

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE VICUÑA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Vicuña, Región de Coquimbo

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 Vicuña, 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/as Directores/as 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	43
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	536
Presupuesto que administra	\$10.876.000.000.-

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. Potenciar la gestión técnico y pedagógica en los establecimientos educacionales, con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que permita superar las brechas educativas de la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los Niveles de logros, en las Asignaturas de Lenguaje, Matemáticas y Ciencias. 1.2 Aumentar el número de los alumnos de enseñanza media, que acceden a la educación superior. 1.3 Disminuir el número de alumnos calificados en niveles de logro inicial, a nivel comunal.
2. Potenciar las habilidades y competencias, tanto de personal directivo, docente y de asistente de la educación de las escuelas, como de personal profesional, técnico y administrativo del DAEM, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales, mejorar la gestión administrativa de los establecimientos, reforzando el compromiso con la institución.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento para el personal docente y asistente de la educación de los establecimientos educacionales, 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). 2.2 Diseñar e implementar un plan de gestión de personas para los funcionarios del DAEM, que permita que estos últimos puedan acceder a capacitación, perfeccionamiento, servicios de bienestar, y mejoramiento del clima laboral, reforzando el compromiso con el trabajo y con los objetivos de la institución.
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que, considerando el contexto sanitario y social, responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado, apoderadas y apoderados, y que se actualice

	<p>periódicamente.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de madres, padres, alumnos/as y comunidad respecto de la gestión educativa y de convivencia en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de Profesores y Centros de Padres y Apoderados.</p>
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>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente y eficaz el presupuesto anual.</p>
5. Resguardar el correcto traspaso del servicio educacional, al nuevo Servicio Local de Educación de Elqui.	<p>5.1 Velar porque la dotación de personal docente y asistente de la educación, se ajuste a los coeficientes exigidos en la ley 21.040 y en la normativa educacional.</p> <p>5.2 Resguardar el equilibrio financiero y presupuestario, en los ingresos y gastos por concepto de las diversas subvenciones y recursos administrados por el DAEM.</p> <p>5.3 Diseñar un plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación de Elqui, que involucre a todas las jefaturas y encargados de unidades del DAEM, e implementar dicho plan en coordinación con el SLEP, y con la Dirección de Educación Pública.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

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

- Normativa y/o administración municipal.
- Gestión presupuestaria del sector público.
- Nuevo Sistema de Educación Pública.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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>A1. PASION 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>	10%
<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>	30%
TOTAL	100%

I. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	43
Dotación Total DAEM	536
Dotación Total Municipal	1.124

Presupuesto Global de la comuna	\$23.253.202.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (78 %)	\$ 8.488.000.000.-
	Aporte Municipal (2,75 %)	\$ 300.000.000.-
	Otros financiamientos (19,25%)	\$ 2.088.000.000.-
	TOTAL	\$10.876.000.000.-

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

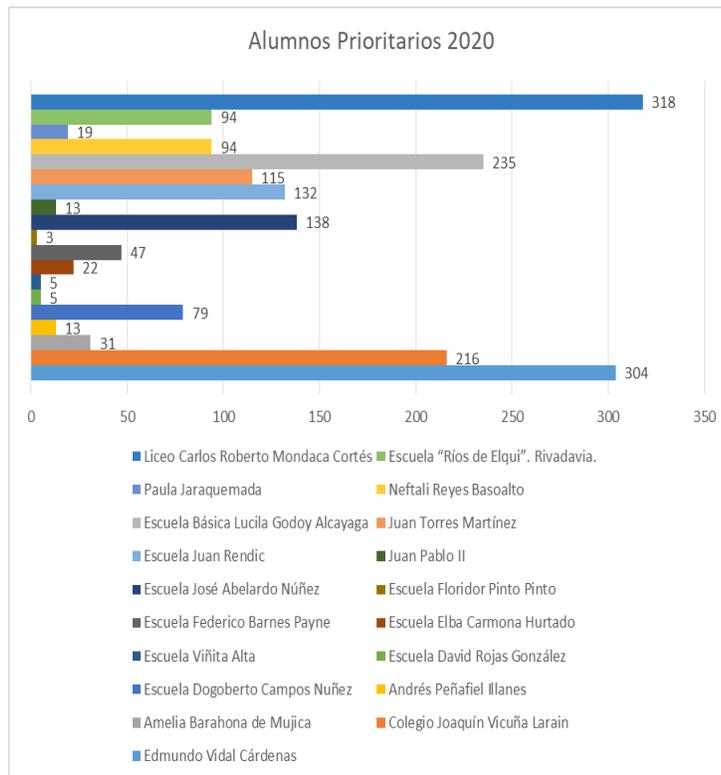
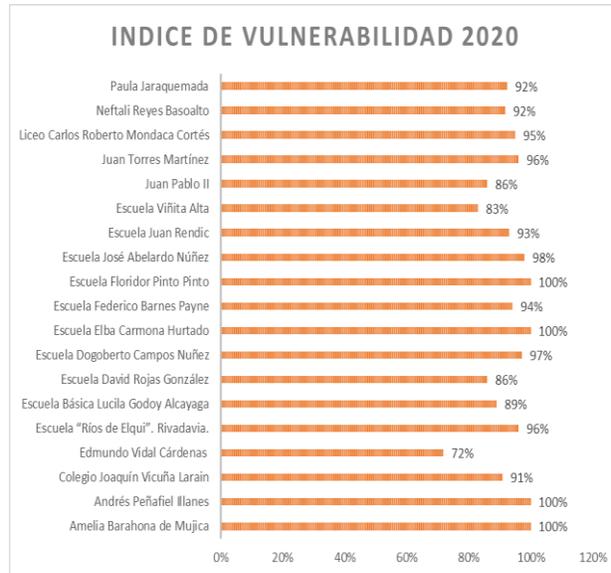
La comuna de Vicuña es una de las quince comunas que componen la Región de Coquimbo, y una de las seis comunas que forman parte de la Provincia de Elqui. La capital comunal es la ciudad de Vicuña. La comuna se ubica a una distancia de 61,43 Kilómetros de la capital regional, La Serena. Limita al Norte con las Comunas de la Higuera y Alto del Carmen, esta última perteneciente a la Provincia del Huasco, Región de Atacama. Al Este con la República Argentina, Al Sur con las comunas de Paihuano, Río Hurtado y Andacollo y Al Oeste con las comunas de la Serena y Andacollo. Posee una superficie de 7.609,80 Km² lo que corresponde al 18,6 % de la superficie regional, porcentaje que la eleva como la comuna de mayor extensión territorial de la Región de Coquimbo.

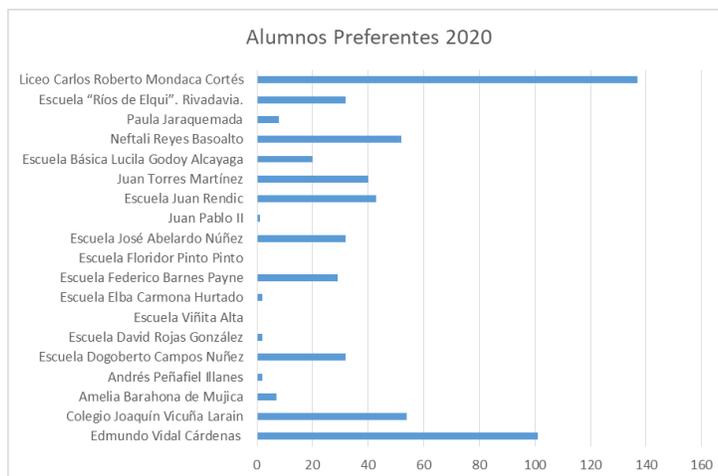
Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	27.771
Porcentaje de Población Rural (%)	41.02%
Porcentaje de Población Urbana (%)	58.98%
Tasa de Natalidad (TAS)	98%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	2%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.6%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.4%

La principal actividad económica y laboral de la comuna la constituye el trabajo agrícola derivado de cultivos, siendo los principales la vitivinicultura, el manejo de frutas, verduras, forrajes y la uva de exportación. Sin embargo, debido a la sequía que ha azotado a nuestra Región, declarándola zona de escasez hídrica, ha obligado a nuestros habitantes a desarrollar otro tipo de actividad económica. Otras fuentes productivas son la minería, que se proyecta como una nueva fuente de ingreso; sin embargo, no constituye una fuente de ingreso masivo ya que sólo la pequeña y mediana empresa incorpora mano de obra comunal a sus faenas. Finalmente, el turismo se ha potenciado fuertemente el último tiempo, cada vez con

mayores atractivos a nuestros visitantes.

En cuanto a la realidad socioeconómica de los alumnos de los establecimientos educacionales municipales, Los índices de Vulnerabilidad y número de alumnos prioritarios en la comuna, al año 2020, son los siguientes:





En cuanto a la Visión y Misión recogidos en el PADAEM del presente año 2022, la **Visión** del DAEM, es *"garantizar un Sistema Educativo Municipal Inclusivo y de Calidad, aspirando a importantes logros en los aprendizajes de todos y todas las estudiantes de la comuna, que contribuyan a su formación integral."* Para ello, la **Misión** del Departamento es *"gestionar eficientemente los Recursos Humanos, técnicos, materiales y financieros del Sistema Educativo, contribuyendo a la conducción, articulación y soporte de los establecimientos municipales, centradas en el aprendizaje de todas y todos los estudiantes."*

Actualmente, mediante Decreto Supremo N°69 publicado en el Diario Oficial con fecha 17 de Julio de 2021, el Ministerio de Educación fijó la denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación, del nuevo Servicio Local de Educación Pública de Elqui, con competencia, entre otras, sobre la comuna de Vicuña, el cual, de acuerdo al texto vigente de la norma antes citada, comenzará a funcionar el 01 de Marzo del próximo año 2023, traspasándose el servicio educacional desde la Municipalidad de Vicuña, a dicho nuevo Servicio Local de Educación el día 01 de Enero de 2024, fecha a partir de la cual dejará de funcionar el Departamento de Educación Municipal, dejando de existir el cargo de Jefe DAEM, aplicándose lo dispuesto en el inciso segundo del artículo trigésimo noveno transitorio de la Ley N°21.040.

En cuanto a las prioridades y lineamientos definidos por el Sostenedor para el DAEM, cobra especial relevancia, por una parte, la realización de un proceso de traspaso de la educación municipal, al nuevo servicio local de educación pública, de forma ordenada, oportuna, y eficiente, y por otra, dar continuidad a los procesos educativos, y de mejora continua que se vienen desarrollando en la comuna desde el año 2013, de acuerdo a los lineamientos y prioridades que se establecerán en el PADEM del año 2023.

3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM

La comuna de Vicuña posee 19 Establecimientos Educacionales Municipales, y 2 Establecimientos Particulares Subvencionados. De los 19 Establecimientos Municipales, el 21% corresponde a Establecimientos Urbanos y el 79% a Rural, y se dividen en:

- 09 Establecimientos de Educación Parvularia (NT1-NT2) y Básica (1° a 8°).
- 07 Establecimientos de Educación Básica Multigrado (1° A 6°).
- 01 Establecimiento de Educación Parvularia y Básica Multigrado (1° a 6°)
- 01 Establecimiento de Educación Media Niños HC, TP y Adultos HC.
- 01 Establecimientos de Educación Básica, Media HC y Media Adultos HC

La población de la Comuna también se ve afectada por el proceso nacional de disminución de la Tasa de Natalidad, lo cual provoca una tendencia a la baja en el segmento demográfico de menores de 15 años, que es la población que está en edad de asistir a Enseñanza Básica.

Si bien nos enfrentamos a este escenario que muestra una probable disminución de la Población en edad escolar, debemos considerar que en Vicuña también se está observando el flujo de población extranjera migrante que ha llegado a nuestra Comuna incorporándose a distintas fuentes laborales, especialmente en faenas agrícolas, lo que nos plantea un desafío tanto como un factor de crecimiento demográfico no contemplado al 2015 con los consiguientes desafíos propios de una sociedad intercultural y globalizada.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
2.579	2.620	2.651	2.754	2.682

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2015	381	421,7
2016	474,9	451,1
2017	465,1	450,3
2018	463,9	431,1
2019	474,1	428,4

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	237,7				
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	240,4	262,1		259	257
4° Básico	Matemáticas	236,5	255	238	240	239
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural					
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	239,2			236,8	
6° Básico	Matemáticas	222,4			233,7	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación			231		234
8° Básico	Matemáticas			254		237
8° Básico	Ciencias Naturales					
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales					232,5
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		207		227	
II° Medio	Matemáticas		204		218	

PORCENTAJE PROMEDIO DE ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE.

Lenguaje y Matemáticas 4º año básico, año 2019.

ADECUADO : 29,5%

ELEMENTAL : 31.4%

INSUFICIENTE : 39.1%

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

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

- Alcalde de la Comuna.
- Administrador Municipal.
- Concejo Municipal.
- Consejo Comunal de la Sociedad Civil (Cosoc).
- Jefes y /o Encargados de las distintas Unidades del Municipio.
- Encargados de las distintas Áreas del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Encargadas de Jardines Infantiles VTF.
- Comunidades Educativas de los Establecimientos Educativos de la Comuna (Personal Docente y Asistentes de la Educación, Padres, Apoderados, Alumnos).

Los principales usuarios externos a su vez, son :

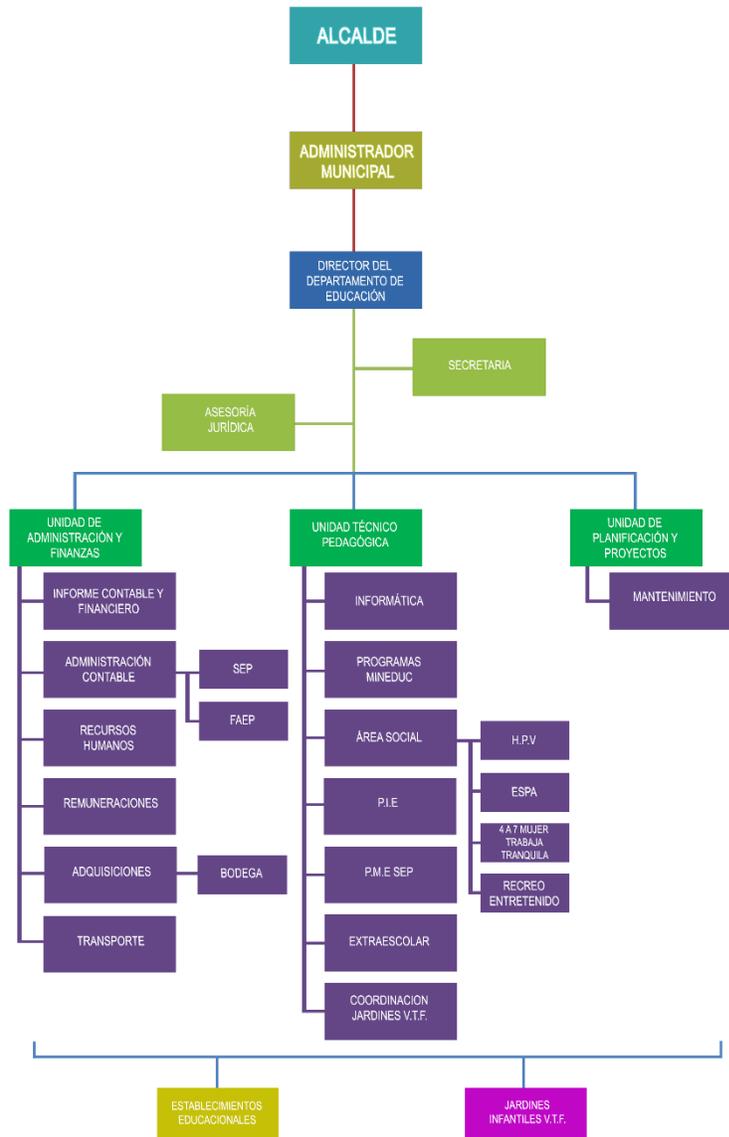
- Ministerio de Educación.
- Dirección de Educación Pública.
- Subsecretaría de Educación.
- Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Secretaria Regional Ministerial de Educación.
- Departamento Provincial de Educación.
- Superintendencia de Educación.
- Contraloría General de la República.
- Agencia de la Calidad de la Educación.
- Centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP).
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Servicio de Salud de Coquimbo.
- Centros de Padres y Apoderados.
- Universidades e Institutos Profesionales de la Región de Coquimbo.
- Centro de Formación Técnica (MINEDUC).

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna existen actualmente 19 Establecimientos Educacionales, de los cuales 11 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Ríos de Elqui de Rivadavia.
- Escuela Juan Torres Martínez de Diaguitas.
- Colegio Edmundo Vidal Cárdenas de Peralillo.
- Escuela José Abelardo Nuñez de San Isidro.
- Escuela Neftalí Reyes Basoalto de El Tambo,
- Escuela Dagoberto Campos Nuñez de El Molle.
- Escuela Federico Barnes Payne de Marquesa.
- Escuela Juan Rendic de Nueva Talcuna.
- Escuela Lucila Godoy Alcayaga de Vicuña.
- Colegio Joaquín Vicuña Larraín de Vicuña.
- Liceo Carlos Roberto Mondaca Cortés de Vicuña.

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)

6. 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.
- Sin perjuicio de lo anterior, mediante Decreto Supremo N°69 publicado en el Diario Oficial con fecha 17 de Julio de 2021, refundido en el Decreto Supremo N°162 publicado el 16 de Noviembre de 2022, el Ministerio de Educación fijó la denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación, del nuevo Servicio Local de Educación Pública de Elqui, con competencia, entre otras, sobre la comuna de Vicuña, el cual, de acuerdo al texto vigente de la norma antes citada, comenzará a funcionar el 01 de Marzo del año 2023, traspasándose el servicio educacional desde la Municipalidad de Vicuña, a dicho nuevo Servicio Local de Educación el día 01 de Enero de 2024, aplicándose a quién detente el cargo de Jefe DAEM, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo trigésimo noveno transitorio de la Ley N°21.040.
- 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

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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
Municipalidad	VICUÑA
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	ALCALDE/SA DE VICUÑA
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	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM, y a la superación de las brechas educativas de la comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico u otro instrumento oficial de medición de aprendizajes, según nivel inicial de logro.	Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: ((Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el año t-1)-1)*100	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio.	4° Básico (2019): Lenguaje: 257 puntos; Matemáticas: 239 Puntos. 8° Básico (2019): Lenguaje: 234 puntos; Matemáticas: 237 Puntos; Historia, geografía y Ciencias sociales: 232,5 puntos.	Año 1: Elaboración del Plan.	5%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2%	5%	
				Año 3: 2%	5%	
				Año 4: 3%	5%	
				Año 5: 3%	5%	
Porcentaje de variación anual del promedio Prueba de ingreso a la Educación Superior a nivel comunal.	(Puntaje promedio obtenido en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el año t-1)*100.	Resultados oficiales de la prueba entregados por el DEMRE. Antecedentes estadísticos elaborados por los E.E. de Educación Media de la Comuna.	Lenguaje (2019): 474,1 puntos. Matemáticas (2019): 428,4 puntos.	Año 1: 1%	5%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2%	5%	
				Año 3: 2%	5%	
				Año 4: 3%	5%	
				Año 5: 0%	5%	
Porcentaje de variación anual de los niveles de logro inicial en lenguaje y matemáticas en alumnos de 8° Básico	Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: ((Porcentaje de alumnos de 8° Básico en Nivel Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t / Porcentaje de	-Plan de apoyo educativo aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación.	Plan de apoyo inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2%	10%	
				Año 3: 3%	10%	
				Año 4: 4%	10%	

	alumnos de 8° Básico en Nivel Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t-1)-1)*100				Año 5: 5%	10%	
--	--	--	--	--	------------------	-----	--

Objetivo 2	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la gestión de recursos, para disminuir el déficit financiero del DAEM, e incrementar la ejecución de recursos disponibles de subvenciones especiales.						
Ponderación	30%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos	
Porcentaje de Incremento de recursos financieros concursables provenientes de las distintas líneas de Financiamiento, tanto del MINEDUC, como de otras Entidades públicas.	((M\$ ingresos provenientes de fondos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año t / M\$ ingresos provenientes de fondos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año t-1)-1)*100.	Estados financieros comunales del año t, detallados según fuente de financiamiento.	Sin información.	Año 1: 1%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días	
				Año 2: 3%	10%		
				Año 3: 5%	10%		
				Año 4: 5%	10%		
				Año 5: 5%	10%		
Porcentaje de variación anual de la matrícula de los establecimientos Educativos Municipales.	Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: ((N° de alumnos matriculados en los E.E. en el año t / N° de alumnos matriculados en los E.E. en el año t-1)-1)*100.	-Plan de aumento de matrícula aprobado por la autoridad comunal. -Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a Nivel comunal (SIGE).	Matrícula año 2022: 2.682 alumnos	Año 1: Elaboración 100% del plan, e incremento de un 2%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				Año 2: 3%	10%		
				Año 3: 3%	10%		
				Año 4: 3%	10%		
				Año 5: 3%	10%		
Porcentaje de Incremento en la Ejecución anual de los recursos y saldos SEP y PIE	((M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año t / M\$ ejecutados correspondientes	Informes de Rendición anual de cuentas ante la Superintendencia de Educación.	Año 2020: MM\$2.300 de ingresos y saldos SEP: Ejecutado: MM\$1.450,	Año 1: 5%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la	
				Año 2: 10%	10%		

	a subvención SEP y PIE en el año t-1)-1)*100.		equivalente a un 63% de ejecución. MM\$2.270 de ingresos y saldos PIE: Ejecutado: MM\$1.170 equivalente a un 52% de ejecución.	Año 3: 10%	10%	gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 4: 10%	10%	
				Año 5: 10%	10%	

Objetivo 3	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de actividades del Diseño, ejecución y actualización de un Plan comunal de convivencia escolar .	(N° de Actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)*100.	-Documento del Plan Comunal de convivencia escolar aprobado por la autoridad comunal. -Informe anual de actividades realizadas por el DAEM en conjunto con los EE.EE. comunales. - Actualización anual del Plan, de acuerdo a contexto sanitario y social.	Plan comunal de convivencia escolar inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan, y ejecución del 70% de actividades	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan	10%	
				Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y actualización del plan.	10%	
				Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan	10%	
				Año 5: 100% de ejecución de actividades, actualización, y evaluación final del plan	10%	
Número de Convenios de colaboración	N° de convenios de colaboración suscritos vigentes	Convenios suscritos entre el DAEM y las	Convenios suscritos año 2022: 4	Año 1: 6 convenios vigentes	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-

suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año t.	con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año t/N° de convenios de colaboración programados a suscribir con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año t	Entidades Públicas o Privadas. -Informe de ejecución de cada convenio.	convenios.	Año 2: 8 convenios vigentes	10%	ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 3: 10 convenios vigentes	10%	
				Año 4: 12 convenios vigentes	10%	
				Año 5: 12 convenios vigentes	10%	

Objetivo 4	Potenciar las habilidades y competencias, tanto de personal directivo, docente y de asistente de la educación de las escuelas, como de personal profesional, técnico y administrativo del DAEM, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales, mejorar la gestión administrativa de los establecimientos, reforzando el compromiso con la institución.					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de Actividades del Diseño e Implementación de un Plan de Capacitación con contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Escolar, para los equipos directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los Establecimientos Educacionales de la Comuna.	(N° de Actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de Actividades del plan de capacitación programadas para el año t)*100	-Documento del Plan de capacitación con contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Escolar , para todo el personal de los Establecimientos Educacionales de la Comuna. -Informe anual de Actividades y jornadas de capacitación realizadas al personal de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.	Plan de capacitación inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan, y ejecución de un 80%	5%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan	5%	
				Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y actualización del plan.	5%	
				Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan	5%	

				Año 5: 100% de ejecución de actividades, actualización, y evaluación final del plan	5%	
Porcentaje de actividades del Diseño e Implementación de un plan de gestión de personas, para los funcionarios del DAEM, que incluya una política de recursos humanos, capacitación, perfeccionamiento, servicios de bienestar y mejoramiento del clima laboral.	(N° de Actividades implementadas del plan de gestión de personas en el año t/ N° de Actividades del plan de gestión de personas programadas para el año t)*100	-Documento del Plan de gestión de personas para los funcionarios del DAEM. -Informe anual de Actividades y jornadas de capacitación, perfeccionamiento, implementación de servicios de bienestar y acciones para la mejora del clima laboral realizadas al personal del DAEM.	Plan de gestión de personas inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan, y ejecución de un 50% de las actividades del plan	5%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM , crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan	5%	
				Año 3: 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y actualización del plan.	5%	
				Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan	5%	
				Año 5: 100% de ejecución de actividades, actualización, y evaluación final del plan	10%	

Objetivo 5	Resguardar el correcto traspaso del servicio educacional, al nuevo Servicio Local de Educación de Elqui.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de actividades del Diseño e Implementación de un Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación de	(N° de Actividades implementadas del plan de traspaso en el año t/ N° de Actividades programadas para el año t)*100	-Documento del Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo SLEP Elqui , aprobado por la autoridad comunal.	Plan de traspaso del servicio educacional inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan, e implementación de un 80% de las acciones planificadas para el año	20%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM , crisis sanitarias,

Elqui.		-Informe anual de Actividades.		Año 2: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.	20%	catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 3: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación intermedia.	20%	
				Año 4: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.	20%	
				Año 5: 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación final.	20%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 75% 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 50% 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 50% y 75%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 85% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.