

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Colbún,
Región del Maule

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 Colbún, 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	47 personas
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	769 personas
Presupuesto que administra	\$14.486.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.	1.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, apoyando el desarrollo planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.2 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.3 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: desarrollo socioemocional, cuidado del medio ambiente y desarrollo artístico.
2. Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.	2.1 Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en liderazgo efectivo para los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas. 2.3 Elaborar 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 y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.	3.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del PADEM. 3.2 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.3 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.

<p>4. Regularizar/Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Establecer procesos de gestión que permitan una ejecución eficiente el presupuesto anual. 4.2 Generar estrategias y acciones que contribuyan a: disminuir la deserción escolar/ fomentar la asistencia/ aumentar la matrícula. 4.3 Diseñar, proponer e implementar un Plan de traspaso coordinado del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación Pública.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$894.828.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.789.656.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.684.484.-**

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 **\$894.828.-** 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 al menos 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 las siguientes materias**:

- Control de Gestión
- Gestión territorial
- Inclusión y/o Género

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<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. PASIÓN 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>	20%
<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>	10%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	25 %
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	47
Dotación Total DAEM	769
Dotación Total Municipal	816

Presupuesto Global de la comuna	\$14.186.000.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (%)	81,04%
	Aporte Municipal (%)	5,91%
	Otros financiamientos (%)	13,05%
	TOTAL	100%

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Colbún es una de las 8 comunas que conforman a la provincia de Linares, Región del Maule. Cuenta con una superficie de 2.900 km², la cual concentra toda la alta cordillera, al poseer toda la franja oriental de ésta, lo que la convierte en la comuna con mayor superficie de la provincia, representando el 24,3% de su superficie y el 19,36% de la superficie regional. Se encuentra a 37 km de Talca, capital de la Región del Maule y limita al norte con la comuna de San Clemente y el Río Maule, al sureste con Argentina y al oeste con las comunas de Linares y Yerbas Buenas.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	25.113
Porcentaje de Población Rural (%)	57,1%
Porcentaje de Población Urbana (%)	42,4%
Tasa de Natalidad (TAS)	11%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,6%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,4%

La principal actividad productiva de Colbún es la agricultura, representando la mayoría de las empresas de la comuna. Esta área ha mantenido un crecimiento en las áreas de horticultura y fruticultura de exportación. También, cuenta con un fuerte desarrollo en el turismo, ya que posee los centros hoteleros y termas de Quinamávida y Panimávida, lagos y localidades culturales. Gracias a su producción de energía. Colbún logra posicionarse como una de las comunas de mayor progreso de la zona central, al concentrar en su territorio a sus dos grandes lagos artificiales que alimentan a las centrales eléctricas de Colbún, Machicura y San Ignacio. La fuerza laboral de la Colbún es del 52,1% de la cuál 94,2% se encuentran ocupados y 5,8% desempleados. En cuanto al porcentaje de población en situación de pobreza de la comuna, es de un 11,80%.

La educación de nuestra comuna tiene como fin primordial cumplir un rol social relevante, inclusivo e innovador, fundado en valores que permitan formar personas con pensamiento crítico y con las competencias esenciales para enfrentar con éxito los desafíos de nuestra sociedad, donde cada establecimiento desarrolle una gestión democrática, participativa, eficaz, eficiente y efectiva; de igual manera que genere un sentido de pertenencia e identidad con la comunidad circundante.

Objetivos Estratégicos.

- Mantener una comunicación fluida entre las unidades educativas y las respectivas coordinaciones en el DAEM en relación a los programas en ejecución en nuestras escuelas.
- Establecer mecanismos que permitan el normal funcionamiento de todos los establecimientos educacionales.
- Fortalecer la atención integral de todos los alumnos a través de una coordinación que enriquezca la labor educativa de la escuela.
- Mejorar la formación y las competencias de los equipos técnicos directivos y docentes de la comuna para el logro de una educación pública inclusiva y de calidad.

**3.3
CONTEXTO
INTERNO DEL
DAEM**

La comuna de Colbún posee 14 Establecimientos educacionales municipales, donde 3 corresponde a establecimientos urbanos y el 11 a rural y se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media

Adicionalmente existe un establecimiento de nivel básico particular subvencionado emplazado en Colbún Urbano.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento de matrículas en los últimos años principalmente por la calidad educativa de los establecimientos principalmente.

Matrícula Histórica				
2020	2021	2022	2023	2024
3.089	3.197	3.542	3.581	3.501

A continuación se presentan algunos antecedentes respecto a puntajes SIMCE últimos años por establecimiento.

PUNTAJES SIMCE 4° AÑO BÁSICO AÑOS 2018-2019-2022-2023-2024.											
RBD	ESCUELA	COMPRESION DE LECTURA					MATEMATICA				
		2018	2019	2022	2023	2024	2018	2019	2022	2023	2024
3329-4	MAULE SUR OLGA PINTO GARCIA	278	227	254	274	290	274	238	241	261	249
3336-7	RARI	264	-	274	249	273	269	-	272	262	285
3337-5	AMALIA AMSTRONG	-	-	217	268	-	-	-	213	299	224
3338-3	KURT MOLLER B.	238	-	256	253	268	201	-	225	242	294
3340-5	LA GUARDIA	301	-	248	0	273	292	-	237	0	239
3330-8	LA FLORESTA	263	234	205	272	234	229	271	204	249	239
3345-6	LOMAS DE PUTAGÁN	218	250	229	301	298	179	245	238	231	275
3332-4	ANDRÉS BELLO	259	225	264	270	284	231	229	242	242	273
3346-4	SANTA ELENA	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-
3333-2	CARLOS DEL CAMPO R.	246	220	229	268	260	214	233	214	251	247
3334-0	M. MANUEL LARRAÍN E.	262	218	258	253	268	267	211	255	250	275
3335-9	PANIMÁVIDA	260	235	269	276	258	241	234	249	249	245
16468-2	NÉSTOR DEL CAMPO ARZOLA	222	233	228	233	260	218	254	211	225	238
	PROMEDIO COMUNAL	256	230	244	265	270	238	239	233	251	257

Así mismo, se exponen resultados históricos PAES en Liceo Colbún.

ESTABLECIMIENTO	PROM. PAES 2020	PROM. PAES 2021	PROM. PAES 2022	PROM. PAES 2023	PROM. PAES 2024
Liceo Capitán Ignacio Carrera Pinto	507	461	520	512	534

Se deja constancia de que el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos inició sus funciones el 1 de marzo de 2024. Se estima que el traspaso del Departamento de Educación Municipal de Colbún se realizará en enero de 2026, conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de eventuales modificaciones.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los clientes internos, además de los funcionarios docentes y no docentes, son los estudiantes, apoderados de los diversos establecimientos educacionales de la comuna, el Concejo Municipal, Administración Municipal, DIDECO, Secplac, y el Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de Colbún.

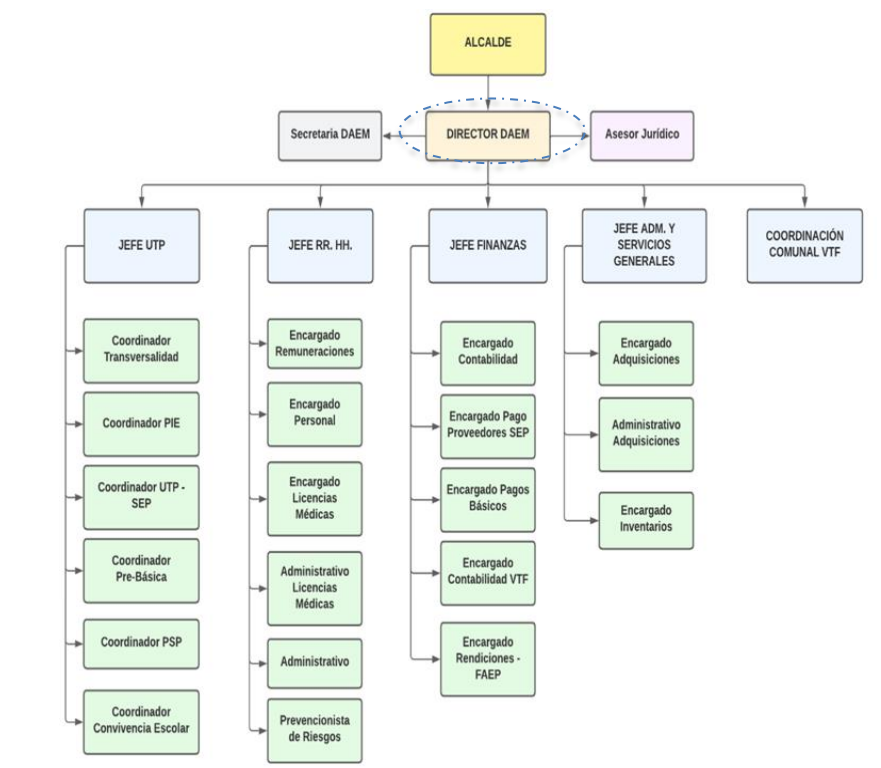
En cuanto a los actores externos, se encuentran las diversas reparticiones públicas con las cuales resulta necesario generar redes que permitan perfeccionar el funcionamiento del Departamento y mejorar la gestión, Agencia para la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación Gobierno Regional, Secreduc y Departamento Provincial de Educación, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Centro de perfeccionamiento e investigaciones pedagógicas (CPEIP) Junta Nacional de Auxilio y Becas (JUNAEB).

Además, es importante desarrollar vínculos con otras instituciones, tanto públicas como privadas, como Universidades, CFT, etc.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna, en la actualidad existe 1 Director nombrado por Ley 20.501, en el que se encuentra Don Ramón Antonio Lara Yáñez, director que a cargo de Escuela F-532 Monseñor Manuel Larraín Errázuriz de San Dionisio.

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 de que el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos inició sus funciones el 1 de marzo de 2024. Se estima que el traspaso del Departamento de Educación Municipal de Colbún se realizará en enero de 2026, conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de eventuales modificaciones.***

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

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

Fecha evaluación 1er año de gestión	
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: (01/01/2025) AL (31/12/2029)

Objetivo n°1	Potenciar los procesos de gestión técnico-pedagógica para mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.					
Ponderación	20%					
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)	(número de acciones ejecutadas del plan/número de acciones totales consideradas en el plan) *100	Documento de Plan de acompañamiento metodológico de la enseñanza Informe de ejecución	No existe un Plan comunal de acompañamiento metodológico de la enseñanza	Año 1: 100% Diseño Plan de acompañamiento metodológico de la enseñanza	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Ejecución 75%	10%	
				Año 3: Ejecución 85%	10%	
				Año 4: Ejecución 100%	10%	
				Año 5: Ejecución 100%	10%	
Porcentaje de establecimientos que son monitoreados según Plan de acompañamiento de nivelación y reforzamiento educativo	N° establecimientos educacionales Monitoreados en Plan de acompañamiento de nivelación y reforzamiento educativo año t / N° total de EE de la comuna el año t) * 100	Plan de seguimiento de nivelación y reforzamiento o Informe de ejecución	No existe un Plan comunal de nivelación y reforzamiento	Año 1: 100% Diseño Plan de acompañamiento metodológico de la enseñanza	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Ejecución 75%	10%	
				Año 3: Ejecución 85%	10%	
				Año 4: Ejecución 100%	10%	
				Año 5: Ejecución 100%	10%	

Objetivo n°2	Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación del Plan de Desarrollo Profesional Docente comunal para los establecimientos educacionales municipales	(número de acciones implementadas del plan de desarrollo profesional docente comunal/número de acciones planificadas anualmente) *100	Plan de Desarrollo Profesional Docente comunal Informe de cumplimiento	Actualmente la implementación es incompleta	Año 1: 50% de implementación	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% de implementación	15%	
				Año 3: 80% de implementación	15%	
				Año 4: 90% de implementación	15%	
				Año 5: 100% de implementación	15%	
Porcentaje de implementación de Plan de capacitación para el Fortalecimiento de habilidades y competencias disciplinarias y/o socioemocionales de equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y DAEM	(número de capacitaciones realizadas en el año/número de capacitaciones totales consideradas en el plan)*100	Plan de capacitación Informe de asistencia	No existe plan Comunal de capacitaciones	Año 1:100% de implementación diseño del plan	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 75% de implementación	15%	
				Año 3: 80% de implementación	15%	
				Año 4: 85% de implementación	15%	
				Año 5: 100% de implementación	15%	

Objetivo n°3	Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de Establecimientos que cuentan con rúbricas para fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados, mediante rúbricas de eficiencia.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Establecimientos educativos que cuentan con rúbricas de eficiencia de consejos escolares, centros de padres y consejos de profesores}}{\text{N}^\circ \text{ total de EE de la comuna el año t}} * 100$	Rúbricas de eficiencia de consejos de profesores, consejos escolares y centros de padres y apoderados Actas de consejos escolares, consejos de profesores y reuniones de centros de padres.	No existen rúbricas de eficiencia para consejos técnicos, consejos de profesores y centros de padres y apoderados	Año 1: 100% diseño	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: ejecución del plan 80%	10%	
				Año 3: ejecución del plan 90%	10%	
				Año 4: ejecución del plan 100%	10%	
				Año 5: ejecución del plan 100%	10%	
Porcentaje de establecimientos educativos que cuentan con un Plan de trabajo en red.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ establecimientos educativos que cuentan con un Plan de trabajo en red. año t}}{\text{N}^\circ \text{ total de EE de la comuna el año t}} * 100$	Plan de trabajo en Red Informe de cumplimiento	No existe instrumento que mida el grado de satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo de la comuna de Colbún.	Año 1: 100% diseño y diagnóstico	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Ejecución 60%	10%	
				Año 3: Ejecución 80%	10%	
				Año 4: Ejecución 90%	10%	
				Año 5: Ejecución 100%	10%	

Objetivo n°4	Mejorar la gestión financiera para conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y recursos materiales de los establecimientos educacionales de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de Convenios de colaboración suscritos con actores privados o públicos	(número de convenios suscritos en el año t/número de convenios programados para suscribir en el año t-1)*100	Convenios suscritos por el DAEM y el actor público y/o privado	No existen convenios de colaboración suscritos con actores privados o públicos	Año 1: 60% de Convenios suscritos	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% de Convenios suscritos	15%	
				Año 3: 80% de Convenios suscritos	15%	
				Año 4: 85% de Convenios suscritos	15%	
				Año 5: 90% de Convenios suscritos	15%	
Porcentaje de aumento de recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDP, entre otros).	(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t / Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t-1) - 1* 100	Informe anual de recursos que han ingresado por año	Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento	Año 1: Aumento 1%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Aumento 3%	15%	
				Año 3: Aumento 5%	15%	
				Año 4: Aumento 7%	15%	
				Año 5: Aumento 10%	15%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

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

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

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