

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Purranque, Región de Los Lagos

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 Purranque, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	17
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	284
Presupuesto que administra	\$ 5.952.325.000.-

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 Promover la mejorar de los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Purranque. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.2 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).
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 y fortalecer la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 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. 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 ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que contribuyan a aumentar la matrícula y mejorar la asistencia escolar 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 Elaborar un plan de gestión que permita la planificación y óptima organización de los recursos físicos y de gestión de personas.</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 **\$813.780.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

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 **\$813.780.-** 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.

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 presupuestaria y/o financiera, en el ámbito educacional.

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

- Control de Gestión
- Gestión Pública.

***Se considerará la Experiencia laboral de los últimos 10 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>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>	15%
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	30%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	17
Dotación Total DAEM	284
Dotación Total Municipal	643

Presupuesto Global de la comuna	\$ 16.615.453.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$ 5.858.108.000.-
	Aporte Municipal (2%)	\$ 94.242.000.-
	Otros financiamientos (4%)	\$ 0.-
	TOTAL	\$ 5.952.325.000.-

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Purranque se encuentra comprendida entre los paralelos 40° 54'5'' de latitud y longitud 73°10'5''2. Limita al norte con la comuna de Río Negro, al sur con las comunas Fresia y Frutillar, al este con la comuna de Puerto Octay y al oeste con el Océano Pacífico. La comuna se encuentra a 956 kilómetros de la capital nacional Santiago, a 64,73 kilómetros de la capital regional Puerto Montt y a 36,49 kilómetros de la capital provincial, Osorno. La superficie total de la comuna asciende a 1.458,8 Km² lo que representa al 15,82% de la superficie de la provincia, y el 2,18% de la superficie regional

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	20369
Porcentaje de Población Rural (%)	36
Porcentaje de Población Urbana (%)	64
Tasa de Natalidad (TAS)	11.67
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4.2
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50

Su actividad productiva es principalmente agrícola y ganadera. En los últimos años han surgido pequeñas y medianas empresas que elaboran productos lácteos como queso, mantequilla, leche deshidratada, y suero de leche. Además de la producción de berries y papas.

La Misión es acoger a todos los alumnos y alumnas con su propia realidad, atendiendo a la diversidad cultural y contexto bio – psico - social, con integración de la familia, brindándoles formación en lo académico y valórico, generando hábitos de estudio permanente, que deriven en el logro de competencias, permitiéndoles integrarse responsablemente a una comunidad globalizada, activa y democrática.

-Lograr que nuestros estudiantes alcancen el máximo desarrollo de sus capacidades individuales en expresión oral, escrita, pensamiento lógico y matemático, resolución de problemas, espíritu creativo, capacidades que les permitirán construir aprendizajes de manera permanente.

-Lograr que nuestros alumnos/as conozcan su entorno y sus valores, desarrollando el cuidado de su medio ambiente.

-Incentivar la participación de todas las fuerzas vivas de la Comunidad en las actividades propias de todos los Establecimientos Educativos de la comuna, entendiendo por fuerzas vivas: Comunidades Étnicas, Culturales, Sociales y otras organizaciones que coexisten en la Comuna.

**CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Purranque posee 13 Establecimientos educacionales municipales, donde el 31% corresponde a establecimientos urbanos y el 69% a rural y se dividen en:

- 11 establecimientos de Educación Básica: 36.36 %urbanos – 63.64% rurales
- 01 establecimientos de Educación Media (urbano)
- 01 establecimientos de Educación Adultos (urbano)

Además, en la comuna existen 6 establecimientos educaciones subvencionados, de los cuales 1 imparte sólo educación básica, 4 imparten educación básica y media y 1 educación de adultos. Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una baja sostenida en el tiempo, teniendo como uno de los factores principales el aumento de Establecimientos Educacionales Subvencionados, cuando las organizaciones gremiales asociadas a la educación realizan paro de actividades, también ocurre la deserción escolar.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
1593	1593	1490	1485	1367

Respecto de los resultados en las distintas mediciones ministeriales estos se han vistos disminuidos principalmente por falta de estrategias pedagógica pertinentes y evaluación permanente de las mismas. También por período de ausencia de clases que obedece a las movilizaciones docentes. Otro factor que influye dice relación con la población objetivo que atienden mayoritariamente los establecimientos educacionales, en el cual existe un alto porcentaje de familias que no han terminado los procesos educativos, en el que no se visualiza un apoyo en los hogares, que se complementa con el alto grado de vulnerable, además de un alto porcentaje de alumnos/as con necesidades educativas especiales.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017		
2018	457	438
2019	476	463
2020	478	466
2021	426	434

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2021
2º Básico	Lenguaje y Comunicación		240			
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	264			
4º Básico	Matemáticas	xxx				
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx				
6º Básico	Lenguaje y Comunicación					
6º Básico	Matemáticas					
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	224	206		
8º Básico	Matemáticas	xxx	225	229		
8º Básico	Ciencias Naturales	xxx	231			
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx		222		
1º Medio	Lenguaje y Comunicación		232			
1º Medio	Matemáticas		230			

Según el cronograma de traspaso de la Educación Municipal a la Educación pública, se materializará el año 2027, por lo que la duración del cargo de director, será hasta la fecha del traspaso, salvo que ese plazo exceda los 5 años, en este caso cumplirá los 5 años establecido en la Ley.

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

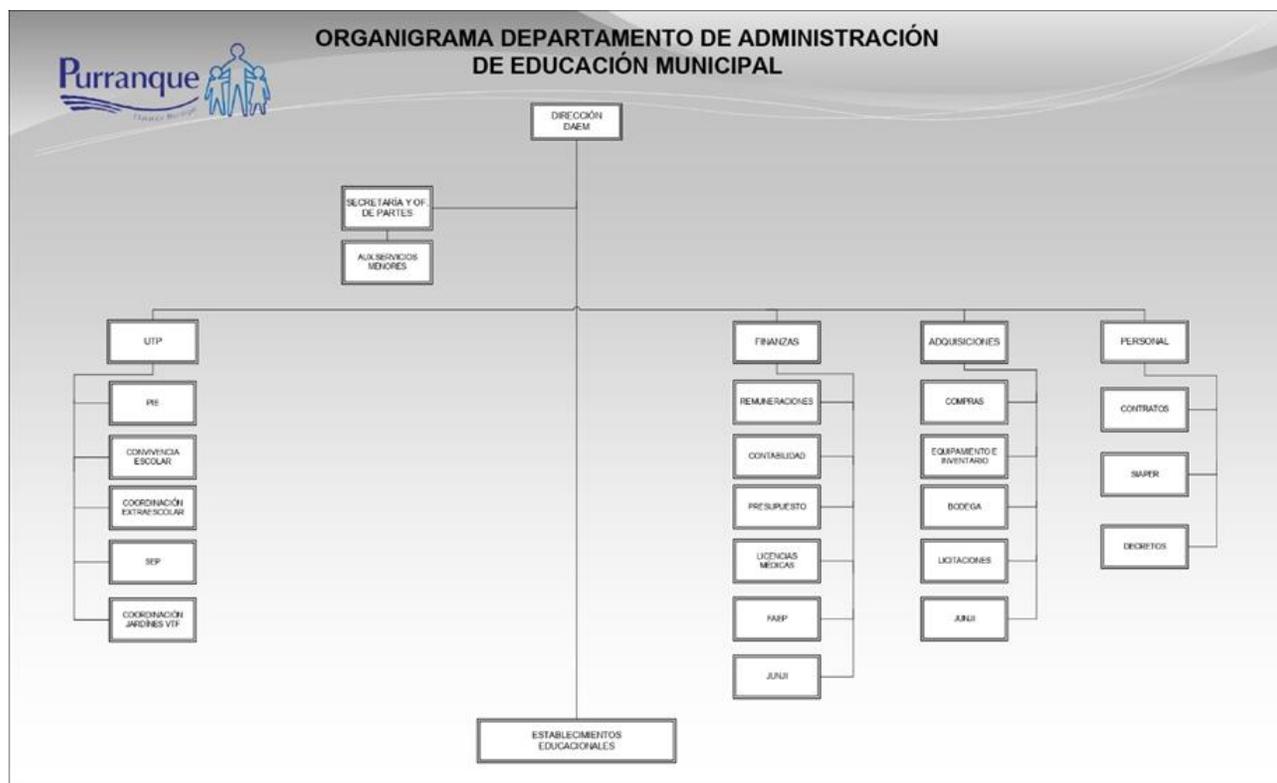
El Departamento de Educación Municipal de Purranque debe relacionarse con el Ministerio de Educación, Secretaría Regional Ministerial, Departamento Provincial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia Regional de Educación, Contraloría Regional de la República y con todo órgano que tenga injerencia en la atención y protección de los educandos. Mantiene contacto con la JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, CONADI, CPEIP, ACHM, ONEMI, IND, carabineros de Chile, servicio de salud y otras municipalidades, gremios, Colegio de Profesores, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales, Ministerio Público, Juzgado de Familia de la Región, entre otros

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 13 establecimientos educacionales, de los cuales 01 tiene Director concursado a través de la Ley 20.501:

- Liceo Bicentenario Tomas Burgos.

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO¹

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

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

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

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

Objetivo N°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	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as 4° básico en las áreas de evaluación (matemáticas, lenguaje, ciencias naturales e historia)	Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación	La situación actual de logros: Lenguaje 68%. Matemáticas 40%. Ciencias Naturales 54%. Historia 60%	Año 1: Mantener.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 5% de disminución	10%	
				Año 3: 10% de disminución	10%	
				Año 4: 20% de disminución	10%	
				Año 5: %	10%	
Número de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Documento de Estrategias con propuesta de metodologías innovadoras a implementar en Establecimientos Educacionales. Informe Anual de resultados de percepción respecto de la implementación de metodologías innovadoras.	En la actualidad existen 3 Establecimientos educacionales que han incorporado metodologías innovadoras	Año 1: 1 EE	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 3 EE	15%	
				Año 3: 3 EE	15%	
				Año 4: Fortalecimiento de las metodologías.	15%	
				Año 5: Fortalecimiento de las metodologías.	15%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias 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 satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento	No existe un diagnóstico de satisfacción	Año 1: 50% de satisfacción	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% de satisfacción	10%	
				Año 3: 70% de satisfacción	10%	
				Año 4: 80% de satisfacción	10%	
				Año 5: 90% de satisfacción	10%	
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.	(% 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	Acta de asistencia de equipos directivos de EE a mesas de trabajo. Documento anual de síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.	En la actualidad existen 10 reuniones de mesa al año.	Año 1: 60% de logro	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% de logro	10%	
				Año 3: 80% de logro	10%	
				Año 4: 80% de logro	10%	
				Año 5: 90% de logro	10%	

Objetivo N°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 satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional	(N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t) *100	Documento con diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos. Documento con diseño de instrumento a utilizar para la medición de la satisfacción de los apoderados aprobado por la autoridad.	No hay evaluaciones previas, pero en la actualidad está definido en el Padem, diseñar un plan de acción.	Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 3: 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 4: 50% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 5: 80% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
Porcentaje de implementación de un plan que incorpore instancias de retroalimentación y participación del Consejo Escolar y del Centro de Apoderados en la Política Comunal de Convivencia Escolar.	(N° actividades del Plan participativo de Convivencia Escolar realizadas en el año t/ N° actividades del Plan participativo de Convivencia Escolar programadas en el año t) *100	Documento con Plan de participación y retroalimentación del Consejo Escolar y Centro de Apoderados en la Política Comunal de Convivencia Escolar. Informe anual de síntesis con principales acciones realizadas de la Política Comunal de Convivencia Escolar.	En la actualidad se realizan 2 reuniones anuales con apoderados, para abordar los temas de convivencia escolar.	Año 1: 100% Diseño del plan y 60% de implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% de implementación	10%	
				Año 3: 80% de implementación	10%	
				Año 4: 80% de implementación	10%	
				Año 5: 90% de implementación	10%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, 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
Número de nuevas alianzas/ convenios de colaboración que potencian objetivos del PADEM	N° de convenios o alianzas nuevas establecidas que beneficien a uno o más establecimientos en el año t	Decreto que aprueba convenio Otro comprobante de alianza de colaboración	Existe un convenio de colaboración.	Año 1: 1 Nuevo Convenio	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 3: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 4: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 5: 1 Nuevo Convenio	10%	
Porcentaje de disminución del déficit presupuestario del DAEM	(% déficit presupuestario del DAEM en el año t / % déficit presupuestario del DAEM en el año t-1) * 100	Informe trimestral que se presenta al Consejo Municipal.	En la actualidad existe déficit en las subvenciones PIE y SEP. (Por concepto PIE, déficit en 8 Establecimientos y por concepto de SEP, en 6 Establecimientos).	Año 1: Mantener	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 3% de disminución	20%	
				Año 3: 3% de disminución	20%	
				Año 4: 5% de disminución	20%	
				Año 5: 5% de disminución	20%	

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 80% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.

