

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,
Copiapó

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al 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.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

Fuente: Artículo N° 34 E, Ley N° 20.501

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

MISION

Lograr que las Unidades Educativas impartan una educación inclusiva, de calidad y equidad logrando desarrollarse plenamente, alcanzando los objetivos propuestos por sí mismas, dentro de un clima organizacional participativo, con una comunidad escolar comprometida en la formación de personas integrales, con competencias y valores universales, que les permita ser el motor de emprendimiento de la comuna.

VISION

La Educación Municipalizada de Copiapó incorporará en la formación de los estudiantes elementos que estimulen la asertividad y resiliencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, para enfrentar los constantes cambios y desafíos que la sociedad impone, proporcionando recursos materiales y humanos para garantizar el cumplimiento de los planes y programas que establece el MINEDUC y que complementan los Proyectos Educativos Institucionales.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Copiapó posee 31 Establecimientos educacionales municipales, donde 96,7% corresponde a establecimiento urbano y un 3,3% a rural y se dividen en :

- 22 establecimientos de Educación Básica
- 5 establecimientos de educación media
- 1 establecimiento con ambas modalidades
- 1 establecimiento de Educación de Adultos

2 establecimientos de Educación Especial

Matrícula Histórica				
2011	2012	2013	2014	2015
20.725	19.764	19.823	19.781	19.150

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2011	458	464
2012	471	474
2013	455	453
2014	459	459
2015	426	430

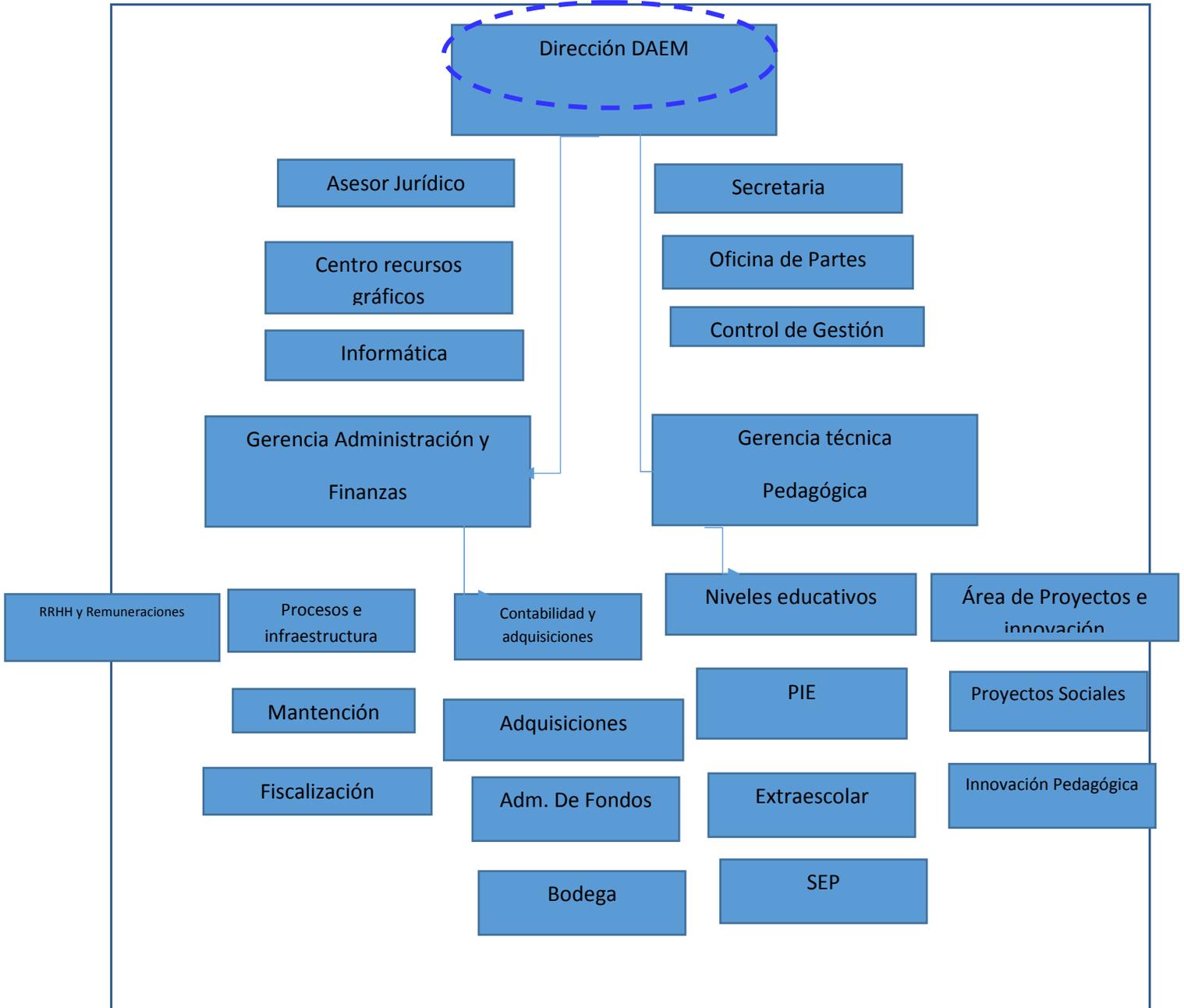
SIMCE	ÁREA	2011	2012	2013	2014	2015
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxxx	230	243	237	231
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	244	252	251	243	238
4° Básico	Matemáticas	232	243	243	226	222
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	231	236	241	233	xxxx
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	Xxxx	Xxxx	237	222	220
6° Básico	Matemáticas	Xxxx	Xxxx	233	222	214
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	235	Xxxx	244	217	223
8° Básico	Matemáticas	240	Xxxx	246	238	235
8° Básico	Ciencias Naturales	239	Xxxx	247		239
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	238	Xxxx	xxxx	235	xxxx
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	Xxxx	246	239	243	235
II° Medio	Matemáticas	Xxxx	244	242	242	227
II° medio	Ciencias	Xxxx	Xxx	Xxxx	235	xxxx
II° medio	Historia	Xxxx	Xxx	xxxx	Xxxx	230
III° Medio	Ingles	xxxx	41	xxxx	Xxxx	Xxxx

NOTA: Los datos que faltan son los años en que no se rindió el SIMCE en Copiapó. Por paro docente o toma de establecimientos o no correspondió rendir esa prueba.

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial. También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	2.482
Dotación Total DAEM	96
Dotación Total Municipal	647

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 70.385.729.315	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (80,5%)	\$ 25.561.433.000
	Aporte Municipal (0,5%)	\$ 150.000.000
	Otros financiamientos (19%)	\$ 6.036.489.000
	TOTAL	\$ 31.747.922.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Copiapó es una comuna y ciudad de Chile, capital de la provincia homónima y de la Región de Atacama.

La comuna tiene una superficie de 16 681,3 km². La comuna limita al noroeste con la comuna de Caldera, al norte con las comunas de Chañaral y Diego de Almagro, al sur, con Vallenar y Huasco, al oeste con el Océano Pacífico y al este con las provincias argentinas de La Rioja y Catamarca.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	172.231
Porcentaje de Población Rural (%)	2,4
Porcentaje de Población Urbana (%)	97,6
Tasa de Natalidad (TAS)	17,8
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10,8
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51,36
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	48,64

Copiapó tiene una economía diversificada y potencial, pero el sector minero es la principal actividad económica. La cuenca del Copiapó tiene una gran cantidad de cobre, extraído por grandes y pequeñas empresas (como la minera Candelaria, que extrae cobre cerca del sector de Tierra Amarilla, una comuna vecina). La explotación minera de pequeña escala representa más del 30% de la producción.

El cobre obtenido por los pirquineros (mineros) se destina a la fundición de cobre en Paipote.

La agricultura es la segunda fuente de ingresos en esta área. Consiste

básicamente en la producción de uva, aceitunas, tomates, aguacates y otras frutas cítricas de exportación. En el ámbito industrial destacan las centrales termoeléctricas y todo lo referente a la energía eléctrica.

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

Los establecimientos educacionales que poseen Directores nombrados por la ley 20.501 son:

NOMBRE	COLEGIO	CARGO
VASQUEZ MEDINA, HECTOR	Manuel Rodríguez	DIRECTOR
GUZMAN TORRES, DANIELA	Liceo de Música	DIRECTOR
VARELA CORTES, KARINA	Jose Manso de Velasco	DIRECTOR
PIZARRO CORTEZ, FABIOLA	Isabel Peña Morales	DIRECTOR
FRITIS CADIZ, MAYLIN	Las Canteras	DIRECTOR
GUTIERREZ PIZARRO, UBERLINDA	E. PALOMAR	DIRECTOR
AVALOS ROJAS, MARIA	María Luz Lanza Pizarro	DIRECTOR
CASTILLO JULIO, IGSA	Buen Pastor	DIRECTOR
MUÑOZ FERNANDEZ, DAVID	L. Tecnológico	DIRECTOR
VELASQUEZ GALLARDO, ELIZABETH	Pedro León Gallo	DIRECTOR
TAPIA ARAYA, CRISTIAN	José Antonio Carvajal	DIRECTOR
VARGAS VASQUEZ, OLGA	Jesús Fernandez Hidalgo	DIRECTOR
GONZALEZ COSTA, JOCELYN	Las Brisas	DIRECTOR
CORTES OLIVARES, MIGUEL	Instituto Comercial	DIRECTOR
AVALOS CORTES, ALAMIRO	Laura Robles Silva	DIRECTOR
GONZALEZ VALENZUELA, JACQUELINE	CHAÑAR	DIRECTOR
QUEZADA ARAYA, AMADA	CEIA	DIRECTOR
SEPULVEDA VARAS, SILVANA	Bruno Zavala Fredes	DIRECTOR

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de la Municipalidad de Copiapó, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde 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.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Copiapó. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de

	<p>padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</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.</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 Elaborar/un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
<p>5. Mejorar y profundizar el desarrollo de competencias lógico matemático y competencias digitales mediante el modelo que plantea el plan matemático en tics (plan lattus)</p>	<p>5.1 Generar estrategias para aumentar la cobertura curricular del plan de estudios de matemática con el plan según recursos del plan tics.</p> <p>5.2 Generar estrategias de diversificación del plan en torno al recurso tics disponible.</p> <p>5.3 Generar una estrategia de mejora de asistencia entorno al manejo de las tics.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>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>10 %</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>20%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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>15 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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>25 %</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>20 %</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	2.482
Presupuesto que administra	\$ 31.747.922.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

<p>El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se organiza por Áreas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría Jurídica: Asesoría y elaboración de todos los instrumentos jurídicos del departamento. - Gerencia Técnica Pedagógica: Responsable de los procesos técnicos pedagógicos, responsable de las orientaciones educacionales impulsadas por la Alcaldía, como también de los proyectos y programas que se realizan a nivel de aula y sistema. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Niveles educativos:</u> Todos los niveles educativos del departamento. • <u>Área de proyectos e innovación:</u> Área encargada de nuevos proyectos del DAEM. - Gerente Administración y finanzas: Responsable de velar por la administración adecuada de los recursos económicos financieros. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Recursos Humanos:</u> responsable de la contratación y accionar profesional de los directivos, docentes, asistentes de la educación. Encargado del proceso de remuneraciones bienestar del personal. • <u>Procesos e infraestructura:</u> Encargado de mantención de infraestructura y procesos de fiscalización. • <u>Contabilidad y adquisiciones:</u> Área contable y encargadas de las compras del DAEM. - Directores de Establecimientos Educacionales: Corresponde a los directores de establecimiento y encargados de escuela, quienes deben coordinar reuniones periódicas, con el objetivo de dirigir, informar, analizar y evaluar la implementación de las políticas educacionales, deberán desarrollar acciones que permitan atender las necesidades de equipamiento de sus establecimientos. - UTP Establecimiento: encargado de coordinar los equipos pedagógicos y director de establecimiento quienes deben aplicar, implementar y supervisar la correcta ejecución de los Planes educativos comunales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

<p>Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcalde de la comuna. • Administrador Municipal • Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación. • Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.) • Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$2.000.000.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.184.920.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$3.184.920.-**

5.5 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)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El 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 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 Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El 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.

ANEXO²

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	Municipalidad de Copiapó
Cargo	Director de Educación
Municipalidad	Municipalidad de Copiapó 2016
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	Enero 2018
Fecha evaluación 2do año de gestión	Enero 2019
Fecha evaluación 3er año de gestión	Enero 2020
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes 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)

Objetivo: 1	Velar por que el alumnado de los establecimientos municipalidades mejore las competencias y sus resultados basados en la aplicación de instrumentos de medición externos.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de alumnos que alcanzan la meta anual en PSU de 460 puntos mínimo	(N° alumnos que alcanzan la meta anual en PSU en el año t/ N° alumnos que rinden prueba PSU en el año t)*100	40%	5%	45%	5%	45%	5%	50%	5%	60%	5%	Informe anual para el alcalde/concejo, donde se señale el porcentaje de alumnos que alcanza la meta 460 PSU. Resultados oficiales PSU	Suspensión prolongada de actividades (mayor a 1 mes)
Tasa de variación anual del promedio SIMCE	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en la medición SIMCE el año t/ el	0%	5%	1%	5%	3%	5%	5%	5%	7%	5%	Informe anual para el alcalde/concejo, donde se señale el porcentaje de alumnos que alcanza la meta SIMCE.	Suspensión prolongada de actividades (mayor a 1 mes)

	puntaje promedio obtenido en la medición SIMCE en el año t-1)-1)*100												
Disminuir el número de alumnos PIE en cada colegio incorporándolos al programa normal escolar del establecimiento	(N° de niños egresados del programa para el año t /N° niños ingresados al programa en el año t)*100	30 %	10 %	30 %	10 %	50 %	10%	50%	10%	70%	10%	Documentos oficiales de los encargados del programa entregados al DAEM	
Capacitar a través de las redes del MINEDUC, a las comunidades educativas sobre la mejor implementación de los PME y de esta forma establecer la coherencia con el Proyecto educativo comunal.	(N° de actividades implementada en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	20 %	10 %	40 %	10 %	60 %	10%	80%	10%	80%	10%	Nómina de asistentes Certificaciones	

Objetivo: 2	Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Copiapó												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento en la tasa de variación de la matrícula efectiva	$((N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t / N^{\circ} \text{ alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } (t-1)) - 1) * 100$	5%	15%	5%	15%	10%	15%	10%	15%	10%	15%	Registro oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para cada año	Suspensión prolongada o situación de emergencia

<p>Realizar campañas de difusión a través de ferias, programas de TV., Radio, entre otras</p>	<p>N° de actividades de la campañas de difusión implementadas en el año t/N° de actividades de la campaña de difusión planificadas para el año t</p>	<p>2/2</p>	<p>5%</p>	<p>4/4</p>	<p>5%</p>	<p>6/6</p>	<p>5%</p>	<p>6/6</p>	<p>5%</p>	<p>6/6</p>	<p>5%</p>	<p>Certificación de secretaria municipal y resultados matricula por establecimiento oficial mineduc Informe anual de actividades de campaña de difusión realizada en la comuna y presentadas a la autoridad.</p>	<p>Suspensión prolongada o situación de emergencia</p>
<p>Mejorar la frecuencia diaria en la locomoción dependiente del DAEM.</p>	<p>(N° de recorridos realizados en el año t/N° recorridos planificados de realizar en el año t)*100</p>	<p>95</p>	<p>10%</p>	<p>95%</p>	<p>10%</p>	<p>98%</p>	<p>10%</p>	<p>98%</p>	<p>10%</p>	<p>98%</p>	<p>10%</p>	<p>Planificación anual validada por la autoridad Cartolas de recorridos implementados</p>	<p>Suspensión prolongada o situación de emergencia</p>

Objetivo: 3	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Fortalecer redes de apoyo con servicios locales, funcionarios públicos, postulación a proyectos o cualquier fondo de financiamiento que permita captar recursos para la mejora del servicio educativo.	(N° de convenios suscritos por proyectos en el año t/ N° de convenios programados a suscribir en el año t)*100	>5	10 %	>5	10 %	>5	10%	>10	10%	>10	10%	Decretos Alcaldicios Licitaciones	
Promover el apoyo estratégico y el compromiso de los padres y apoderados en la mejora continua de sus hijos	(N° de reuniones realizadas con las comunidades escolares en el año t/ N° de reuniones programadas con las comunidades educativas para el año t)*100	90 %	10 %	100 %	10 %	100 %	10%	100 %	10%	100 %	10%	Actas de reuniones. Asistencia Registro Fotográfico	

Objetivo: 4	Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.												
Ponderación:	10%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Autorizar y respaldar las postulaciones a las becas de liderazgo educativo para los Directores.	(N° de solicitudes aprobadas en el año t / N° de postulaciones solicitadas por los DEE en el año t)*100	100 %	5%	100 %	5%	100 %	5%	100 %	5%	100 %	5%	Nómina de postulaciones Certificados de aprobación de participantes	
Actualizar y modernizar el plan de perfeccionamiento de los directivos	(N° de participantes capacitados en el año t/ N° de participantes considerados para ser capacitados en el año t)*100	100% plan actualizado y aprobado 100% plan implementado	5%	80 %	5%	90 %	5%	100 %	5%	100 %	5%	Certificado de los participantes en las capacitaciones; estos certificados deben ser emanados de entidades acreditadas. Registro de asistencia	

Objetivo: 5	Mejorar y profundizar el desarrollo de competencias lógico matemático y competencias digitales mediante el modelo que plantea el plan matemático en tics (plan lattus)
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ponderación:	10%
---------------------	------------

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento de cobertura Plan Matemático	Porcentaje alumnos de la comuna en porcentaje	0%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	Informe anual para el alcalde/concejo, donde se señale la cobertura de plan matemático	Suspensión prolongada de actividades (mayor a 1 mes)

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se considera que el Director cumpla con el mínimo del 70% de las metas por año, si este mínimo exigido no se cumpliera faculta al Municipio a poner término al contrato del Director de Educación Municipal.

