

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Cañete, Región del Biobío

**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 Cañete, 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>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	84
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	867
<b>Presupuesto que administra</b>	\$17.780.980.000

**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, intercultural y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre la interculturalidad al ámbito pedagógico.
2. Liderar los equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y funcionarios/as DAEM, potenciando el trabajo en equipo en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales, bienestar laboral y adaptación a los procesos de cambios, derivados de la creación de los Servicios Locales de Educación Pública.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, así como de los funcionarios del DAEM. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales, en el contexto de traspaso al nuevo Servicio Local de Educación Pública correspondiente. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso 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 monitorear una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados, en el actual contexto educativo. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Generar e implementar un programa de

	inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.
4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	<p>4.1 Generar estrategias que permitan mantener y/o aumentar la retención escolar, fomentando la asistencia y aumentando la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Actualizar 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 **\$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 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.**

## 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 experiencia en gestión técnico-pedagógica y/o experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educación escolar. \*

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, de jefatura o de coordinación en instituciones de similar complejidad\*.

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

- Políticas educativas.
- Planificación y control de gestión.
- Interculturalidad.

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

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

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

<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>	<p><b>10%</b></p>
<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>	<p><b>20%</b></p>
<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>	<p><b>25%</b></p>
<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>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>867</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>84</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>951</b>

<b>Presupuesto municipal de la comuna</b>	<b>\$10.217.600.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (94%)	\$11.287.654.000
	Aporte Municipal (2%)	\$360.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$6.133.326.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$17.780.980.000</b>

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

##### Antecedentes demográficos

La comuna de Cañete está emplazada en la zona centro de la actual Provincia de Arauco, en la región del Biobío. Se encuentra distante a unos 139 kilómetros de Concepción -Capital regional-. Posee una superficie territorial de 760 km<sup>2</sup> y una población de 34.537 habitantes (Censo año 2017. INE).

Geográficamente, Cañete está ubicada entre la Cordillera de Nahuelbuta y el Océano Pacífico, limitando al norte con la comuna de Los Álamos, al sur con la comuna de Tirúa, al Este con las comunas de Contulmo y Angol (esta última, Provincia de Malleco, región de la Araucanía), y al Oeste, con el Océano Pacífico.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	34.537
Porcentaje de Población Rural (%)	43,55
Porcentaje de Población Urbana (%)	56,45
Tasa de Natalidad (TAS)	14,7
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7,9
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	16.641
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	17.896

##### Antecedentes socio-económicos

La principal actividad de la comuna corresponde al rubro forestal, con desarrollo en la agricultura y el comercio. Sin embargo, la actividad forestal ha sufrido grandes crisis, centrándose las actividades laborales en las mujeres jefas de hogar a través de los proyectos de generación de empleos impulsados por el gobierno y demás políticas gubernamentales desarrolladas en las comunas más pobres, concretamente el desarrollo del sistema de protección social.

#### 3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Cañete posee 21 Establecimientos Educacionales Municipales, además de 3 jardines infantiles y salas cuna en convenio con JUNJI. El 43% de los establecimientos son urbanos y el 57% rural, dividiéndose de la siguiente manera:

- 17 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimiento de Educación Básica y Media
- 02 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 03 Jardines Infantiles y Salas Cuna VTF-JUNJI

De los 17 establecimientos de Educación Básica 2 imparten Educación Especial en las siguientes modalidades:

- 01 cuenta con 2 Talleres Laborales para estudiantes con discapacidad moderada a severa
- 01 cuenta con Aula Hospitalaria de NT1 a 8vo básico.

En cuanto al Liceo Técnico Profesional, este ofrece carreras técnico profesionales en las siguientes especialidades: contabilidad, agricultura, servicio de alimentación y educación parvularia.

En la actualidad, existen 45 instituciones educativas en la comuna, de las cuales 21 representan al sistema municipal (47%), siendo las 24% restantes (53%) establecimientos educacionales particulares subvencionados. De estos últimos once imparten Educ. Básica y/o, dos en Educación Superior, uno Educación de Adultos, uno educación especial en Lenguaje, diez imparten educación parvularia.

Por otra parte, de los 21 Establecimientos Educacionales Municipales el 57% de ellos corresponde al sector rural con una dispersión geográfica significativa, situación que justifica la inversión para proveer movilización escolar financiada por el MINEDUC a través de FAEP y en cada año con mayor financiamiento de la subvención municipal.

En relación a la matrícula, esta ha ido a la baja debido a diversos factores, entre ellos: disminución de la natalidad, cambios de domicilio de las familias (debido al cierre de faenas forestales), migración a la ciudad, temor a enviar a los estudiantes a las escuelas producto de la pandemia, entre otras. Esto se expresa en la siguiente tabla:

<b>Matrícula Histórica</b>				
<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
4579	4640	4578	4505	4376

*Para una mejor observación PSU/PTU y análisis posterior se sugiere mirar por separados los EE por tener metas distintas el Liceo-B-56 CH, tiene como meta que sus estudiantes accedan a la enseñanza superior, por lo contrario, al liceo TP Alonso de Ercilla tiene como meta el egreso Técnico, el que paulatinamente ha ido cambiando sus metas a la educación superior, para ello el liceo se encuentra trabajando en base al proyecto Bicentenario y PASE, esperando mejorar los resultados académicos de los estudiantes.*

PSU/PTU	Lenguaje			Matemática		
	B-56	Homero	TP	B-56	Homero	TP
2017	511	N/A	414	513	N/A	417
2018	518	N/A		514	N/A	
2019	505	S/I	380	509	S/I	409
2020	511	S/I		523	S/I	
2021	510	381	422	522	444	425

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2021
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	271	263	N/A	N/A	N/A
4° Básico	Matemáticas	262	240	N/A	N/A	N/A
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, S y C	233	228	N/A	N/A	N/A
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A -	275	N/A	N/A	N/A
6° Básico	Matemáticas	N/A	248	N/A	N/A	N/A
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	240	N/A	232	N/A	N/A
8° Básico	Matemáticas	244	N/A	243	N/A	N/A
8° Básico	Ciencias Naturales	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	221	N/A	233	N/A	N/A
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	260	248	N/A	N/A	N/A
II° Medio	Matemáticas	260	260	N/A	N/A	N/A
II° Medio	Ciencias	231	252	N/	N/A	N/A

De acuerdo a lo observado se informa que, en tres años consecutivos se suspendió la evaluación SIMCE, el año 2019 por la contingencia social. No obstante, esta prueba se pudo tomar en 8° Básico en la mayoría de los establecimientos.

En cuanto a los años 2020, 2021 dicha evaluación, se suspendió por efecto de la pandemia (COVID 19)

Actualmente nos encontramos a la espera de los resultados SIMCE 2022.

Como esta evaluación es una muestra, hay cursos que No rinden prueba todos los años, es así que, en el año 2017 a los 6° años no le corresponde rendir prueba(N/R), y en el año 2018 a los 8° año no rinden Simce, y en el año 2017 los 8° años no rinden prueba de ciencias.

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

En su función de comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes, no docentes, instituciones públicas y privadas en torno a la visión y proyecto educativo comunal, el DAEM de Cañete se vincula con usuarios internos y externos, los que son:

#### INTERNOS.

- Alumnos diurnos, del nivel preescolar, básico y medio.
- Apoderados/as y familias de estudiantes
- Directivos, docentes y asistentes de la educación
- Comunidad educativa

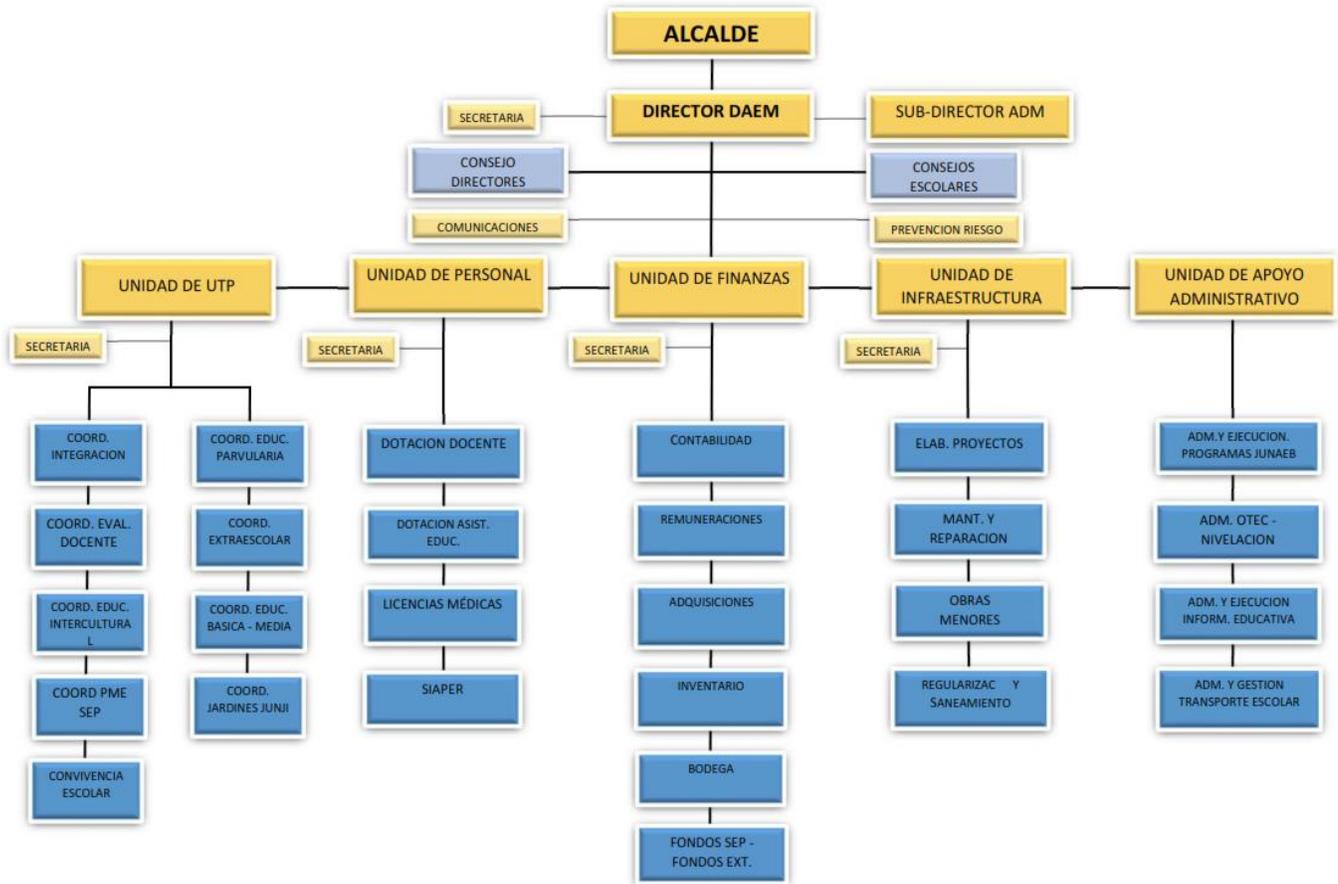
#### EXTERNOS.

- Empresas contratistas
- Organizaciones Sociales, territoriales y funcionales
- Comunidades Indígenas
- Empresas, gremios comerciales y empresariales
- Carabineros, PDI, Ministerio Público, OPD
- Bomberos, brigadas forestales
- DEPROV, SECREDUC, MINEDUC, DEP, Superintendencia de Educación
- Contraloría General de la República
- Departamentos, Oficinas Municipales y Organizaciones de Municipalidades
- JUNJI, JUNAEB, SENDA, SENAME, CONADI.
- Diversas instituciones públicas y privadas.

**3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501**

En la comuna hay 24 establecimientos educacionales, de los cuales 03 tienen directores titulares vigentes, concursados a través de la Ley 20.501:  
 -Liceo José de la Cruz Miranda Correa  
 - Escuela la Granja  
 - Escuela Ricardo Coloma Díaz

**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	
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	

<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>	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral, intercultural y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</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 EE que implementan el plan de modelo pedagógico activo en los establecimientos.</b>	(N° de EE que implementan metodologías del modelo pedagógico activo en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Planificaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje por EE.  Pauta de seguimiento (elaboración propia según el diseño)  Modelo pedagógico por EE según el diseño	No existe un modelo pedagógico activo	<b>Año 1:</b> 100% Diseño de un modelo pedagógico activo	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> Implementación del 30% de los EE.	10%	
				<b>Año 3:</b> Implementación del 50% de los EE.	10%	
				<b>Año 4:</b> Implementación del 70% de los EE.	10%	
				<b>Año 5:</b> Implementación del 100% de los EE.	10%	
<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%	

<b>Objetivo N°2</b>	Liderar los equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y funcionarios/as DAEM, potenciando el trabajo en equipo en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales, bienestar laboral y adaptación a los procesos de cambios, derivados de la creación de los Servicios Locales de Educación Pública.					
<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>Diseño y porcentaje de satisfacción con el plan anual de capacidades para funcionarios DAEM y directivos de Establecimientos.</b>	(% de satisfacción lograda con el Plan de desarrollo de capacidades en el año t / % de satisfacción esperada con el Plan de desarrollo de capacidades para el año t)*100	Plan de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad.  Informe con resultado de encuesta para medir satisfacción en participantes del plan de desarrollo de capacidades.	Inexistencia de Plan de Desarrollo de capacidades y de instrumento para medir y evaluar la satisfacción.	<b>Año 1:</b> 100 Diseño del plan y el 60% de satisfacción.	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de satisfacción	20%	
				<b>Año 3:</b> 80% de satisfacción	20%	
				<b>Año 4:</b> 80% de satisfacción	20%	
				<b>Año 5:</b> 90% de satisfacción	20%	
<b>Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las mesas de trabajo que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educativos.</b>	(% de logro obtenido de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t/% de logro esperado de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t)*100	Acta de asistencia de equipos directivos de EE a mesas de trabajo.  Documento anual de síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.	Inexistencia de mesas de trabajo entre establecimientos.	<b>Año 1:</b> 60% 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> 70% de logro de objetivos.	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de logro de objetivos.	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de logro de objetivos.	10%	
				<b>Año 5:</b> 80% 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>20%</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 satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional.</b>	(N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t) *100	Documento con diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos.  Documento con diseño de instrumento a utilizar para la medición de la satisfacción de los apoderados aprobado por la autoridad.	No hay evaluaciones previas.	<b>Año 1:</b> 60% de satisfacción.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de satisfacción.	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de satisfacción	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de satisfacción	10%	
				<b>Año 5:</b> 80% de satisfacción	10%	
<b>Porcentaje de implementación de una política de convivencia escolar basada en actividades que incorporen a los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados</b>	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100	-Documento Política de Convivencia Escolar.  -Informe anual de cumplimiento del plan	Política de Convivencia Escolar desactualizada.	<b>Año 1:</b> 60% de implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de implementación.	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de implementación.	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de implementación.	10%	
				<b>Año 5:</b> 80% de implementación.	10%	

<b>Objetivo 4°</b>	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.					
<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>Porcentaje de acciones realizadas para la generación y desarrollo de un instrumento de control y supervisión financiera del DAEM.</b>	$(N^{\circ} \text{ de acciones ejecutadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de acciones programadas en el año } t) * 100$	Documento con diseño del instrumento de control y supervisión financiera del DAEM.  Documento con evaluación de la implementación del instrumento de control y supervisión financiera.	No existe un instrumento de control y supervisión financiera del DAEM.	Año 1: 100% Diseño y 50% implementación del instrumento.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% implementación del instrumento.	10%	
				Año 3: 60% implementación del instrumento.	10%	
				Año 4: 80% implementación del instrumento.	10%	
				Año 5: 80% implementación del instrumento.	10%	
<b>Porcentaje de estrategias anuales que se generan para aumentar el nivel de asistencia escolar en los establecimientos.</b>	$(N^{\circ} \text{ de estrategias ejecutadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de estrategias programadas en el año } t) * 100$	Plan de mejoramiento con las estrategias propuestas aprobado por la primera autoridad.  Informe de logro anual.  Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del plan de trabajo para el año t.	Actualmente no existen estrategias para abordar disminución de asistencia.	Año 1: 100% de diseño del Plan de mejoramiento con las estrategias y 20% de su implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 40% de su implementación	10%	
				Año 3: 60% de su implementación	10%	
				Año 4: 80% de su implementación	10%	
				Año 5: 100% de su implementación	10%	
<b>Porcentaje de ejecución de actividades del plan actualizado de mantenimiento e infraestructura.</b>	$(N^{\circ} \text{ de acciones ejecutadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de acciones programadas en el año } t) * 100$	Programa aprobado por la primera autoridad.  Informe de logro anual.  Diagrama de Gantt con acciones planificadas realizadas del programa en el año t.	Plan desactualizado de mantenimiento e infraestructura.	Año 1: 100% actualización del Plan y 40% implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% implementación.	10%	
				Año 3: 80% implementación.	10%	
				Año 4: 100% implementación.	10%	

				Año 5: evaluación del plan de mantenimiento.	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%.