

## JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE LITUECHE

LUGAR DE DESEMPEÑO

Litueche, región O'Higgins

### 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 Litueche, 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**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	19
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	187
<b>Presupuesto que administra</b>	\$5.000.000.012

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Litueche.</p> <p>1.2 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje, velando por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles.,.</p> <p>1.3 Generar acciones que promueven el ingreso de estudiantes de enseñanza media a la educación superior.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales. Equipo interno del DAEM.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
--	--

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$852.984.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.705.968.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.558.952.-**

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 **\$852.984.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

11.2.1. 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. Fuente: Artículo N° 40, Ley N°

### 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**.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional escolar. \*

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s\*\*:

- Políticas y/o diseño de proyectos en Educación Pública.
- Multiculturalidad
- Control de Gestión
- Experiencia en educación rural

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

**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**

**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

**VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

**CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**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><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      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>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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>25%</b></p>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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>20%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      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>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	19
Dotación Total DAEM	187
Dotación Total Municipal	366

Presupuesto Global de la comuna	\$ 11.780.800.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$ 3.000.699.000
	Aporte Municipal (2%)	\$380.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$ 933.000.000
	TOTAL	\$ 5.000.000.012

#### 3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Litueche es una comuna de la zona central de Chile, perteneciente a la provincia Cardenal Caro, en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. Tiene una superficie de 619 km<sup>2</sup> y una población de 5526 habitantes (Censo INE Año 2002), correspondientes a un 0,7 % de la población total de la región y una densidad de 8,93 hab/km<sup>2</sup>. Del total de la población, 2594 son mujeres y 2932 son hombres. Un 55,14 % corresponde a población rural y un 44,86 % a población urbana.

La comuna cuenta con cinco límites geográficos tanto de la Región de O'Higgins como de la región Metropolitana, al norte Navidad y San Pedro (R.M), al sur Pichilemu y Marchigüe, al sureste La Estrella, al noreste las Cabras y al oeste el Océano Pacífico (Topocalma). Esta ubicada en el extremo de la región de O Higgins a 167 km de la capital regional, Ciudad Rancagua y a 148 km de la Región Metropolitana.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	7.286
Porcentaje de Población Rural (%)	54
Porcentaje de Población Urbana (%)	46
Tasa de Natalidad (TAS)	10,3
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	15 x 100.000 hts
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	44
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	56

La comuna se caracteriza por la prestación de servicios y comercio, por situarse estratégicamente en el acceso Norte a la región de O'Higgins y paso obligado de turistas que visitan la costa de la región. También se caracteriza por la producción de ganado ovino, árboles frutales cítricos, paltas, frutillas y arándano.

El sostenedor ha instruido la administración eficiente, transparente y oportuna del presupuesto DAEM, resolver las problemáticas de infraestructura, tener presencia semanal, en terreno en cada uno de los establecimientos, coordinación presencial con directores, jefes técnicos y equipos directivos. Acoger las demandas de la comunidad educativa.

### **Visión**

Consolidar un sistema de educación pública de calidad centrado en el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y adultos, donde los aprendizajes, la sana convivencia y los valores estén al servicio del bienestar de todas las personas de nuestras comunidades escolares en la comuna de Litueche.

### **Misión**

Formar una red articulada de educación pública comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes, la profesionalización del personal, la participación de las comunidades educativas y la gestión pertinente de recursos al servicio de todas las personas en la comuna de Litueche.

### **DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2024**

#### **Gestión directiva en Establecimientos Educacionales**

Instalar como desafío, el centrarnos en el trabajo directivo, articular e impulsar un equilibrio entre lo pedagógico y lo administrativo, necesario para dar coherencia al perfil directivo, en los estilos de trabajo, las dinámicas comunicacionales de los EE, diseño de convenios de desempeño y niveles de autonomía en la gestión educativa.

Junto con lo señalado anteriormente, la importancia de promover localmente la gestión basada en el diálogo abierto, la participación y la toma de decisiones basada en datos tanto cualitativos como cuantitativos .

Se identifica como un aspecto central necesario apoyar la red de directivos, espacio fundamental que debe estar orientado a generar espacios de conversación y de reflexión en torno a compartir sus prácticas y estrategias de trabajo propias del trabajo educativo en la gestión directiva con foco en mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Es fundamental promover en esta red un contexto de confianza y apoyo que permita fortalecer una red de pares y orientar procesos de capacitación interna e inducción laboral para directivos nuevos.

Se plantea la necesidad de reflexionar en torno a la red de directivos, la cual de forma autónoma ofrece un sentido integrador y que establece una relación entre los EE en base a la colaboración y el trabajo conjunto con foco en sus necesidades de política directiva.

Se plantea como necesario el promover la autonomía de los equipos directivos en fomentar su presencia y compartir la organización interna, elemento necesario para fortalecer la relación entre EE y DAEM. Profundizando en este sentido, motivar la toma de decisiones delegadas progresivamente, transitando a la Nueva Educación Pública, lo que requiere pensar de otra manera, el cómo se han desarrollado los procesos administrativos, de gestión y de participación, a la fecha en los EE y cuáles son los cambios que los equipos directivos de EE y DAEM, deben comenzar a implementar.

#### **Gestión Administrativa**

Es un desafío, racionalizar de manera oportuna la administración, la gestión y el manejo de información, los cuales, se vuelven un eslabón fundamental en el manejo de la información al interior de las instituciones educativas.

Revisar casos del personal administrativo, la constante necesidad de establecer colaboración interna e involucrar la articulación como un aspecto fundamental en la toma de decisiones.

Esto se ve reflejado en la búsqueda de sincronizar solicitudes, calendarios, agendas y situaciones imprevistas de una manera fluida e informada.

La administración se torna altamente demandante al punto de tornar el trabajo rutinario y con alta exigencia en términos temporales y técnicos, lo que implica la importancia de

institucionalización de espacios y tiempos de desconexión del ritmo laboral.

Señalar que, en base a la colaboración y la socialización de información, es fundamental la institucionalización de una red de trabajo y de comunicación administrativa que logre desarrollar procesos de capacitación con los nuevos contextos de la política pública, como el caso de la nueva carrera docente, política de inclusión, política de convivencia escolar, por nombrar las más centrales en la gestión educativa.

Una característica fundamental de la gestión pública de la educación, radica en la multiplicidad de actividades y procesos que deben ser organizados, lo que implica el riesgo de entender lo educativo sólo como algo administrable y no como un proceso que es posible articular institucionalmente en pos de establecer sus funciones en el foco pedagógico y convivencial al servicio de los estudiantes.

Identificar que el sentido administrativo tiene un aspecto central que está orientado al servicio público, a la resolución de problemáticas y brindar un soporte técnico y profesional que permiten el funcionamiento adecuado de los EE. En este sentido, la variedad de aspectos que son posibles de administrar, genera una multiplicidad de información, enfoques y visiones en torno a los procesos, lo que si no es gestionado de manera adecuada provoca no sólo desinformación, sino que también incertidumbre en la gestión pública.

De ahí, la importancia de comprender que la administración denota una clara valoración en torno a la credibilidad pública del funcionamiento de la educación.

**PROYECCION 2024:**

- Líneas Centrales de Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de todos los Establecimientos Educativos.
- Líneas Centrales de Planes de Mejoramiento Educativo (PME) de todos los Establecimientos Educativos.
- Los PEI y PME se proyectan para el año 2024, donde se acompañará desde DAEM y apoyarán en prácticas concretas en la mejora de la gestión pedagógica que estén validadas con los docentes.

**3.3  
CONTEXO INTERNO  
DEL DAEM**

La comuna de Litueche posee Establecimientos educacionales municipales, donde el 38% corresponde a establecimientos urbanos y el 62% a rural y se dividen en:

- 06 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 0 establecimientos de Educación Especial

En la comuna existe oferta pública de educación, la cual se realiza en nuestros establecimientos Municipales, tanto en Educación preescolar, básica, media y educación de adultos considerando que la comuna tiene una amplio territorio, los establecimientos en áreas rurales revisten gran importancia.

Asimismo, existe en atención preescolar, atención de Sala Cuna de Fundación Integra y preescolar de Junji. Dentro de la oferta privada también se encuentra la Escuela de Leguaje Diego Dubble.

Producto del explosivo aumento de la población comunal en contexto del estallido social y posterior pandemia y la llegada de familias que migraron de la ciudad al campo, la matrícula en nuestros establecimientos ha presentado un sustancial aumento.

<b>Matrícula Histórica</b>					
<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
970	1.020	1.101	1229	1420	1465

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales a reflejado tendencia a mantenerse y reportar también una disminución, principalmente por la modalidad de educación online que fue implementada durante los años 2020-2022.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	480	483
2018	483	463,7
2019	453	457
2020	460	445
2021	607	570
2022	530	490
2023	490	470

Respecto a la tabla anterior podemos observar una baja en los indicadores de resultados de PSU/PTU lo cual se detecta por las diferencias producidas en relación a la educación telemática y la mayor dependencia respecto al uso de móviles por parte de los alumnos. También la migración de alumnos de ciudad a la comuna, hace que medidas de convivencia deban fortalecerse permanentemente, pues han proliferado los casos de depresión, violencia y/o bullying, lo cual se refleja al igual que en resultados PSU en SIMCE.

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	s/i						
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	279	215	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
4° Básico	Matemáticas	256	225	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	s/i						
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	261	s/i	s/i	s/i	S/i	S/i	S/i
6° Básico	Matemáticas	255	sl	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	236	247	s/i	s/i	249	s/i	246
8° Básico	Matemáticas	240	230	s/i	s/i	230	s/i	249
8° Básico	Ciencias Naturales		s/i	s/i	s/i	250	s/i	250
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	s/i	250	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	248	s/i	s/i	s/i	236	s/i	252
II° Medio	Matemáticas	237	s/i	s/i	s/i	249	s/i	250

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

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

- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplac).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal.

El jefe del Departamento Administración de Educación Municipal (DAEM) se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio de Educación
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)
- SEREMI de Educación
- Jefe del Departamento Provincial de Educación
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP)
- Universidades
- Superintendencia De Educación
- Agencia de calidad
- Junaeb
- Institutos o Centros de Formación Técnica

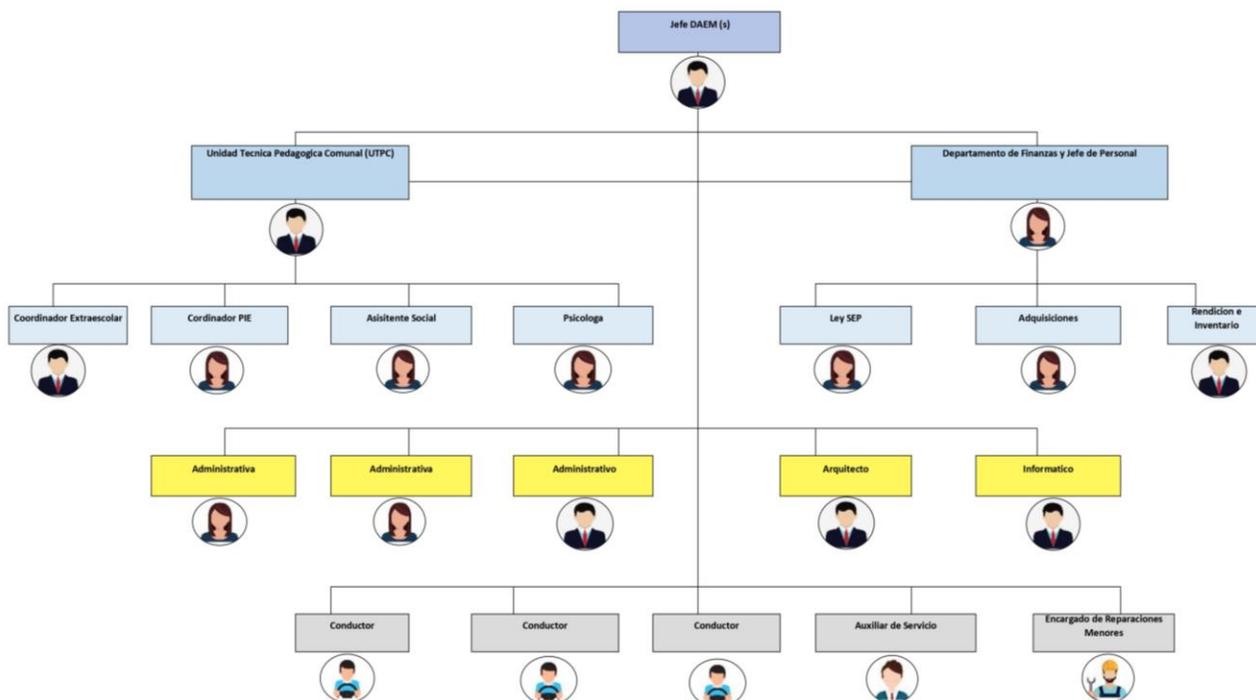
**3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501**

En la comuna hay 04 establecimientos educacionales, actualmente en proceso de concursos a través de la Ley 20.501:

- Liceo bicentenario El Rosario RBD 268
- Escuela Cardenal Raúl Silva Henríquez RBD 40078
- Escuela Pulín RBD 2686
- Escuela Quelentaro RBD 2682

**3.4 ORGANIGRAMA**

- Colocar el Organigrama del DAEM y debe ir en concordancia con el equipo de trabajo que se especifique.



#### **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.

## ANEXO<sup>1</sup>

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

### I. ANTECEDENTES GENERALES

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe/a DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

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

Fecha evaluación 1er año de gestión	Agosto de 2025
Fecha evaluación 2do año de gestión	Agosto de 2026
Fecha evaluación 3er año de gestión	Agosto de 2027
Fecha evaluación 4to año de gestión	Agosto de 2028
Fecha evaluación 5to año de gestión	Agosto de 2029
Fecha evaluación final	Diciembre de 2029

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

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

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

<b>Objetivo n°1</b>	Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica para mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as 4° básico en las áreas de evaluación (matemáticas, lenguaje)</b>	Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC	Actualmente los indicadores de logro y SIMCE se encuentran disminuidos producto de periodos de pandemia.	<b>Año 1:</b> 2% de disminución	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 2% de disminución	15%	
				<b>Año 3:</b> 2% de disminución	15%	
				<b>Año 4:</b> 2% de disminución	15%	
				<b>Año 5:</b> 2% de disminución	15%	
<b>Número de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.</b>	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t)	Reporte semestral con avance de implementación del plan de metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares	Actualmente no existen establecimientos con este tipo de implementación	<b>Año 1:</b> 2 EE con metodologías innovadoras	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 2 EE con metodologías innovadoras	10%	
				<b>Año 3:</b> 2 EE con metodologías innovadoras	10%	
				<b>Año 4:</b> 1EE con metodologías innovadoras	10%	
				<b>Año 5:</b> Evaluación de la implementación	10%	

<b>Objetivo n°2</b>	Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales, con foco en la convivencia</b>	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /100% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Plan de capacitación propuesto e informado al equipo directivo	En diseño	<b>Año 1:</b> 40% de satisfacción	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de satisfacción	15%	
				<b>Año 3:</b> 60% de satisfacción	15%	
				<b>Año 4:</b> 70% de satisfacción	15%	
				<b>Año 5:</b> 80% de satisfacción	15%	
<b>Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las mesas de trabajo que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</b>	(% de logro obtenido de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t/% de logro esperado de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t)*100	Registro gráfico, digital y certificación del N° Actividades implementadas del plan de trabajo,	En diseño	<b>Año 1:</b> 60% de logro	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de logro	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de logro	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de logro	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de logro	10%	

<b>Objetivo n°3</b>	Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional en el año t</b>	N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t *100	Encuesta aplicada a los apoderados.  Reporte semestral con % de aplicación de la encuesta respecto del total de apoderados	Sin evaluación cuantitativa	<b>Año 1:</b> 40% de satisfacción	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de satisfacción	10%	
				<b>Año 3:</b> 60% de satisfacción	10%	
				<b>Año 4:</b> 70% de satisfacción	10%	
				<b>Año 5:</b> 80% de satisfacción	10%	
<b>Diseño y porcentaje de implementación de un Plan de participación y pertenencia de la comunidad escolar con su establecimiento respectivo en el año t.</b>	(% de implementación de las acciones definidas en el Plan de participación en el año t/ % de acciones totales definidas en el Plan de participación en el año t)*100	Documento con Plan de participación y pertenencia de la comunidad escolar con su establecimiento respectivo	No existen acciones diseñadas ni implementadas respecto a la participación de la comunidad escolar con su establecimiento	<b>Año 1:</b> Diseño y 20% de implementación	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 40% de implementación	10%	
				<b>Año 3:</b> 60% de implementación	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de implementación	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación	10%	

<b>Objetivo n°4</b>	Optimizar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de implementación de un plan de mantenimiento y de mejora de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales</b>	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de Actividades implementadas del plan de mantenimiento y mejora de la infraestructura escolar en el año } t / \text{N}^\circ \text{ de Actividades programadas del plan de mantenimiento y mejora de la infraestructura escolar para el año } t}{100} \right) * 100$	Aumento en un 20% de ejecución de presupuesto de mantenimiento ejecutado	Baja ejecución de proyectos en Recursos humanos y financieros del DAEM, (considerando presupuesto, comportamiento matricular, planes y programas de estudio) x año	<b>Año 1:</b> Diseño y 20% de implementación 15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				<b>Año 2:</b> 40% de implementación 15%		
				<b>Año 3:</b> 60% de implementación 15%		
				<b>Año 4:</b> 80% de implementación 15%		
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación 15%		
<b>Porcentaje de Incremento en la Ejecución anual de los recursos y saldos SEP y PIE</b>	$\left( \frac{\text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t / \text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t-1}{1} \right) * 100.$	Informe estados financieros	75% recursos acreditados periodo 2023 ejecución presupuestaria	<b>Año 1:</b> 5% de implementación 15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				<b>Año 2:</b> 5% de implementación 15%		
				<b>Año 3:</b> : 5% de implementación 15%		
				<b>Año 4:</b> : 5% de implementación 15%		
				<b>Año 5:</b> : 5% de implementación 15%		

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

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

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.