

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE OSORNO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Osorno, 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 Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	101
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1.834
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 53.560.369.000

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
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 Supervisar el diseño de estrategias y prácticas innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Implementar el Proyecto Educativo Comunal (PADEM) de acuerdo con las necesidades específicas de la comuna de Osorno. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado, según lo definido en el PLADECO.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos 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 (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 Diseñar estrategias para medir y 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 Impulsar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.
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.	4.1 Generar estrategias que contribuyan a aumentar la matrícula y mejorar la asistencia escolar a nivel comunal. 4.2 Proponer y ejecutar acciones que aumenten los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Elaborar un plan de traspaso al Servicio Local que permita la planificación y

	<p>óptima organización de los recursos físicos y de gestión de personas.</p> <p>4.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
--	--

**1.4 RENTA DEL CARGO**

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

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$852.984.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

**II. PERFIL DEL CANDIDATO**

**2.1 REQUISITOS LEGALES \***

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

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 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica, en el ámbito educacional escolar. \*

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

- Proyectos en contexto rural
- Gestión Presupuestaria y/o financiera
- Proyectos de infraestructura educacional y mantención

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**  
**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**  
**\*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><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></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><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></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><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></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
<b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b> Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	5%
<b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.	20%
<b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b> Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.	25%
<b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b> Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.	20%
<b>A5. LIDERAZGO</b> Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.	30%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº personas que dependen directamente del DAEM	101
Dotación Total DAEM	1935
Dotación Total Municipal	IMO 801 Salud 1032 Total: 1833

Presupuesto Global de la comuna	134.143.000.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	50.346.746.860
	Aporte Municipal (0.3%)	140.000.000
	Otros financiamientos (5.7%)	3.073.622.140
	TOTAL	<b>53.560.369.000</b>

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

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	<b>161.460</b>
Porcentaje de Población Rural (%)	8,45%
Porcentaje de Población Urbana (%)	91,55%
Tasa de Natalidad (TAS)	10,3%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10,2%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47.78%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52.21%

**Antecedentes socio-económicos:**

Zona con reconocimiento de la identidad ganadera de la comuna y por la noción de ser un motor de desarrollo industrial a partir de la producción agrícola y especialmente ganadera que brinda tanto empleo como orgullo a sus habitantes.

**MISIÓN**

“Consolidar una educación pública de calidad en constante innovación, con inclusión y participación de la comunidad educativa, asegurando con ello ser referentes en la formación de ciudadanos integrales para el permanente progreso del país.”

Áreas de gestión: Técnico Pedagógica, Finanzas, Recursos Humanos e Infraestructura Escolar. A continuación, se desglosan cada una de estas.

<b>Área de gestión</b>	<b>Objetivo estratégico</b>
Técnico pedagógico	1.-Promover el fortalecimiento de una gestión curricular y de liderazgo escolar inclusivo y equitativo que disminuya las brechas por género, mejore la equidad y calidad, con sello en las competencias fundamentales del siglo XXI. 2.-Promover e implementar prácticas institucionales que fortalezcan los aspectos socioemocionales, de convivencia escolar y salud mental en las comunidades educativas. 3.- Promover la formación integral de los estudiantes a través del fortalecimiento y diversificación de la oferta comunal de educación extraescolar en los establecimientos educacionales
Infraestructura escolar	1.- Asegurar las condiciones de calidad y seguridad de la infraestructura educacional para el bienestar de todos los integrantes de la comunidad educativa. 2.- Asegurar infraestructura digital de calidad en todos los niveles del sistema educativo comunal para potenciar el proceso enseñanza- aprendizaje y avanzar hacia el desarrollo de la ciudadanía digital.
Finanzas	Promover el fortalecimiento de la gestión administrativa y financiera del DAEM, mediante la implementación de buenas prácticas que maximicen el desarrollo del sistema educativo municipal comunal de Osorno.
RR HH	Gestionar el RR. HH dependiente del Departamento Administrativo de Educación Municipal.

**3.3  
CONTEXTO INTERNO  
DEL DAEM**

La comuna de Osorno posee 40 Establecimientos educacionales municipales, donde el 62,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 37.5% a rural y se dividen en:

- 17 establecimientos de Educación Básica urbanos
- 06 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 15 establecimientos de Educación Básica Rurales.

Así también la comuna cuenta con 36 EE particular subvencionado y 5 EE particular pagado.

Las matrículas de los establecimientos municipales han tenido una disminución los últimos años. Lo que en cierta medida se debe a la crisis derivada de la pandemia por el COVID-19 ha impactado fuertemente los indicadores de asistencia media y los niveles de deserción escolar de los estudiantes; respecto de lo cual, tanto el Ministerio de educación, como el DAEM Osorno, han implementado distintas estrategias a nivel territorial, posibilitando respuestas informadas, flexibles y oportunas en los diferentes niveles de gestión de los establecimientos educativos.

Matrícula Histórica					
2018	2019	2020	2021	2022	2023
12.673	12.339	12.150	12.140	11.789	11.725

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	463,5	473
2018	463	462
2019	484	467
2020	465,7	532
2021	469	473
2022	583,91	511,1

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2022
2º Básico	Lenguaje y Comunicación	0	0	0	0	0
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	270.64	259.73	0	0	264.97
4º Básico	Matemáticas	250,36	249,7	0	0	242,5
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	0	0	0	0	0
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	0	247.07	0	0	0
6º Básico	Matemáticas	0	244.08	0	0	0
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	243.01	0	0	0	0
8º Básico	Matemáticas	245.39	0	0	0	0
8º Básico	Ciencias Naturales	0	0	0	0	0
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	0	0	0	0	0
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	243	244	0	234	0
IIº Medio	Matemáticas	246	249	0	242	0

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

#### Clientes Externos:

- Seremi de Educación
- Superintendencia de Educación
- Agencia de la Calidad
- Departamento Provincial de Educación
- CEPEIP
- Junta de auxilio Escolar y Becas.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Seremi de Salud
- Seremi de Deporte
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y administrativo.
- Subsecretaría Regional de la Mujer
- Colegio de Profesores.
- Agrupaciones y asociaciones de funcionarios de Educación.
- Universidades / instituciones de Educación Superior.

#### Clientes internos:

- Dirección de obras municipales.
- Dirección de administración y Finanzas.
- Dirección de Aseo y Ornato.
- Dirección de Tránsito.
- Dirección de Control
- Dirección de Salud.
- Directores de Unidades Educativas.
- Centros de Padres y Apoderados.
- Agrupaciones gremiales y sindicales de docentes y asistentes de la educación.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

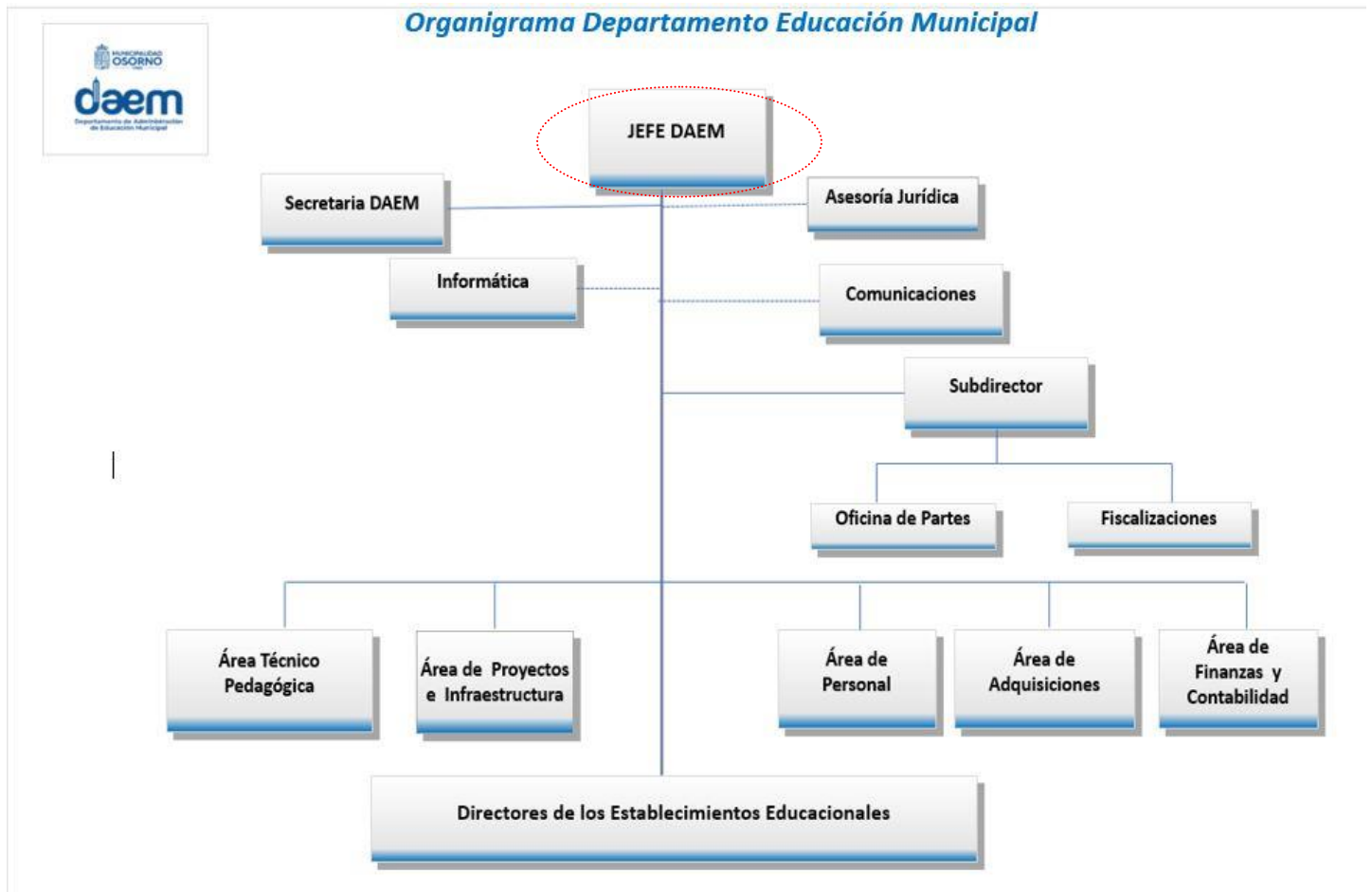
En la comuna hay 40 establecimientos educacionales, de los cuales 30 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Establecimientos que se han concursados a través de la Ley 20.501:

Liceo carmena Carvajal de Prat  
Liceo Eleuterio Ramírez  
Instituto Comercial  
Instituto Politécnico  
Liceo Industrial  
Liceo de Rahue  
Escuela Carlos Condell  
Escuela Canadá  
Escuela García Hurtado de Mendoza  
Escuela Sociedad de Socorro  
Escuela Paul Harris  
Escuela Italia  
Escuela Claudio Arrau  
Escuela Juan Ricardo Sánchez  
Escuela Monseñor Francisco Valdés S.  
Escuela Efraín campana Silva  
Escuela Leonila Folch  
Escuela México  
Escuela España  
Escuela Artes y Cultura  
Escuela Suiza  
Escuela Deportiva  
Escuela Ana Aichele  
Escuela Inti Suyai  
Escuela de Párvulos  
Escuela Luz y Saber  
Escuela Emilio Surber  
Escuela Agroecológica Pichil  
Escuela Walterio Mayer  
Escuela Tacamó Alto.



### 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.

## ANEXO<sup>1</sup>

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

### I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	Ilustre Municipalidad de Osorno
Cargo	Director DAEM
Municipalidad	Osorno
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
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	

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

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

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

<b>Objetivo N°1</b>	<b>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.</b>					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as 4° básico en el área de lenguaje.</b>	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	Sin información	<b>Año 1:</b> mantener % de logro inicial	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> mantener % de logro inicial	10%	
				<b>Año 3:</b> 2% de disminución de logro inicial	10%	
				<b>Año 4:</b> 3% de disminución de logro inicial	10%	
				<b>Año 5:</b> 3% de disminución de logro inicial	10%	
<b>Porcentaje de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.</b>	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 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.	5%	<b>Año 1:</b> mantener % de EE	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 5% de EE	15%	
				<b>Año 3:</b> 10% de EE	15%	
				<b>Año 4:</b> 15% de EE	15%	
				<b>Año 5:</b> 20% de EE	15%	

Objetivo N°2	<b>Potenciar las habilidades y competencias directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</b>					
Ponderación	<b>25%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</b>	(% 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 Información.	<b>Año 1:</b> 10% de satisfacción	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 30% de satisfacción	15%	
				<b>Año 3:</b> 40% de satisfacción	15%	
				<b>Año 4:</b> 50% de satisfacción	15%	
				<b>Año 5:</b> 60% de satisfacción	15%	
<b>Porcentaje de logro de objetivos propuestos para mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</b>	(% de logro alcanzado del plan de mesas de en el año t / % de logro esperado del plan de mesas de 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, con objetivos y porcentaje de logros.	No Existe Información.	<b>Año 1:</b> 40% de logro de objetivos	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de logro de objetivos	10%	
				<b>Año 3:</b> 60% de logro de objetivos	10%	
				<b>Año 4:</b> 70% de logro de objetivos	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de logro de objetivos	10%	

<b>Objetivo N°3</b>	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de implementación de un plan de acción que permita medir y mejorar la satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional</b>	(N° de actividades realizadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t/N° de actividades programadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t) *100	Diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos.	No existe información.	<b>Año 1:</b> 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción de Padres y Apoderados	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				<b>Año 3:</b> 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				<b>Año 4:</b> mantener el 30% de incremento de Padres y Apoderados	10%	
				<b>Año 5:</b> mantener el 30% de incremento de Padres y Apoderados	10%	
<b>Porcentaje implementación acciones de la Política Comunal de Convivencia Escolar (PCCE) para el periodo.</b>	(N° de actividades realizadas de la PCCE en el año t/N° de actividades programadas de la PCCE en el año t) *100	Resultados oficiales según Agencia de Calidad de la Educación en el indicador de Convivencia Escolar	No Existe Información.	<b>Año 1:</b> 30% de implementación de la PCCE	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 40% de implementación de la PCCE	15%	
				<b>Año 3:</b> 50% de implementación de la PCCE	15%	
				<b>Año 4:</b> 60% de implementación de la PCCE	15%	
				<b>Año 5:</b> 70% de implementación de la PCCE	15%	

Objetivo N°4	<b>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.</b>					
Ponderación	<b>25%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Diseño y porcentaje de ejecución del plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar (PMMIE) en el año t</b>	(N° de actividades realizadas del (PMMIE) en el año t/N° de actividades programadas del (PMMIE) en el año t) *100	Según plan de inversión informado en PADEM.	Al día de hoy el Área de Infraestructura se encuentra en etapa de diseño de proyectos de conservación, mejoramiento y mantenimiento.	<b>Año 1:</b> 20% de ejecución del PMMIE	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2 :</b> 25% de ejecución del PMMIE	15%	
				<b>Año 3:</b> 30% de ejecución del PMMIE	15%	
				<b>Año 4:</b> 35% de ejecución del PMMIE	15%	
				<b>Año 5:</b> 35% de ejecución del PMMIE	15%	
<b>Diseño y porcentaje de ejecución del Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación en el año t</b>	(N° de actividades realizadas del plan de traspaso en el año t/N° de actividades programadas del plan de traspaso en el año t) *100	Digitalización de carpetas del personal Docente y Asistentes de la Educación  Inventarios de los Establecimientos Educacionales  Actualización del Reconocimiento Oficial	Contratos Digitalizados	<b>Año 1:</b> 25% de ejecución del Plan de traspaso	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 40% de ejecución del Plan de traspaso	10%	
				<b>Año 3:</b> 60% de ejecución del Plan de traspaso	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de ejecución del Plan de traspaso	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de ejecución del Plan de traspaso	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%.