

## JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE CURANILAHUE

LUGAR DE DESEMPEÑO

Curanilahue, Región del Bío-Bío

### 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 Curanilahue, 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.
8. Promover la articulación de los distintos niveles de enseñanza que imparte el sistema municipal.
9. Proponer anualmente los cambios que permitan efectuar los ajustes y adecuaciones, acorde a lo dispuesto en la Ley 20.501, artículo 34.
10. Conformar el consejo asesor multistamental.
11. Elaborar, actualizar y dirigir el PADEM y las acciones implicadas en él.

12. Articular, implementar y monitorear una planificación estratégica, estableciendo metas de gestión.
13. Dar oportuna y efectiva respuesta a los requerimientos del Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación Escolar y Agencia de Calidad.
14. Organizar, orientar y supervisar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna.
15. Organizar la implementación de los Proyectos Educativos Institucionales de acuerdo al contexto, entorno y necesidades de la comuna.
16. Establecer una coordinación efectiva con los organismos respecto de los requerimientos de la ley n° 21.040 (Nueva educación pública).

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	72
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	912
<b>Presupuesto que administra</b>	\$15.127.157.000

**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>
<p>1. Optimizar la gestión técnica pedagógica en los establecimientos educacionales, urbanos y rurales, con el fin de brindar educación de calidad, inclusiva, con enfoque socioemocional, pertinencia territorial y el desarrollo local sostenible.</p>	<p>1.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas, niveles y modalidades, desarrollando planes de mejora, de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas, promoviendo la incorporación de metodologías participativas e innovadoras.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa promueva la inclusión, el desarrollo sostenible y el autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo y redes de articulación, que permitan compartir experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los establecimientos educacionales urbanos y rurales.</p> <p>2.3 Implementar un programa de capacitación en habilidades socioemocionales y convivencia escolar.</p>
<p>3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal, en la cual se involucren y articulen los actores públicos y privados, que respondan a las necesidades de las comunidades educativas y potencien la educación técnico profesional.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión y participación de los consejos escolares, consejos de profesores, centros de estudiantes, centros de padres y apoderados en el sistema educativo comunal y su relación con el entorno.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que involucre organizaciones externas para sensibilizar a las comunidades educativas.</p>

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.                  4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos, tales como líneas de infraestructura, equipamientos, FNDR, entre otros.                  4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y 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 **\$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 poseer al menos 2 años de experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión presupuestaria en el ámbito educacional.\*

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

- Comunas rurales
- Multiculturalidad
- Control de Gestión

\*Experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

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

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**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.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<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
<p><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.</p>	<b>10%</b>
<p><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.</p>	<b>25%</b>
<p><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.</p>	<b>20%</b>
<p><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.</p>	<b>30%</b>
<p><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.</p>	<b>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>72</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>912</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>984</b>

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	\$23.362.806.000	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (89,9%)	\$13.598.839.000
	Aporte Municipal (0,99%)	\$150.000.000
	Otros financiamientos (9,11%)	\$1.378.318.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$15.127.157.000</b>

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

##### 1.1 Ubicación Geográfica Curanilahue

La ciudad de Curanilahue, cuya toponimia significa en mapudungun Kurangilawe “vado pedregoso” es la comuna más grande de la provincia de Arauco, en el sur de la región del Biobío. Específicamente, se ubica a 35 km de la ciudad de Arauco. Limita al norte con la provincia de Concepción; al sur con la comuna de Los Álamos; al este con las comunas de Nacimiento y Angol, y al oeste con las comunas de Arauco y Lebu (SERNATUR Región del Biobío, s.f.). Según el Laboratorio de Economía Espacial Universidad del Bío-Bío (2011) su extensión bordea los 994 km<sup>2</sup>, de los cuales, alrededor de 3,88 kilómetros cuadrados corresponden a área urbana, lo que equivale al 0,04% del total comunal.

##### 1.2 Datos poblacionales

La comuna de Curanilahue según CENSO 2017 y reportes del Instituto Nacional de Estadísticas, posee un total de 32.288 habitantes, lo que representa el 1,58 % de la población proyectada para la región del Biobío y 0,18% de la población proyectada en el país.

En base a la información proporcionada por la Biblioteca del Congreso Nacional, la variación que presenta la distribución de la población por sexo e índices de masculinidad, sería la siguiente:

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	32.288
Porcentaje de Población Rural (%)	5,3%
Porcentaje de Población Urbana (%)	94,7%
Tasa de Natalidad (TAS)	15,66
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,50
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,02%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,98%

El ingreso monetario per capita de la comuna, registra un monto de \$104.165. En cuanto a la ocupación en cuanto al sector primario (este comprende la

agricultura, la ganadería, la pesca, la minería), al sector secundario (las materias textiles) y Sector terciario (servicios).  
 En cuanto a la cesantía, es de 3 por cada 100 habitantes. Es más baja que la tasa regional corresponde a 5,5.

### 3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Curanilahue posee 19 establecimientos educacionales municipales, donde el 66,7% corresponde a establecimientos urbanos y el 33,3% a educación rural. Se dividen de la siguiente forma:

- 14 Establecimientos de Educación Básica
- 1 Establecimientos de Educación Media
- 1 Establecimiento de Educación de Adultos
- 2 Establecimientos de Educación Especial.
- 1 Sala cuna Vía Transferencia de Fondos

Existen además, 2 escuelas especiales de Lenguaje, 1 Escuela, 2 Colegios y 1 Liceo Técnico Profesional, todos particulares subvencionados. Entre ellos acaparan el 35% de la matrícula comunal, cercano a los 2.000 estudiantes.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una leve disminucón en escuelas regulares, así como también las ofertas estudiantiles tales como la del CEIA y el Polivalente Liceo Bicentenario Mariano Latorre. Respecto de las escuelas, la Escuela Ramiro Roa e Independencia, se ha visto una progresiva baja en la matrícula. Mención aparte educación rural que ha tenido un gran descenso de matrícula en los últimos años.

Entre las variables destaca las bajas tasas de natalidad en nuestra comuna, y la emigración del sector rural al urbano. La proporción respecto de los establecimientos municipales y particulares subvencionados se ha mantenido estable en los últimos años.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
5175	5039	5013	5197	4762

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales a en cuanto al puntaje SIMCE, existe una mantención en las mediciones, por lo que la mayor parte de los PME de los establecimientos municipales han apostado a acciones tendientes a mejorar esta situación durante el periodo anterior. Además considerar que actualmente la Agencia de Calidad da como insumos los Estándares de aprendizaje, los cuales consistenten en un análisis mucho más preciso y extenso que sólo los puntajes.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	422	440
2018	459	445
2019	489	460
2020	468	468
2021	466	470

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	263	256	266	275.4	248
4° Básico	Matemáticas	241	252	262	256.4	243
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	223	225	232	232.4	X
8° Básico	Matemáticas	245	245	232	232.8	X
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	xxx	xxx	xxx	242	228
II° Medio	Matemáticas	xxx	xxx	xxx	270	252

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNO**

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

Alcalde(sa), Concejo Municipal, directores de otras unidades del municipio, directores de establecimientos educacionales, y de jardines infantiles, docentes, asistentes de la educación, centro de estudiantes, de padres y apoderados(as), Dirección de desarrollo comunitario y con los encargados de los programas sociales.

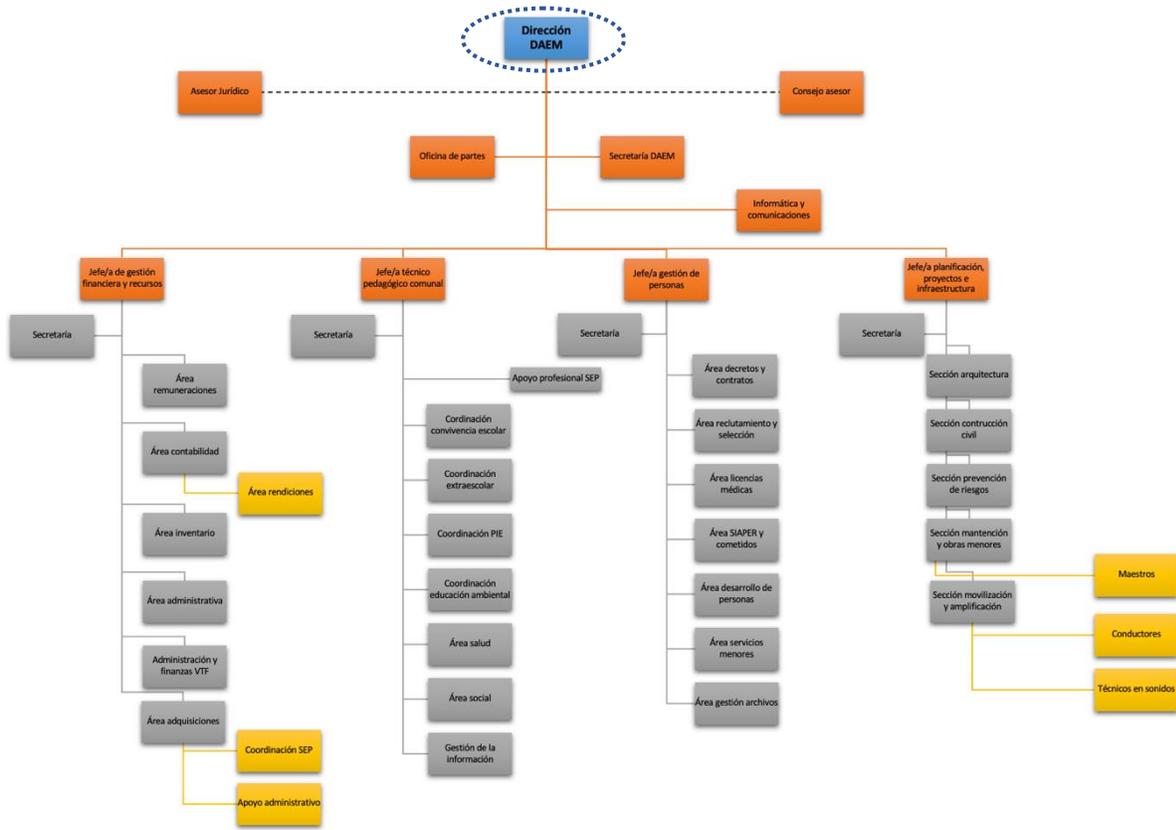
Respecto de actores externos, le corresponde relacionarse con el Ministerio de Educación en los niveles de SEREMI, Agencia de la calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, DEPROV, JUNJI, JUNAEB, SENAME, universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio público, entre otros.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales sólo 3 tienen directores/as concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Ramiro Roa
- Escuela Colico Sur
- Escuela Buena Esperanza

### 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>

### I. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (01/03/2023) al (28/02/2027)

<b>Objetivo 1</b>	Mejorar los resultados de aprendizaje de los/las estudiantes en los establecimientos educacionales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</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>Diseñar e implementar un plan de mejoramiento integral para todos los niveles, incorporando la educación rural</b>	(N° de actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas en el año t)*100	Plan de mejoramiento aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.	Plan territorial inexistente	<b>Año 1:</b> 100% diseño del plan y 60% de implementación	10%	Que los establecimientos educacionales 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.
				<b>Año 2:</b> 70% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% implementación del plan de mejoramiento	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% implementación del plan de mejoramiento	10%	

<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.

<p><b>Diseñar e implementar un plan de acompañamientos al plan de mejoramiento educativo para fortalecer la función técnica pedagógica en los establecimientos educativos.</b></p>	<p>((N° de actividades implementadas del plan el año t/N° de actividades programadas en el plan en el año t)*100</p>	<p>Plan de mejoramiento aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.</p>	<p>Plan en proceso de construcción</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% diseño del plan y 60% de implementación</p>	10%	<p>Que los establecimientos educativos 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.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 70% implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	
				<p><b>Año 3:</b> 80% implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	
				<p><b>Año 4:</b> 90% implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	
				<p><b>Año 5:</b> 100% implementación del plan de acompañamiento</p>	10%	
<p><b>Diseñar e implementar un plan para desarrollar curricularmente las temáticas de la inclusión, enfoque socioemocional, pertinencia territorial y el desarrollo local sostenible</b></p>	<p>(N° de actividades implementadas del plan el año t/N° de actividades programadas en el plan en el año t)*100</p>	<p>Programa aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del programa en el año t.</p>	<p>Plan de Integración escolar, que no incluye los aspectos señalados en el indicador</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% diseño del plan y 60% de implementación</p>	10%	<p>Que los establecimientos educativos 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.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 70% implementación de las acciones</p>	10%	
				<p><b>Año 3:</b> 80% implementación de las acciones</p>	10%	
				<p><b>Año 4:</b> 90% implementación de las acciones</p>	10%	
				<p><b>Año 5:</b> 100% implementación de las acciones</p>	10%	

Objetivo 2	<b>Optimizar las competencias de gestión y liderazgo de equipos directivos de los establecimientos educacionales en áreas de una gestión de calidad.</b>					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p><b>Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación para el desarrollo de competencias que permita obtener mejores logros institucionales.</b></p>	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades implementadas del plan el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas en el plan en el año } t} \right) * 100$	<p>Plan anual de capacitación aprobado por la primera autoridad Registro síntesis de la asistencia a capacitaciones Resultados de encuestas de satisfacción</p>	<p>Plan de Desarrollo profesional Docente existente  Plan de perfeccionamiento de asistentes de la educación inexistente</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% diseño del programa de perfeccionamiento y 60% de implementación</p>	10%	<p>Que los establecimientos educacionales 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.</p>
<p><b>Año 2:</b> 80% de implementación del programa de perfeccionamiento</p>	10%					
<p><b>Año 3:</b> 85% de implementación del programa de perfeccionamiento</p>	10%					
<p><b>Año 4:</b> 90% de implementación del programa de perfeccionamiento</p>	10%					
<p><b>Año 5:</b> 100% de implementación del programa de perfeccionamiento</p>	10%					

<b>Implementar 5 mesas de trabajo con equipos directivos para intercambiar buenas prácticas de liderazgo docentes en el aula incluyendo establecimientos rurales.</b>	(Nº de mesas de trabajo implementadas/ 5)*100	Plan de mejoramiento aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.	Implementado con solo tres establecimientos educativos	<b>Año 1:</b> Implementar dos mesas de trabajo	10%	Que los establecimientos educativos 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.
				<b>Año 2:</b> Implementar tres mesas de trabajo	10%	
				<b>Año 3:</b> Implementar cuatro mesas de trabajo	10%	
				<b>Año 4:</b> Implementar cuatro mesas de trabajo	10%	
				<b>Año 5:</b> Implementar cuatro mesas de trabajo	10%	

<b>Objetivo 3</b>	<b>Generar participación en el sistema educativo de la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo.</b>					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</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>Diseñar y ejecutar plan de trabajo utilizando metodologías participativas para la elaboración del PADEM incluyendo todos los estamentos de las comunidades educativas.</b>	(Nº de jornadas implementadas en el año t/ Nº de jornadas programadas del plan en el año t)*100	Carta Gantt con plan de trabajo de implementación de jornadas participativas Acta de registro de mesas de trabajo Listado de asistencia Plan Anual de Educación Municipal	Plan de trabajo participativo implementado en 2021 y 2022	<b>Año 1:</b> 100% diseño del plan y 60% de implementación	10%	Que los establecimientos educativos 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
				<b>Año 2:</b> 80% de implementación del plan	10%	
				<b>Año 3:</b> 85% de implementación del plan	10%	

				<b>Año 4:</b> 90% de implementación del plan	10%	fuerza mayor.
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación del plan	10%	
<b>Gestionar convenios de colaboración con instituciones de educación superior y actores privados/públicos que potencien la educación técnico profesional</b>	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	Actos administrativos dictados que respalden los convenios realizados	En proceso de concretar un convenio	<b>Año 1:</b> 1 convenio vigente	10%	Que los establecimientos educacionales 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.
				<b>Año 2:</b> 2 convenios vigentes	10%	
				<b>Año 3:</b> 3 convenios vigentes	10%	
				<b>Año 4:</b> 4 convenios vigentes	10%	
				<b>Año 5:</b> 5 convenios vigentes	10%	
<b>Diseñar e implementar un programa de inclusión comunal que involucre organizaciones externas para sensibilizar a las comunidades educativas.</b>	(N° actividades implementadas del plan en el año t/N° de actividades programadas en el plan en el año t)*100	Programa aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del programa en el año t.	Programa de Inclusión existente sin articulación con organizaciones externas	<b>Año 1:</b> 100% diseño del programa de sensibilización y 60% de implementación	10%	Que los establecimientos educacionales 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.
				<b>Año 2:</b> 80% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				<b>Año 3:</b> 85% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación del programa de sensibilización	10%	

Objetivo 4	<b>Fortalecer la gestión financiera y de personas de la educación pública municipal de Curanilahue y la ejecución presupuestaria.</b>					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de de ejecución presupuestaria</b>	(Monto de ejecución presupuestaria en el año t/monto de presupuesto asignado para el año t)*100	Informes de Secreduc	Ejecución del 80%	Año 1: 80% de ejecución	10%	Que los establecimientos educacionales 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.
				Año 2: 85% de ejecución	10%	
				Año 3: 87% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
<b>Diseño e implementación de un plan de Mantenimiento y mejoramiento de infraestructura escolar</b>	((N° actividades u obras implementadas del plan en el año t/N° de actividades u obras programadas en el plan en el año t)*100	Programa aprobado por la primera autoridad. Informe de logro anual. Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del programa en el año t.	Plan de mantenimiento y mejoramiento de infraestructura inexistente	Año 1: diseño del programa de sensibilización y 60% de implementación	10%	Que los establecimientos educacionales 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.
				Año 2: 80% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				Año 3: 85% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				Año 4: 90% de implementación del programa de sensibilización	10%	
				Año 5: 100% de implementación del programa de sensibilización	10%	

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 60% de cumplimiento del mismo, por el primer año de gestión, considerando un aumento gradual de 10% desde el segundo año de gestión hasta el término del ejercicio del cargo en el año 2027.

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 menor al 50% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, mayor a un 70% en el primer año, se realizará readecuación de metas.
- 3.- El cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación del año siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.