes o crisis sociales

<b>Objetivo 2:</b>	<b>Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través del mejoramiento de la condición financiera del DAEM.</b>
Ponderación:	30%

Nombre del Indicador	Forma 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
Porcentaje de ejecución presupuestaria al 100% de recursos financieros provenientes de: FAEP, Ley SEP, FNDR, Municipio entre otros. <sup>3</sup>	((M\$ ejecutados provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR, en el año t/ M\$ provenientes de FAEP, Ley SEP, FNDR aprobados para el año t) *100	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.	Que exista suspensión de las actividades educativas por más de 60 días por catástrofes naturales, sanitarias, paros docentes o crisis sociales, que impida la obtención de recursos financieros.
Suscribir convenios para mejorar el servicio educativo en la comuna	Cantidad de convenios vigentes en el año t	3	10%	4	10%	4	10%	4	10%	4	10%	Convenios vigentes firmados con Decretos	Que haya suspensión de las actividades educativas por más de 60 días por catástrofes naturales, sanitarias o crisis sociales.

<sup>3</sup> \*El año 2020, la ejecución fue de un 100%, motivo por el cual se debe mantener dicha ejecución.

<p>Porcentaje de fondos rendidos de acuerdo a normativa (fondos Subvención Regular, PIE, SEP, Mantención, Pro retención, Junji,HPV,PSP y Proyectos ajustada).</p>	<p>(total de fondos rendidos y aceptados de acuerdo a normativa año t /total de fondos rendidos año t)*100</p>	<p>80%</p>	<p>10%</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Rendición aprobada por la autoridad correspondiente.</p>	<p>Contar con el personal especializado o para la tarea.  Que no existan imprevistos que impidan realizar las rendiciones en plataforma y/o formato físico en plazo mayor a 60 días.</p>
---	--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------	------------	-------------	------------	---	--

<b>Objetivo 3:</b>	<b>Fortalecer la convivencia escolar, generando alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados.</b>
Ponderación:	30%

Nombre del Indicador	Forma de Calculo	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 y ejecutar Plan de fomento y fortalecimiento de la convivencia escolar comunal.	(N° de actividades ejecutadas del plan de convivencia en el año t/ N° de actividades propuestas en los en el plan de convivencia t) * 100	100% del diseño y	10%	80% de ejecución	10%	90% de ejecución	10%	100% de ejecución	10%	100% de ejecución	10%	Plan de fomento y fortalecimiento de la convivencia escolar, aprobado por la autoridad  Registro de participación de las comunidades educativas y otros actores en las actividades de convivencia del plan.	Que ocurran eventos inesperados tales como cuarentena sanitaria, catástrofes, etc., que impidan la realización de los mismos extendidos por más de 60 días.
Elaborar y Ejecutar un Plan de Capacitación para los encargados de convivencia escolar y duplas psicosociales de todos los establecimientos	(N° de actividades de capacitación a los encargados de convivencia escolar y duplas psicosociales realizadas / N° de actividades capacitación planificadas en el año t) * 100	100% Diseño de Plan y 50% de ejecución	10%	Ejecución del 70%	10%	Ejecución del 80%	10%	Ejecución del 100%	10%	Ejecución del 100%	Ejecución del 100%	Plan de capacitación relativo a la convivencia escolar.  Registro de participación y certificación en las jornadas de capacitación de convivencia escolar	Que ocurran eventos inesperados, como paros o personal con licencias médicas, que impidan la realización de los mismos extendidos por más de 90 días.

<b>Objetivo 4:</b>	<b>Mejorar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DAEM y Directivos de los establecimientos educacionales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.</b>
Ponderación:	20%

Nombre del Indicador	Fórmula de Calculo	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 implementación de un plan de capacitación técnica y habilidades de gestión para el personal DAEM	(N° de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades planificadas para el año t)*100	100% del diseño del plan	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Que ocurran eventos inesperados que  Impidan la realización de los mismos por más de 90 días.
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos de los establecimientos educacionales	(N° de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades planificadas para el año t)*100	100% del diseño del plan	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Que ocurran eventos inesperados que impidan la realización de los mismos por más de 90 días.

**Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento De acuerdo a los resultados obtenidos en el año**

Con un 65% o más de cumplimiento y considerando los supuestos establecidos, se entenderá que se ha dado cumplimiento al convenio para el primer año, 80% para segundo año. Para el resto de los años se exige un 90% de cumplimiento.

En el caso de no lograrse el 65% y 80% de los dos primeros años o el 90% del resto del período de nombramiento el Jefe Daem estará obligado a presentar un informe al Alcalde e implementar una estrategia remedial. Asimismo, de no cumplirse las mejoras establecidas en el plan remedial el alcalde podría poner fin al contrato.

---

Firma Alcalde

---

Firma del Jefe Daem