

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Catemu, Región de Valparaíso

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 de Catemu, 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 Catemu, 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	27
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	408
Presupuesto que administra	\$6.563.931.000.

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-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.	1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo con las necesidades específicas de la comuna de Catemu. 1.2 Potenciar el fortalecimiento las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado de todos los miembros de la comunidad escolar.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 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
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 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales. 3.2 Desarrollar e implementar un Plan comunal que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.

	3.3 Generar e implementar un Plan de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.
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 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 Fortalecer el uso eficaz y eficiente de los recursos mediante la incorporación en su gestión de herramientas de monitoreo y seguimiento del quehacer institucional.</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 **\$889.152.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.778.304.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.667.456.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un/a Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$889.152.-** 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**.

Se requiere contar con 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito escolar.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación en:

- Educación emocional y/o convivencia escolar.
- Liderazgo de proyectos educativos en comunas rurales
- Conocimiento en materias de normativa legal Educativa, de Familia y protección de Derechos de NNA.

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

****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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación de los atributos**.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. 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>	25%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	25%
<p>TOTAL</p>	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	27
Dotación Total DAEM	435
Dotación Total Municipal	699

Presupuesto Global de la comuna	\$ 16.398.129.561	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (86,5%)	\$5.679.772.000.
	Aporte Municipal (3,8%)	\$250.000.000.
	Otros financiamientos (9,7%)	\$634.159.000
	TOTAL	\$6.563.931.000.

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Catemu es una comuna perteneciente a la Provincia de San Felipe de Aconcagua en la Región de Valparaíso, en la zona central de Chile. Ubicada a 85 km de Santiago y 95 km del puerto de Valparaíso. La superficie comunal es de 361,6 km cuadrados. El sector urbano de la Comuna corresponde a Catemu centro, y entre los sectores rurales más poblados importantes podemos destacar: Cerrillos, El Ñilhue, El Seco, El Cobre, La Colonia, Compuertas, San Carlos, San José, Reinoso, Santa Isabel, Santa Margarita, El Carmelo, Santa Rosa, Los Corrales, Las Compuertas y Chagres.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	15.483
Porcentaje de Población Rural (%)	40,2%
Porcentaje de Población Urbana (%)	59,8%
Tasa de Natalidad (TAS) 2019	10,9
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	18,3
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,66
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,34

Es una comuna según la CASEN 2020 con un índice de pobreza del 11,02 %. La labor económica principal es la agricultura, minería, apicultura e industrias, teniendo importantes polos de industrias vinculadas a la Minería con Angloamerican, división Chagres y Holding CEMIN.

La visión del DAEM Catemu consiste en que los Establecimientos Educacionales y Jardines Infantiles JUNJI VTF de la comuna ofrezcan una educación de calidad, con igualdad de oportunidades e inclusiva que propenda a la formación de una persona íntegra, sociable, creativa, respetuosa de su individualidad, de la diversidad de su entorno cultural, natural, protector de su medio ambiente y de sus valores patrios, morales y de la familia; con carácter crítico, espíritu positivo de la vida y con una alta autoestima para el logro de su crecimiento personal y/o técnico profesional; reconociendo en cada ámbito señalado, la cultura local en el que los centros educativos se encuentren inmersos; todo ello, con capacidad para enfrentar el mundo competitivo y tecnológico e insertarse en la sociedad; contándose para ello con establecimientos dotados de los equipamientos necesarios que motiven el aprendizaje y el desarrollo del currículo, una organización escolar eficiente y efectiva, en el marco de una gestión participativa

e integradora.

Nuestra misión es formar y educar personas, con un constante mejoramiento en la calidad de sus aprendizajes y la relación con el entorno, diseñando estrategias significativas, e innovando metodologías pedagógicas para el desarrollo de capacidades, competencias habilidades, destrezas, y actitudes relevantes que les permita enfrentar su futuro como agente activo y social.

3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Catemu posee 8 Establecimientos educacionales municipales, donde el 25% corresponde a establecimientos urbanos y el 75% a rural y se dividen en:

- 07 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 05 Jardines Vía Transferencia de Fondos VTF

El sistema educativo municipal cuenta con escuelas de nivel básico en las localidades de El Cobre, La Colonia, Los Cerrillos, Las Compuertas, El Ñilhue, San José, Santa Margarita, y la escuela María Teresa del Canto; esta última cuenta con dos sedes y posee modalidad de educación especial para atender estudiantes que presentan desafíos a nivel de aprendizajes.

Otro establecimiento municipal importante en la comuna es el Liceo Polivalente Bicentenario Fernando Silva Castellón que imparte las carreras técnicas en: Construcciones metálicas, Electricidad y Laboratorista químico, todas para optar al título de técnico de nivel medio y la enseñanza media Humanista-Científica.

A su vez, el departamento de educación administra a través de aportes JUNJI, cinco jardines infantiles; a saber, "Villa El Sol", "Tañi - Ruka", "Los Angelitos", "Los Enanitos" y "La Casita del Sol", todos ubicados en distintos sectores de la comuna, tanto urbanos como rurales.

A partir del año 2008 todos los establecimientos educacionales básicos de la comuna se encuentran adscritos a la Ley SEP 20.248, que ha permitido desarrollar acciones de mejoramiento educativo para mejorar los aprendizajes de los estudiantes según la elaboración de un plan de mejoramiento educativo a cuatro años.

La Escuela Agrícola Salesiana y Colegio California por su parte son establecimientos Particulares Subvencionados de nivel básico y medio que se encuentran en la comuna.

Existe un alto índice de vulnerabilidad en la comuna, el 86.7% de los alumnos pertenecen a Familias de escasos recursos, la mayoría de los padres y apoderados son trabajadores Agrícola de temporada.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una constante alza desde el año 2012 hasta la fecha, esto gracias al mejoramiento en la calidad de los aprendizajes y la relación con el entorno, diseñando estrategias significativas, e innovando metodologías pedagógicas para el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes. Convirtiendo a la educación pública de la comuna como el principal motor de aprendizaje y conocimientos.

Matrícula Histórica

2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.657	1716	1620	1573	1602	1639

Así mismo, los resultados en las distintas mediciones ministeriales, (SIMCE DEMRE) han tenido una leve variación en el último año, tanto en el SIMCE como PSU. Cabe señalar que durante la pandemia no pudieron realizarse las evaluaciones lo cual, no nos permite hacer una mejor comparación. Sin embargo, en la medición Simce, se cree que las estrategias de aprendizaje han aportado al desarrollo de las habilidades del curriculum. En el Liceo Técnico Profesional, los estudiantes han asumido un compromiso con su especialidad, y los equipos directivos y docentes, con las altas expectativas de acceso a la educación superior de los niños, niñas y jóvenes de la comuna de Catemu.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2019	422	413
2020	457	434
2021	434.5	449.5
2022	550.5	449
2023	515	525

Dentro de los logros educativos en el año 2023, a nivel comunal contamos con una alumna de nuestro liceo que recibió la Distinción a la Trayectoria Educativa, obteniendo 874 puntos en Competencias Lectoras y 879 en Competencias Matemáticas

SIMCE	ÁREA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	262	251	-	-	261	261
4° Básico	Matemáticas	246,29	234,14	-	-	242,4	242
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	249,43	-	-	-	-	-
6° Básico	Matemáticas	235,86	-	-	-	-	-
6° Básico	Ciencias Naturales	251,20	-	-	-	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	250	-	-	-	-
8° Básico	Matemáticas	-	268,6	-	-	-	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	251,8	-	-	-	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	247	-	-	-	-	-
II° Medio	Matemáticas	241	-	-	-	-	-
II° Medio	Historia, Geografía y Cs. Sociales	231	-	-	-	-	-

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Con relación a los usuarios externos, La vinculación del DAEM con el Ministerio y/o subsecretaría está relacionada con el cumplimiento de las normativas y lineamientos entregados y con la rendición de cuentas que la o el jefe de DAEM debe realizar periódicamente.

La relación con la Dirección Provincial y sus supervisores es de carácter técnico pedagógico, ellos son un apoyo a las necesidades de los establecimientos y esto se canaliza mediante visitas, reuniones y supervisiones en conjunto con la unidad técnica del DAEM.

Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaria Ministerial Regional de Educación (SECREDUC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV).

Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.

Agencia de calidad de la educación: a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.

Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP): se relaciona a través de la política nacional docente.

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE): se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requieren financiamiento de la SUBDERE.

Angloamerican con el Modelo pionero que se encuentra en 3 establecimientos de la comuna como son Escuela María Teresa Del Canto, Liceo Bicentenario Polivante Fernando Silva Castellón y Escuela Santa Margarita.

Dentro del ámbito interno, el Jefe/a DAEM se relaciona con los siguientes departamentos y jefaturas municipales:

Alcalde: Dependencia directa.

Administración Municipal: en general para funciones de dependencia administrativa propias del cargo junto con solicitar revisión de antecedentes y acciones a seguir a nivel comunal.

Secretaría Comunal de Planificación SECPLAC y la Dirección de Obras Municipales DOM: se relaciona en general para la realización de proyectos de construcción, reposición o reparación de la infraestructura de los establecimientos educacionales, así como también, en la construcción de la implementación deportiva de estos.

Dirección de Control: existe relación en cuanto a revisión de antecedentes de rendiciones de cuentas, revisión de normativas, decretos Alcaldicios de nombramientos y de pagos, ajustados a la legalidad. La realización esporádica de auditorías en áreas de nuestra gestión, así como también, en el control ordinario de legalidad del gasto.

Dirección de Administración y Finanzas DAF: se relaciona directamente a los procesos de compras públicas y pagos de todo tipo que deben ser visados por esta dirección, junto con la vinculación con la Tesorería Municipal relacionándose de forma directa, para solicitar el traspaso de fondos emanados desde el MINEDUC en las cuentas propias del DAEM

DIDECO: principalmente para programas sociales y beneficios de los alumnos Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem; Coordinar el trabajo interno del departamento.

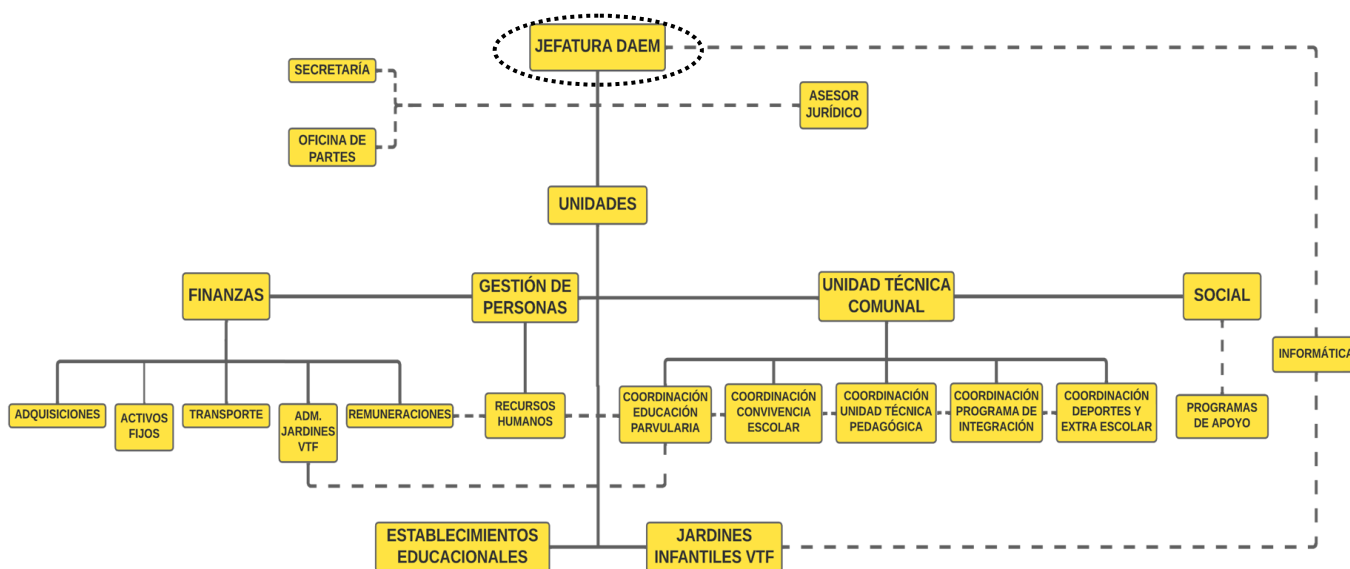
Directores de Establecimientos Educacionales: Trabajar mediante concejo de directores, en relación con planes de trabajo, metas y objetivos a nivel de cada establecimiento educativo.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna, según la Ley 20.501, actualmente se encuentran designados como directores de establecimientos:

- Liceo Bicentenario Polivalente Fernando Silva Castellon
- Escuela Básica Los Cerrillos
- Escuela Básica El Ñilhue
- Escuela Básica El Cobre-La Colonia

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.
- ***Se deja constancia que, a partir del 01 de enero del año 2026, el Departamento de Educación Municipal de Catemu, será traspasado al SLEP Aconcagua, según calendarización de MINEDUC.***

ANEXO¹

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

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	

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

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

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

Objetivo 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.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos Básicos
Porcentaje de Implementación del Proyecto Educativo Comunal	(N° de acciones ejecutadas del proyecto educativo comunal durante el año t/N° de acciones del proyecto educativo) *100	Informe ejecutivo anual que dé cuenta de la implementación del proyecto educativo comunal en cada establecimiento comunal	No existe un Proyecto Educativo Comunal	Año 1: 100 % Diseño del proyecto educativo comunal	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor) suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 4: 90 % de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 5: 100 % de ejecución del Proyecto	10%	
Porcentaje de implementación de prácticas pedagógicas que incorporan metodologías Innovadoras para potenciar el dominio de las bases curriculares.	(N° de establecimiento implementando metodologías innovadoras idóneas al contexto comunal durante el año t/N° de establecimientos educativos) * 100	Informe ejecutivo anual que dé cuenta del fortalecimiento de las practicas pedagógicas incorporando las metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares por establecimiento educacional Documento que identifique y describa metodologías innovadoras idóneas al contexto comunal en	No existe documento con metodologías innovadoras idóneas a la realidad comunal	Año 1: 100 % Diagnóstico de situación actual	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de 3 meses o situaciones de fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70 % aplicación metodologías innovadores	10%	
				Año 3: 80% aplicación metodologías innovadores	10%	
				Año 4: 90 % aplicación metodologías innovadores	10%	
				Año 5: 100 % aplicación metodologías innovadores	10%	

		atención al PEI comunal				
Porcentaje de implementación de programa que integre el estilo de vida saludable	(N° de acciones ejecutadas del programa comunal durante el año t/N° de acciones del programa comunal) *100	Informe ejecutivo anual que dé cuenta de la implementación del programa comunal en cada establecimiento comunal (comunal programadas en el año t)*100	No existe este Programa que integre el estilo de vida saludable a nivel comunal	Año 1: 100 % Diseño del programa comunal	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc).
				Año 2: 70 % de ejecución del programa comunal	10%	
				Año 3: 80 % de ejecución del programa comunal	10%	
				Año 4: 90 % de ejecución del programa comunal	10%	
				Año 5: 100 % de ejecución del programa comunal	10%	

Objetivo 2	Potenciar las habilidades y competencias de liderazgo, para el equipo interno, los y las directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos Básicos	
Porcentaje de implementación del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM.	(N° de actividades ejecutadas del programa de perfeccionamiento y capacitación en t/ N° de actividades programadas para el año t)*100	Informe ejecutivo de cada establecimiento educacional que dé cuenta de la implementación del programa de perfeccionamiento y capacitación realizado	No existen programas o planes de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño del programa de perfeccionamiento y 40% de ejecución del programa de perfeccionamiento	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
				Año 4: 90% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	

				Año 5: 100% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
Porcentaje de ejecución del programa del plan de trabajo colaborativo con jornadas de intercambio de experiencias exitosas	(N° de actividades del plan de trabajo colaborativo realizadas en el año t/total de actividades programadas del plan de trabajo colaborativo del año t)*100	Informe ejecutivo anual de cada establecimiento educativo que dé cuenta de la implementación del plan de trabajo colaborativo realizado	No existe sistematización de jornadas de trabajo realizadas	Año 1: 100% Diseño del programa del plan de trabajo colaborativo y 40% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 4: 90% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 5: 100% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	

Objetivo 3	Fomentar las 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 ejecución de la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar realizadas en el año t/ total de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar del año t)*100	- Plan comunal de Convivencia Escolar aprobado por la Autoridad Comunal. - Informe Ejecutivo anual de implementación del Plan Comunal de Convivencia Escolar de cada	Existe Plan, pero debe ser actualizado	Año 1: 100% Reelaboración del Plan Comunal de Convivencia Escolar y 40% de ejecución del Plan	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).	
				Año 2: 70% de ejecución del Plan		10%
				Año 3: 80% de ejecución del Plan		10%
				Año 4: 90% de ejecución del Plan		10%

		establecimiento educacional.		Año 5: 100% Ejecución del Plan y su evaluación.	10%	
Porcentaje de satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.	((% de satisfacción adecuada y alta de la comunidad escolar respecto la gestión educativa en los establecimientos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Informe de ejecución de cada EE de la implementación del Plan Comunal de Satisfacción de la comunidad Escolar. Informe de análisis de resultados y acciones a partir de resultados.	No se han realizado acciones sistematizadas para evaluar la satisfacción de la comunidad escolar.	Año 1: Diagnóstico de satisfacción de la comunidad escolar, mediante consulta estandarizada	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 50% de de satisfacción adecuada y alta de la comunidad escolar	10%	
				Año 3: 75% de satisfacción adecuada y alta de la comunidad escolar	10%	
				Año 4: 90% de ejecución del Plan	10%	
				Año 5: 100% de ejecución del Plan y evaluación de este.	10%	

Objetivo 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.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos Básicos
Porcentaje de aumento de la matrícula a nivel comunal.	(Alumnos matriculados en el año t/ alumnos matriculados en el año t-1)-1)*100	Registros Oficiales MINEDUC	La matrícula del año 2023 en la comuna de Catemu fue de 1639 alumnos/as	Año 1: 2% de aumento	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 2% de aumento	10%	
				Año 3: 2% de aumento	10%	
				Año 4: 2% de aumento	10%	
				Año 5: 2% de aumento	10%	

<p>Porcentaje de aumento de los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros)</p>	<p>(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t/ Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t-1)-1)*100</p>	<p>Informe ejecutivo anual financiero de los recursos que han ingresado por año y proyectos financiados de forma anual</p>	<p>No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la búsqueda de recursos externos.</p>	<p>Año 1: 2% de aumento de recursos</p>	10%	<p>Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).</p>
				<p>Año 2: 2% de aumento de recursos</p>	10%	
				<p>Año 3: 2% de aumento de recursos</p>	10%	
				<p>Año 4: 2% de aumento de recursos</p>	10%	
				<p>Año 5: 2% de aumento de recursos</p>	10%	
<p>Porcentaje de cumplimiento de plan de mejora de la gestión administrativa</p>	<p>(N° de acciones del Plan de Mejora de la Gestión realizadas en el año t/ total de acciones del Plan programadas del año t) *100</p>	<p>Informe ejecutivo anual de la Implementación del Plan de Mejora</p>	<p>No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la gestión administrativa de manera eficiente y efectiva.</p>	<p>Año 1: Elaboración de Plan de Mejora de la Gestión Administrativa. 20% ejecución Plan de Mejora de la Gestión Administrativa</p>	10%	
				<p>Año 2: 50% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa</p>	10%	
				<p>Año 3: 70% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa</p>	10%	
				<p>Año 4: 90% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa</p>	10%	
				<p>Año 5: 100% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa.</p>	10%	

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%.