

JEFE/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/la jefe/a del Departamento de 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 este concurso podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

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

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.

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

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

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

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

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

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

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

El gran desafío del cargo es lograr cumplir con los requisitos establecidos en la ley N°21.040 que permiten optar por mantener la educación pública bajo la administración municipal. Específicamente los requisitos que se espera que la persona que ocupe el cargo son:

1. Que los establecimientos a su cargo presenten niveles educativos ordenados como de desempeño alto o medio, según la ordenación realizada por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad con la ley N° 20.529.
2. Que la evolución del total de la matrícula en los establecimientos que administra, durante los seis años previos al momento de la solicitud, ubique a la respectiva municipalidad o corporación municipal dentro del 30% de mejor desempeño a nivel nacional para dicho índice.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Lo Barnechea posee 06 Establecimientos educacionales municipales y un jardín infantil hasta el año 2019.

- Colegio Farellones, Establecimiento Rural.
- Colegio Diferencial Madre Tierra, Establecimiento Urbano.
- Instituto Estados Americanos, Establecimiento Urbano.
- Complejo Educativo Eduardo Cuevas Valdés, Establecimiento Urbano.
- Liceo San José, Establecimiento urbano.

-Jardín Infantil Los Manzanos, Establecimiento Urbano.

El año 2020 la comuna de Lo Barnechea ajusta el número de Establecimientos educacionales municipales fusionando 3 de ellos y mantiene el jardín infantil.

- Colegio Farellones, Establecimiento Rural.
- Colegio Diferencial Madre Tierra, Establecimiento Urbano.
- Jardín Infantil Los Manzanos, Establecimiento Urbano.

Se Fusionan:

- Instituto Estados Americanos, Establecimiento Urbano.
- Complejo Educacional Eduardo Cuevas Valdés, Establecimiento Urbano.
- Liceo san José, Establecimiento Urbano.

Formando el Colegio Lo Barnechea.

La comuna cuenta además con 08 establecimientos particulares-subvencionados y 17 particulares Pagados

Matrícula Histórica				
2014	2015	2016	2017	2018
1747	1820	2081	2146	2127

En relación al puntaje promedio PSU de lenguaje esta ha ido disminuyendo en el tiempo, pero no de manera considerable, el año 2016 vuelve a aumentar. En relación al puntaje promedio PSU de matemática, este se ha mantenido alrededor de los 430 puntos.

PSU	Lenguaje	Matemática
	(promedio)	(promedio)
2014	411	419
2015	414	432
2016	423	443
2017	432	454
2018	390	438

En relación al puntaje SIMCE no hay una tendencia común, se observa tanto disminuciones como aumentos entre los distintos cursos y asignaturas en el transcurso de los años, exceptuando a 2° básico lenguaje y comunicación que ha ido en aumento.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2018
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	249	257	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	260	255	237	250
4° Básico	Matemáticas	258	250	244	241
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	216

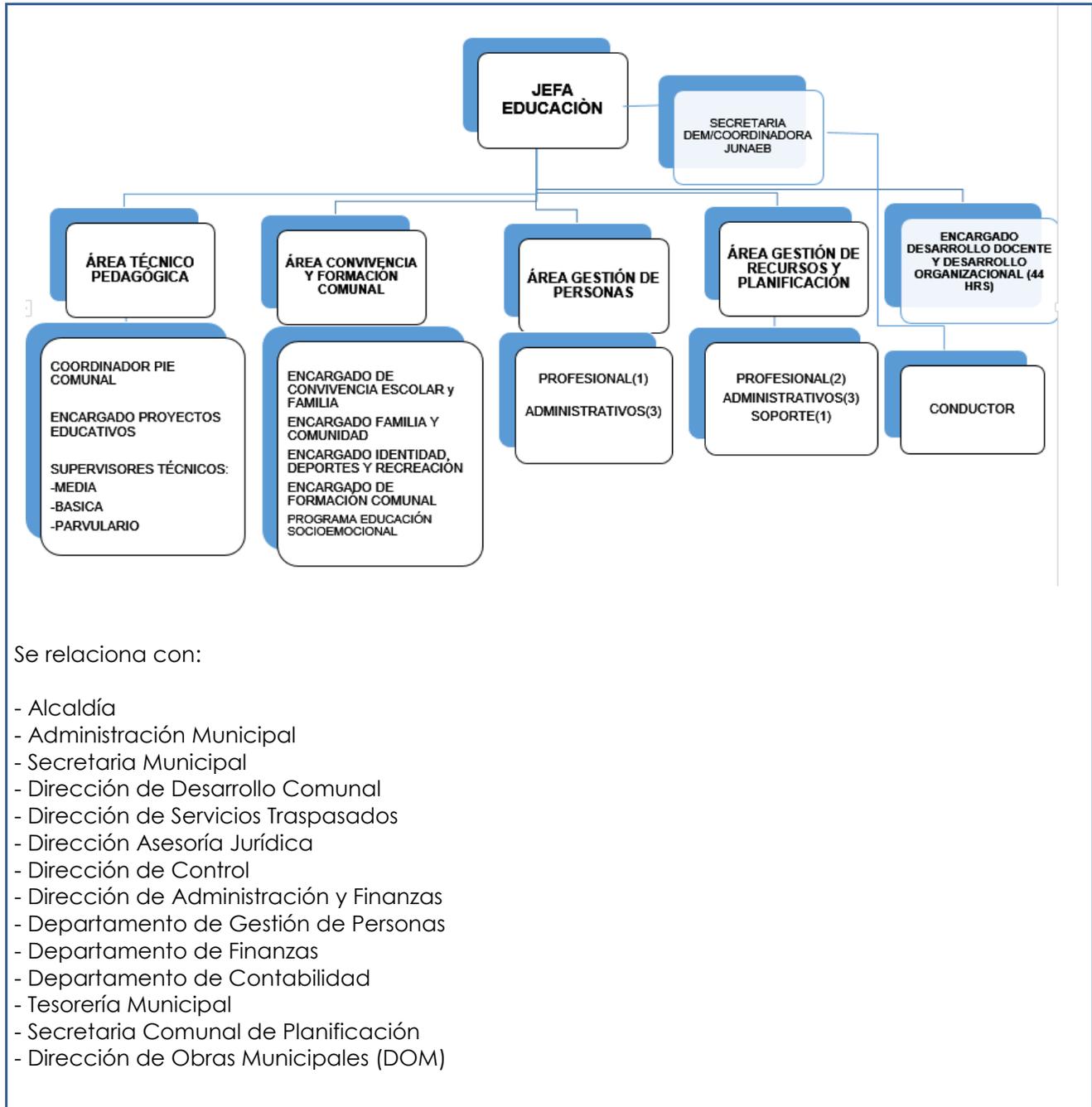
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	254	245	230	242
6° Básico	Matemáticas	266	252	239	242
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	235	232	-	-
8° Básico	Matemáticas	261	259	-	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	243	-	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	242	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	232	247	237	236
II° Medio	Matemáticas	252	255	236	233

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes entes externos:

- Ministerio de educación – MINEDUC, a través del conocimiento y aplicación de la normativa legal vigente.
- Secretaria Regional Ministerial de Educación – SECREDUC; cautelando el cumplimiento de los objetivos y políticas educacionales y su correcta adecuación a las necesidades e intereses de la comuna.
- Departamento Provincial de Educación; a través de la supervisión y asesoría técnico pedagógica a los establecimientos educacionales municipales de la comuna.
- Superintendencia Regional de Educación; mediante la supervisión y fiscalización de la normativa exigida a los establecimientos educacionales de la comuna.
- Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP, a través de la política de desarrollo y evaluación docente y del perfeccionamiento a los docentes que ofrece.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB, mediante los programas de alimentación escolar, salud escolar, becas.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJ, a través de la supervisión de los jardines infantiles VTF.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DEM	25 personas
Dotación Total DEM	372 (DEM + Docentes + Asistentes)
Dotación Total Municipal	886 personas

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 128.884.851.436	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (18,2%)	\$ 4.012.153.134
	Aporte Municipal (33,1%)	\$ 4.222.782.040
	Otros financiamientos (48,7%)	\$ 378.522.382
	TOTAL	\$ 8.613.457.556

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comuna de Lo Barnechea se encuentra localizada en el extremo nor-oriental de la Ciudad de Santiago. Sus límites comunales están comprendidos por las altas cumbres de las cadenas montañosas que la rodean, colindando hacia el norte con las comunas de Los Andes y Colina; en dirección al sur con las comunas de Huechuraba, Vitacura y Las Condes; al poniente con Colina nuevamente, y al oriente con la comuna de San José de Maipo. El territorio comunal de Lo Barnechea comprende una superficie de 104.439 hectáreas (1044,39 Km²), correspondientes al 45,5% del área total de la Provincia de Santiago. Cuenta con dos áreas destinadas al desarrollo urbano que abarcan el 4,7% del territorio comunal. Lo Barnechea está a una distancia de 22,8 km de la capital regional.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	105.833
Porcentaje de Población Rural (%)	2,699
Porcentaje de Población Urbana (%)	103.134
Tasa de Natalidad (TAS)	11,3
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	2,7
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47,7%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52,3%

En Lo Barnechea la mayoría de la población pertenece a los segmentos socioeconómicos de mayor poder adquisitivo. El 43,2% de los hogares corresponde al antiguo segmento ABC1; un 28,3% a los segmentos C2-C3; un 22,2% al D; y un 6,3% al E. La renta imponible promedio mensual de los afiliados al seguro de cesantía, fue de aproximadamente \$1.075.100 pesos, muy superior al promedio regional de \$632.900 pesos y nacional de \$563.400 mil pesos.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 2 establecimientos educacionales que tienen Directores concursados a través de la Ley N°20.501:

- Colegio Farellones
- Colegio Diferencial Madre Tierra

Los tres colegios restantes el 2020, se fusionan:

- Instituto Estados Americanos
- Complejo Educacional Eduardo Cuevas Valdés
- Liceo San José

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al/la jefe/a del Departamento de Educación Municipal de la Municipalidad de Lo Barnechea, 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
<p>1. Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos municipales de la comuna para su incidencia positiva en la relación enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje, que serán evaluados en base a habilidades. (Simce, Pruebas de nivel, PSU, otras internas del establecimiento)</p> <p>1.2 Formular e implementar el proyecto educativo comunal, de acuerdo a las necesidades propias de la comuna.</p> <p>1.3 Incorporar prácticas pedagógicas innovadoras al interior de las escuelas y liceo (ciencia, robótica, idioma, entre otras).</p>
<p>2. Fortalecer el liderazgo técnico pedagógico de los Directores de las escuelas.</p>	<p>2.1 Asegurar el desarrollo de capacidades profesionales de los actores escolares en los establecimientos.</p> <p>2.2 Promover lógicas y prácticas exitosas de colaboración entre los actores escolares y los establecimientos educacionales como estrategia de mejoramiento.</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 Disponer de un equipo comunal de transversalidad.</p> <p>3.2 Actualizar una política comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos Escolares, Consejo de Profesores y Centros de Padres y Apoderados.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión financiera y administrativa, con el fin de conducir en forma eficaz y eficiente 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 de los establecimientos municipales.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos de apoyo con gestiones directas y concretas, sean del FAEP, PIE, Pro retención, recuperación de licencias, entre otros)</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual asignado, asegurando que las escuelas dispongan y utilicen los recursos de acuerdo a sus necesidades.</p>

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	15%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	15%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	20%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	20%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura en el mismo ámbito.</p>	10%
TOTAL	100%

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	25 funcionarios en el Departamento (dependencia directa), 372 Funcionarios de establecimientos Municipales
Presupuesto que administra	\$ 8.613.457.556

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a del Departamento de Educación Municipal son los siguientes:

- **Encargado de Gestión de Personas:** esta área refiere a pagos de remuneraciones y apoyo en la gestión de contrataciones y finiquitos de todo funcionario de colegios municipales.
- **Encargada de Desarrollo, Selección y Formación:** área que gestiona concursos de docentes, selección y análisis de puestos de trabajo, también define el proyecto de formación y convivencia a desarrollar en los establecimientos municipales de la comuna.
- **Encargada de Gestión y Planificación:** área que administra los recintos donde funcionan los establecimientos educacionales, realiza compras, gestiona convenios y licitaciones.
- **Encargada de Gestión Pedagógica:** Área que gestiona el uso de recursos pedagógicos en los establecimientos, traza líneas de trabajo comunales y apoya los equipos de gestión en las decisiones técnico pedagógicas para dar cumplimiento a las PEC (políticas educativas comunales)

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Educación Municipal al interior del Municipio son:

Alcalde, Concejo Municipal, Directores de otras unidades del Municipio, Jefe del Departamento de Salud Municipal y Directores de sus centros y servicios, Directores de las Corporaciones Municipales: Lo Barnechea Cultura, Lo Barnechea Emprende, Lo Barnechea Seguridad, Lo Barnechea Servicios, Lo Barnechea Servicios, Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de sus programas sociales.

Directores Establecimientos Educacionales Municipales y de Jardín Infantil VTF, docentes, asistentes de la educación.

Directivas de las fundaciones de los jardines infantiles VTF concesionados y sus Directoras.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, JUNJI, JUNAEB, SENAME, AMUCH, Agencia De Calidad y Supereduc que también es parte del sistema de aseguramiento de la calidad, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, centros de esquí, entre otros.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración base promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-**

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 **\$666.820.-** 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 DEM

- El Jefe/a DEM 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 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 DEM

- El Jefe/a del Departamento 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 DEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DEM, deberá 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.

ANEXO²

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

²Ley 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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo 1: Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos municipales con el fin de impactar positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.													
Ponderación: 30%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Implementar Plan de Innovación Educativa que fortalezca las áreas de ciencia y tecnología de los establecimientos educativos	(N° de iniciativas de fortalecimiento de áreas ejecutadas año t/N° de iniciativas de fortalecimiento de áreas planificadas en el año t) * 100	80%	10%	90%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan de Innovación Educativa e informe de análisis de resultados anual en PADEM. Plan de Iniciativas FAEP, presentados en PADEM.	Incumplimientos y/o retrasos en la entrega o provisión de los recursos necesarios por situaciones emergentes (FAEP, SEP, entre otros).
Implementar el Plan Comunal de Desarrollo Profesional Docente existente, enfocado en el fortalecimiento de la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo.	(N° de acciones planificadas para el año t/N° de acciones implementadas en el año t) * 100	50% implementación	10%	75%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan comunal de DPD con su respectiva planificación de acciones. Listas de asistencia a actividades implementadas. material audiovisual, entre otros.	Que se garantice en los establecimientos el funcionamiento "normal" del servicio educativo sin interrupciones (paros, suspensiones por diferentes motivos superior a 30 días
Implementar un Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal con mirada técnico-pedagógica basado en el Modelo Pionero.	(N° de acciones planificadas para el año t/N° de acciones implementadas en el año t) *100	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	informe de análisis de resultados anual en PADEM por año. Registros de implementación de acciones planificadas y su evaluación .	Disponer del recurso técnico necesario para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación del PADEM.

Objetivo 2: Fortalecer el liderazgo técnico-pedagógico y administrativo de quienes dirigen los establecimientos educacionales de la comuna de Lo Barnechea, Para el apoyo a la gestión pedagógica y la mejora en las practicas docentes.													
Ponderación: 20%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Monitorear, analizar y evaluar junto al director anualmente los Convenios de Desempeño de las direcciones nombradas por ADP.	(N° Convenios revisados durante el año/N° Convenios de desempeño firmados) *100	90%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Decretos de nombramiento de direcciones por ADP. Convenios de desempeño firmados por directores/as. Plantilla de seguimiento y evaluación de convenios firmada por los DEE y el jefe DEM	Disponer del recurso técnico necesario para una adecuada revisión anual de los convenios.
Implementar Plan de fortalecimiento de habilidades de liderazgo pedagógico y gestión administrativa con los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la comuna.	(N° de actividades del plan implementadas durante el año/N° de actividades de fortalecimiento planificadas para el año)*100	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Planificación de jornadas técnicas a desarrollar. Lista de asistencia a las jornadas.	Incumplimiento de los tiempos de ejecución de las actividades por situaciones emergentes emanadas del servicio.

Objetivo 3: Consolidar una correcta gestión financiera y administrativa, con el fin de conducir eficazmente la gestión del capital humano y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.													
Ponderación: 30%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Asegurar el RRHH necesario para cada establecimiento educacional a diciembre del año anterior al inicio del año escolar para dar cobertura a los aprendizajes definidos de acuerdo al currículo nacional.	$(N^{\circ} \text{ de horas docentes gestionadas} / N^{\circ} \text{ Total de Horas Dotación Docente autorizadas año } t+1) * 100$	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Cargas horarias. Órdenes de trabajo. Solicitudes vía oficios. Decretos de nombramiento.	Disponer de los profesionales de la educación correspondientes. Solicitudes no enviadas desde los EE. Solicitudes que no cumplen con requisitos exigidos para su aprobación.
Dotar a los establecimientos educativos con recursos e insumos de manera oportuna (incluyendo condiciones de infraestructura), de acuerdo con sus necesidades y propios requerimientos (respaldado en sus planes).	$(N^{\circ} \text{ de requerimientos atendidos conforme a } (15 \text{ días hábiles plazo}) / N^{\circ} \text{ de requerimientos}) * 100$	70%	10%	80%	10%	90%	10%	95%	10%	95%	10%	PME de establecimientos. Oficios con solicitudes. Recepciones conformes.	Incumplimiento de los tiempos de cobertura de las necesidades por situaciones emergentes emanadas del servicio (falta de proveedores). Solicitudes no enviadas desde los EE. Solicitudes que no cumplen con requisitos exigidos para su aprobación.
Aumentar la matrícula municipal hasta la capacidad instalada según cada establecimiento	$((N^{\circ} \text{ de estudiantes matriculados en los EE municipales durante año } t) / N^{\circ} \text{ estudiantes matriculados en EE municipales en el año } t-1) * 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de la matrícula comunal en SIGE. Evolución de matrícula según PADEM anual.	Que no existan eventos que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores a 2 semanas).

Objetivo 4: Fomentar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la convivencia escolar.													
Ponderación: 20%													
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Implementar un plan comunal de carácter cultural, deportivo y científico para la participación de las comunidades educativas de los establecimientos	(Total de acciones ejecutadas del plan en el año t/Total de acciones planificadas en el plan en el año t)* 100	80%	10%	90%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Planes de Apoyo a la Educación que consideran inversión en las instancias mencionadas (FAEP-MOVÁMONOS-etc). Informe de ejecución de iniciativas del plan	Que no existan eventos que alteren el normal funcionamiento de los EE municipales de la comuna (superiores 2 semanas)
Establecer convenios y redes territoriales de colaboración con distintos actores e instituciones público/privados mediante la gestión de la oficina de transversalidad.	Número de Convenios, alianzas y redes conformadas durante el año t.	10	10%	12	10%	13	10%	13	10%	13	10%	Firma de convenios. Registro de asistencia a jornadas con inter-sector.	Contar con el recurso técnico para la adecuada gestión de Oficina de Transversalidad. Disposición de actores e instituciones para formar redes.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Las consecuencias del incumplimiento: A evaluación del jefe superior, en caso de no dar cumplimiento a los indicadores contemplados; entre un 50% y 69%, se solicitará informe con levantamiento de información cuantitativa y un plan de mejora anual para enmendar los procedimientos realizados que no han dado resultados objetivos, en caso de obtener menos de un 50% se solicitará el término de la relación laboral.

Consecuencias del cumplimiento: se considera una asignación especial de incentivo profesional, cuyo monto será variable y que dependerá del promedio general de cumplimiento del convenio, de acuerdo al siguiente detalle:

Promedio general de cumplimiento del convenio	Asignación especial de incentivo profesional
90% o más	200% de lo equivalente un sueldo imponible
Entre 86% y 89%	100% de lo equivalente a un sueldo imponible
Entre 80% y 85%	75% de lo equivalente a un sueldo imponible
Entre 70 % y 79%	50% de lo equivalente a un sueldo imponible
Menos del 70%	No recibe asignación de incentivo