

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Talcahuano
Región del Bio Bio

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 Talcahuano 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	96
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1960
Presupuesto que administra	\$30.354.800.000

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
1. 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.	1.1. Generar plan de equilibrio financiero, vinculado a ajuste de dotación y retención de matrícula. 1.2. Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 1.3. Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual en miras al traspaso al Servicio de Educación Pública.
2. 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.	2.1. Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 2.2. Mejorar la categorización de calidad de los establecimientos educacionales.
3. Potenciar las habilidades y competencias directivas de los directores de los establecimientos para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	3.1. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 3.2. Desarrollar mesas de trabajo que permitan, coordinar el quehacer entre los establecimientos, conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas y financieras entre los distintos establecimientos educacionales y particularmente entre los directores de los establecimientos. 3.3. Desarrollar plan de capacitación vinculado a potenciar las habilidades de relación y gestión con la comunidad, de manera de facilitar la integración de la red educacional.
4. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	4.1. Elaborar e implementar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.

	4.2. Diseñar e implementar un plan de desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante en la vinculación con su comunidad educativa y el entorno.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 300% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$2.179.716.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.906.288.-**

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 300%.

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 liderando cargos de gestión técnico-pedagógica y gestión financiera, en instituciones del ámbito educacional.

Adicionalmente se valorará tener experiencia y/o conocimiento en:

- Gestión y control del plan estratégico
- Negociación y/o comunicación estratégica

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>	30%
<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>	20%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	96
Dotación Total DAEM	2056
Dotación Total Municipal	3230

Presupuesto Global de la comuna	\$ 32.502.361.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (90,8 %)	\$27.558.800.000
	Aporte Municipal (1,3 %)	\$405.000.000
	Otros financiamientos (7,9%)	\$2.382.000.000
	TOTAL	\$30.354.800.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

El territorio comprendido por la comuna de Talcahuano es de 92,3 km², la misma está ubicada en la provincia de Concepción, limitado por las comunas de Concepción, Penco y Hualpén, además del Océano Pacífico. La distancia con la capital regional, Concepción, es de 16 km.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	151.749
Porcentaje de Población Rural (%)	0.9%
Porcentaje de Población Urbana (%)	99.1%
Tasa de Natalidad (TAS)	9,9 ⁽¹⁾
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7.9 ⁽²⁾
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48.1 ⁽³⁾
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51.8 ⁽⁴⁾

¹y²Tasas c/1.000 hab, Año 2016, DEIS, MINSAL

³y⁴Censos de Población y Vivienda, Proyecciones de Población, INE.

Desafíos Municipales

Se establece como prioridad el alcanzar un equilibrio financiero en el sistema educacional de la comuna, dado la necesidad de establecer en el mediano plazo un servicio local de educación, como también de mantener actuadamente un adecuado servicio educacional a la comuna. Lo anterior, sin perjuicio de la misión establecida en el PADEM 2020 y los objetivos estratégicos planteados en el mismo.

DIMENSION	INICIATIVA
Gestión pedagógica	Capacitación para la comunidad educativa
	Lineamientos técnico-pedagógicos

a	Transición educativa inter-nivel
Liderazgo	Liderazgo y trabajo en equipo del DAEM
Formación Y Convivencia	Fortalecimiento de la coordinación de convivencia escolar
a	Asistencia y retención escolar
Gestión de Recursos	Normalización
	Estado financiero (equilibrio)

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Talcahuano posee 41 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se dividen en:

- 22 establecimientos de Educación Básica
- 5 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial
- 10 establecimientos de educación Parvularia
- 2 establecimientos de ciclo escolar completo (enseña básica y media)

Además de los establecimientos educacionales señalados, existe una oferta de 1 Colegio particular, con un público muy especificado y 10 establecimientos particulares subvencionados que constituyen una competencia directa del sistema educacional municipal.

Por otra parte, se debe mencionar dentro del contexto educacional que la matrícula municipal ha tenido una disminución constante en los últimos años, con una marcada migración al sistema particular subvencionado existente en la propia comuna o hacia las localidades aledañas, como la comuna de Concepción, en donde el sistema de municipal de esa ciudad atrae a nuestro potencial alumnado. Se agrega a lo anterior, que la tendencia demográfica de disminución de la población, en especial después del terremoto del 2010, impacta también en una menor matrícula del sistema educativo.

Matrícula Histórica				
2016	2017	2018	2019	2020
12.672	12.269	11.980	11.785	11.284

Se aclara que no cuentan con datos SIMCE 2020, dado que se suspende la prueba ese año, en adición se presentan los últimos datos IDPS disponibles, correspondientes a año 2018.

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		255			
4° Básico	Lenguaje y	226	268	262	265	265

		Comunicación					
	4° Básico	Matemáticas	263	258	254	256	258
	4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	257	258	254		
	6° Básico	Lenguaje y Comunicación		250	245	244	249
	6° Básico	Matemáticas		254	254	247	249
	8° Básico	Lenguaje y Comunicación		259	241	240	
	8° Básico	Matemáticas		262	261	262	
	8° Básico	Ciencias Naturales		274		265	
	8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales			263		
	II° Medio	Lenguaje y Comunicación		243	257	241	244
	II° Medio	Matemáticas		262	278	258	263

IDPS		
N°	Establecimiento	Promedio periodo 2018
1	Escuela Arturo Prat	73,3
2	Liceo Santa Leonor	69,8
3	Escuela Diego Portales	67,3
4	Escuela México	77,3
5	Escuela Dama Blanca	70,5
6	Escuela Villa Independencia	79,8
7	Escuela Cruz del Sur	73,8
8	Liceo Anita Serrano Sepulveda	72,5
9	Escuela Simons	72,5
10	Escuela Cerro Comou	73,5
11	Escuela Libertad	69,8
12	Escuela Buena Vista-Zaror	78,0
13	Escuela Caleta Tumbes	70,8
14	Escuela Cometa Cabrales	74,8
15	Escuela Huertos Familiares	78,3
16	Escuela Las Higueras	78,3
17	Escuela Huachipato	73,0
18	Escuela Los Cóndores	67,5
19	Escuela Santa Clara	72,0
20	Escuela San Francisco	67,8
21	Escuela San Vicente	72,0
22	Escuela Nueva Los Lobos	75,3
23	Escuela Los Lobos	72,0
24	Escuela Villa Centinela Sur	81,3
25	Liceo Pedro Espina Ritchie	Su establecimiento no cuenta con resultados educativos 2019, ya que no pudo rendir la última evaluación Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
26	Liceo Comercial	Su establecimiento no cuenta con resultados educativos 2019, ya que no pudo rendir la última evaluación Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
27	Liceo Industrial	Su establecimiento no cuenta con resultados educativos 2019, ya que no pudo rendir la última evaluación Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
28	Liceo Técnico	Su establecimiento no cuenta con resultados educativos 2019, ya que no pudo rendir la última evaluación Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
29	Liceo Polivalente Las Salinas	Su establecimiento no cuenta con resultados educativos 2019, ya que no pudo rendir la última evaluación Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
30	Escuela de Párvulos El Arenal	No presenta indicadores
31	Escuela de Párvulos San Francisco	No presenta indicadores
32	Escuela Alonkura	No presenta indicadores
33	Escuela Puerta Nueva	No presenta indicadores
34	CEIAP Las América	No presenta indicadores

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal, como ente director de la gestión municipal, se relaciona tanto organismos regulatorios de la educación, tales y como Seremi Educación, Mineduc, Superintendencia de Educación, Consejo Nacional de Educación y Agencia de Calidad de Educación.

En el ámbito local el/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal debe vincularse con las diversas comunidades escolares que componen el sistema educacional de la comuna, pero también lo hace con otras instancias que influyen o trabajan con los actores de estas instancias. De esta forma se presentan por un lado asociaciones gremiales, de alumnos como de apoderados. Se menciona acá los siguientes:

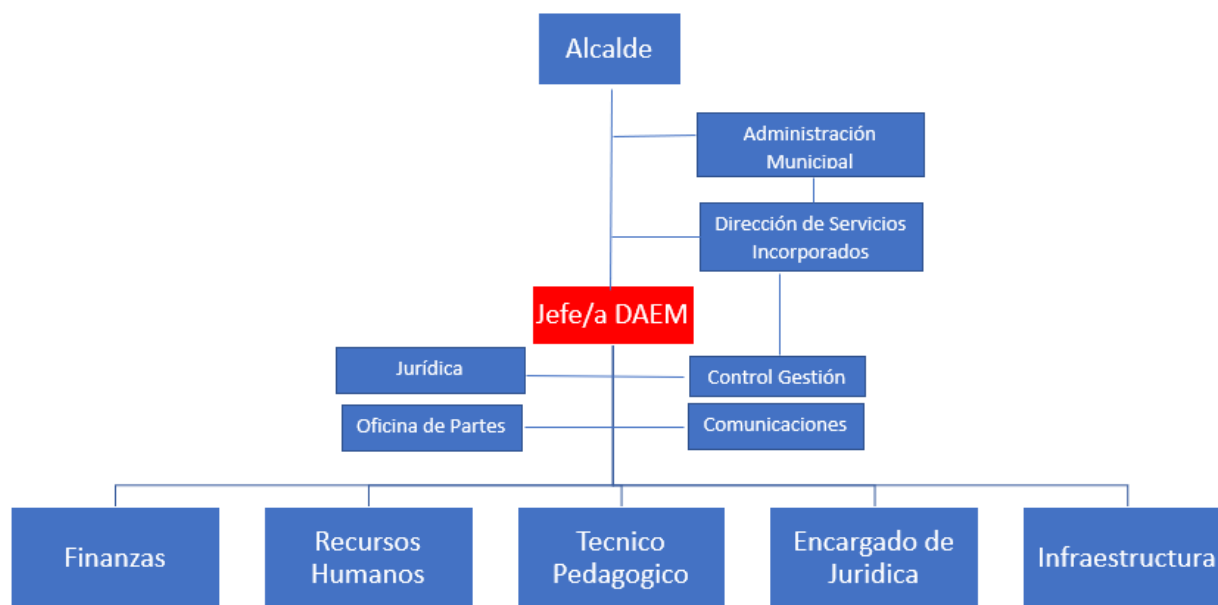
- Asociación de Funcionarios de la educación municipal AFEM
- Asociación de Funcionarios paradoscentes, técnicos de la educación de párvulos y educación diferencial de la Municipalidad de Talcahuano AFUPATP
- Asociación de funcionarios y funcionarias asistentes de la educación vía transferencia de fondos, VTF.
- Asociación de funcionarios asistente de la educación de Talcahuano, AFAET
- Asociación de funcionarios DAEM, AFUDAEM
- Asociación de Directores de educación Municipal de Talcahuano, ADEMTAL
- Unión Comunal de Centros Generales de Padres Centro general de Estudiantes, CGE

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 41 establecimientos educacionales, de los cuales 11 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

1. Escuela Básica Villa Independencia
2. Escuela Básica México Estado de Guerrero
3. Escuela Básica Caleta Tumbes
4. Escuela Básica San Vicente
5. Escuela Básica Las Higueras
6. Escuela Básica Los Lobos
7. Escuela Básica Arturo Prat
8. Escuela Básica Los Cóndores
9. Colegio Básico San Francisco
10. Liceo Industrial A-23
11. Liceo Técnico C-25

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

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 Municipalidad de Talcahuano.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe/a DAEM Talcahuano
Municipalidad	Municipalidad de Talcahuano
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	5 años

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	

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

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

Objetivo N°1	Mejorar al equilibrio financiero del DAEM, a través de la adecuación del gasto e ingresos.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseño y Ejecución de un Plan de equilibrio financiero vinculado a ajuste de dotación y retención de matrícula	1.(N° de acciones ejecutadas del plan/N° de acciones planificadas) *x 100	- 1er año decreto alcaldicio solicitado por dirección DAEM que contenga diagnóstico y diseño plan de equilibrio financiero. Año 2, 3,4 y 5 oficios Daem que informen, de las actividades planteadas y ejecutadas respecto del plan y cronograma como también de los respaldos de las mismas. De acuerdo a cronograma anual.	No existe un Plan de equilibrio financiero	Año 1: 100% de Diagnóstico y Diseño Plan de Ajuste financiero	20%	Se considera que plan se ejecuta en la medida que no existan mayores restricciones presupuestarias a nivel Ministerial/ o bien mayores exigencias de gastos derivados del ente regulador ¹ Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal ²
				Año 2: 80 % de las acciones planificadas para el año.	20%	
				Año 3: 85% de las acciones planificadas para el año.	20%	
				Año 4: 90% de las acciones planificadas para el año.	20%	
				Año 5: 95% de las acciones planificadas para el año.	20%	
Establecimiento de plan de gestión de proyectos de financiamiento externo³	N° Proyectos de fondos externos adjudicados ⁴	Oficio DAEM con reporte de Dirección Daem de todos los proyectos adjudicados en el año Y Oficio DAEM con Reporte de oficina de finanzas DAEM, con copia de todos los ingresos de fondos externos	Los proyectos a gestionar se ven año a año	Año 1: 1 proyectos adjudicados en el año	10%	Se considera que esta propuesta podrá ser desarrollada en la medida que no exista restricción presupuestaria. ⁵
				Año 2: 2 proyectos adjudicados en el año	10%	
				Año 3: 2 proyectos adjudicados en el año	10%	
				Año 4: 2 proyectos adjudicados en el año	10%	
				Año 5: 2 proyectos adjudicados en el año	10%	

¹ Se establece que las restricciones presupuestarias/ gastos, deberán ser informadas a través de los oficios respectivos del ente regulador (Municipio, Mineduc, Gobierno Regional u otro) que den cuenta de esta situación, reportando en como inciden en la ejecución de las acciones planificadas.

² Que año académico no se vea afectado por suspensiones de más de 60 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 90 días.

³Se considera como proyectos de financiamiento externo como por ejemplo, Fondos de Desarrollo Regional, Fondos para renovación o mejoramiento de infraestructura de establecimientos educacionales, etc.

⁴Los proyectos que se adjudiquen pueden ser más de los señalados en la meta anual, de suceder esto se puede hacer válidos para el apoyo del cumplimiento de la meta del año siguiente. Para hacer válido esto, deberá haber un respaldo en ese año de proyectos debidamente presentados (los que no necesariamente sean adjudicados, pero da fe de la gestión en el ítem).

⁵Las restricciones presupuestarias deberán ser acompañadas por oficios respectivos que den cuenta de tal situación.

Objetivo N°2		Orientar la gestión pedagógica, hacia la mejora global con el fin de asegurar una educación de calidad, equitativa e inclusiva				
Ponderación		30%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de Establecimientos Educacionales¹ que suben su categoría de desempeño²	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Establecimientos que sube en su categoría/Total de los establecimientos}^1}{\text{Total de los establecimientos}^1} \times 100$	Informe anual de agencia de calidad	La medición se encuentra suspendida dado el estado de la pandemia	Año 1: 0% de variación (mantención o incremento)	15%	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal. ³
				Año 2: 12,5% (4 establecimientos) ¹	15%	
				Año 3: 12.5% (4 establecimientos) ¹	15%	
				Año 4: 18.75% (6 establecimientos) ¹	15%	
				Año 5: 18.75% (6 establecimientos) ¹	15%	
Aumentar el grado ejecución de los indicadores de gestión pedagógica de plan PADEM	1.(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas) *x 100	-Oficio Dirección Daem con el informe de ejecución de los indicadores de gestión pedagógica señalados en Padem, año corriente al 31 de diciembre de cada año -Oficio Dirección DAEM con adjunto de plan de acciones a realizar en PADEM del año siguiente presentado al mismo tiempo de la presentación de PADEM del año siguiente.	PADEM se establece el 2021 para periodo de 2022	Año 1: Ejecución e implementación de 50% Indicadores pedagógicos PADEM año 2022 ⁴	15%	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal ³
				Año 2: Ejecución e implementación de 80% Indicadores pedagógicos PADEM año 2023	15%	
				Año 3: Ejecución e implementación de 100% Indicadores pedagógicos PADEM año 2024	15%	
				Año 4: Ejecución e implementación de 100% Indicadores	15%	

				pedagógicos PADEM año 2025		
				Año 5: Ejecución e implementación de 100% Indicadores pedagógicos PADEM año 2026	15%	

¹Los establecimientos considerados son 32, de Enseñanza Básica y Media, y categorización es de acuerdo con los criterios de la agencia de calidad. Los resultados se consideran respecto del año.

²Todos los establecimientos educacionales presentarán e implementarán un plan de mejora tendiente a subir de categorías en la clasificación anual realizada por la agencia de calidad. Los resultados de este informe serán el elemento de información para realizar el cálculo de este convenio de desempeño. Se establece como año base 2018 para efectos de cálculo del primer año del convenio. Los años siguientes se considera como año base para el cálculo, la clasificación del año anterior.

³Que año académico no se vea afectado por suspensiones de más de 60 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 90 días.

⁴Se considera el año 2022 como el período de inicio de la gestión del nuevo Jefe Daem, dependiendo de la fecha de inicio, se podrá disminuir este porcentaje, como lo establece las condiciones generales del convenio.

Objetivo N°3	Potenciar las habilidades directivas en directores de establecimientos, a fin de mejorar prácticas pedagógicas en los mismos					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración e implementación programa de perfeccionamiento para equipos directivos	1.(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas) *x 100	Año 1 Decreto alcaldicio solicitado por Dirección Daem con Diagnostico y diseño de programa de perfeccionamiento directivo. Como también cronograma Anual Año 2, 3, 4 y 5 Oficios Daem con compilado anual con los informes y respaldos (listas de asistencias) que dé cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas, de acuerdo a cronograma anual	No hay plan vigente actualmente	Año 1: Diagnóstico y diseño de programa	10%	Se entiende que el plan se podrá realizar en forma virtual o presencial, a fin de facilitar su ejecución.
				50% de ejecución actividades planificadas ¹		
				Año 2: 80 %de ejecución de acciones planificadas	10%	
				Año 3: 90 %de ejecución de acciones planificadas	10%	
				Año 4: 100 %de ejecución de acciones planificadas	10%	
Año 5: 100 %de ejecución de acciones planificadas	10%					
Establecimiento de una mesa de trabajo de directivos de establecimiento, a	1.(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas) *x 100	Año 1 Decreto alcaldicio solicitado por Dirección Daem con Diagnostico y plan de	Existe una reunión de directores que se planifica anualmente que podría ser la base	Año 1: Diagnóstico de estado de las redes entre establecimientos y	10%	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal. ³ Las reuniones de

<p>objeto de homologar y potenciar el logro de los objetivos financieros (ajustes y desarrollo de proyectos de inversión) y educativos²</p>		<p>mejoramiento de redes y cronograma anual asociado</p> <p>Año 2, 3, 4 y 5 Oficio Daem con compilado con los informes s y respaldos (listas de asistencias) que dé cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas en plan y cronograma anual.</p>	<p>para establecer esta meta</p>	<p>generación de plan</p> <p>Año 2: 80 %de ejecución de acciones planificadas</p> <p>Año 3: 100 %de ejecución de acciones planificadas</p> <p>Año 4: 100 %de ejecución de acciones planificadas</p> <p>Año 5: 100 %de ejecución de acciones planificadas</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p>	<p>coordinación y trabajo se podrán realizar en forma virtual o presencial.</p>
<p>Elaboración e implementación programa de transición o gestión del cambio desde sistema educativo municipal a sistema centralizado para el DAEM</p>	<p>1.(N° de acciones ejecutadas del plan /N° de acciones planificadas) *x 100</p>	<p>Año 1 Decreto alcaldicio solicitado por Dirección Daem con Diagnostico de variables a transición/gestión del cambio y elaboración de plan de abordaje como cronograma anual.</p> <p>Año 2, 3, 4 y 5 Oficio Daem con informe que dé cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas en plan y cronograma por año.</p>	<p>Actualmente todos los establecimientos cuentan con un encargado de convivencia escolar</p>	<p>Año 1: Elaboración de plan de transición ⁴</p> <p>60% de ejecución (acciones del segundo semestre)</p> <p>Año 2: 70 % de ejecución plan anual</p> <p>Año 3: 80 % de ejecución plan</p> <p>Año 4: 90 % de ejecución plan</p> <p>Año 5: 100 % de ejecución plan</p>	<p>10%</p>	<p>Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal³</p>
<p>¹ El plan/programa de perfeccionamiento directivo deberá contar con acciones a realizar el primer año, en particular en el segundo semestre y del que se pide al cumplimiento del 50% de estas, siempre y cuando el nuevo Jefe Daem asuma con antelación al segundo semestre de 2022, caso contrario se podrá modificar el porcentaje de cumplimiento de acuerdo a las reglas generales.</p> <p>² El logro de los objetivos financieros y de gestión educativa, deberán tener la misma orientación que los planteados en las otras secciones de este convenio de desempeño y deberán verse reflejados en el plan de potenciamiento de redes que se establece a través de este indicador.</p> <p>³ Que año académico no se vea afectado por suspensiones de más de 60 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 90 días.</p> <p>⁴ El plan de transición a elaborar deberá contar con acciones a realizar el primer año, en particular en el segundo semestre y del que se pide al cumplimiento del 60% de estas, siempre y cuando el nuevo Jefe Daem asuma con antelación al segundo semestre de 2022, caso contrario se podrá modificar el porcentaje de cumplimiento de acuerdo a las reglas generales.</p>						

Objetivo N°4	Potenciar el desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante en la vinculación con su comunidad educativa y el entorno.					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Implementación programa de convivencia escolar en todos los establecimientos del sistema educativo municipal con foco en el desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante	1.(N° de reuniones realizadas/N° reuniones planificadas) *x 100	Decreto alcaldicio con compilado de las actas de reuniones con los consejos escolares y comunidades realizados en el año, por establecimiento, con respaldo de listas de asistencia.	Se requiere asegurar el funcionamiento correcto de los concejos escolares	Año 1: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	10%	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal ¹ Las reuniones de coordinación y trabajo se podrán realizar en forma virtual o presencial.
				Año 2: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	10%	
				Año 3: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	10%	
				Año 4: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	10%	
				Año 5: 100% ejecución de reuniones planificadas para el año	10%	
¹ Que el año académico no se vea afectado por suspensiones de más de 60 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 90 días.						

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Del cumplimiento:

Se entenderá como condición de respaldo para la continuidad de su contrato. Se espera un cumplimiento de metas de un 70% para el año 1 y de un 80% para los años restantes.

Del incumplimiento:

El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo. Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60 y 69% el primer año y entre el 70 y 79% los años restantes, podrá el alcalde mantener al/a la Jefe/a DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.

Además, existiendo razones fundadas, se podrán solicitar el realizar una readecuación de las metas. Lo anterior se podrá realizar en cualquier momento del convenio, con un máximo de una vez por año.