

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna, Angol
Región de la Araucanía

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 Angol, 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	54
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.300
Presupuesto que administra	30.530.281.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Angol. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 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 la política comunal de Convivencia Escolar de manera tal 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 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.

<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/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 **\$889.152.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.778.304.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.667.456.-**

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 **\$889.152.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. (**)

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica, gestión administrativa o gestión financiera, en el ámbito educacional*.

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

- Convivencia escolar
- Liderazgo
- Gestión de personas

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación de los atributos.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	20%
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	25%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	15%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº personas que dependen directamente del DAEM	54
Dotación Total DAEM-Sistema	1.300.-
Dotación Total Municipal	2.591.-

Presupuesto Global de la comuna	\$62.849.440.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$27.315.636.000.-
	Aporte Municipal (2%)	\$92.100.000.-
	Otros financiamientos (4%)	\$3.122.545.000.-
	TOTAL	\$30.530.281.000.-

3.2

CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Antecedentes locales

La ciudad de Angol se encuentra situada al norte de la región de la Araucanía, en la provincia de Malleco, encontrándose en un valle central a los pies de la cordillera de Nahuelbuta junto a la confluencia de los ríos Picoquén y Rehue.

La ciudad se encuentra ubicada específicamente entre los paralelos 37° 48' de latitud sur y el 72° 42' de longitud occidental. Angol constituye la principal ciudad de la provincia al encontrarse importantes instituciones políticas y poderes administrativos en ella, como lo son: la Delegación Presidencial Provincial de Malleco, Dirección Provincial de Educación, El Servicio de Salud Araucanía Norte, Hospital, entre otros. En cuanto a la distancia de la capital de Chile (Santiago), se encuentra a 569 kilómetros hacia el sur y a 142 kilómetros de Temuco, capital de la región de La Araucanía.

Respecto de sus divisiones político-administrativas a lo largo de la historia, se remontan hacia el año 1862 en la cual la ciudad pertenece a la antigua provincia del toro. Hacia el año 1969 forma parte de la subdelegación del departamento de nacimiento, en 1887 pasa a constituir parte de la provincia de Malleco (siendo la capital de ésta), hacia 1970 se suprimen los departamentos (como división territorial), Malleco y Cautín forman la región de la Araucanía, siendo reconfirmado Angol, como capital de la provincia de Malleco (Municipalidad de Angol, 2017).

Angol, posee una superficie de 119.400 hectáreas, lo que representa al 3,75% del total regional.

La población es eminentemente urbana, pues sólo un 10.41% vive en el área rural, la que experimentó una disminución porcentual de 26,7% desde el censo anterior. Por su parte, el 89.59% de la población que habita en el área urbana, ha experimentado un aumento de un 11.5%. La distribución de la población por sexo muestra que un 47.93% corresponde a población masculina y un 52.03% a población femenina. Al analizar la composición étnica de la población, se puede constatar que sólo el 4.7% de ella ha declarado pertenecer a la etnia mapuche.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	53.262
Porcentaje de Población Rural (%)	10.41%
Porcentaje de Población Urbana (%)	89.59%
Tasa de Natalidad (TAS)	10
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,2
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52%

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

VISIÓN DAEM

La Dirección de Educación Municipal de Angol, aspira a ser un referente a nivel regional en la administración, calidad y gestión de los procesos institucionales en todos los establecimientos municipales de la comuna, a través del desarrollo de los estándares de aprendizaje, el modelo de gestión de la calidad y sellos comunales, que permitan el aprendizaje integral de nuestros estudiantes, el resguardo de espacios de seguridad y el fortalecimiento de la alianza familia escuela.

MISIÓN DAEM

Instalar, mejorar, consolidar y articular procesos y prácticas de gestión que permitan a los equipos directivos, técnicos, pedagógicos, docentes y asistentes de la educación, conducir a sus comunidades educativas en el cumplimiento de sus proyectos educativos institucionales, trayectoria educativa, en el fortalecimiento de una cultura de altas expectativas, y desarrollo de habilidades del siglo XXI, siendo un gestor de la movilidad social en niños, niñas, adolescentes y adultos de nuestro sistema educativo.

La comuna de Angol posee 31 Establecimientos educacionales municipales, donde el 81% corresponde a establecimientos urbanos y el 19% a rural y se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica
- 03 establecimientos de Educación Media
- 02 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 12 establecimientos de Educación Parvularia (VTF)

La educación municipal representa casi el 50% de la matrícula educacional de la comuna. El resto de la población escolar está matriculada en establecimientos Particulares-Subvencionado y una mínima parte (2%) en el único colegio particular de Angol.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un baja gradual en los últimos años, lo que se suma a la tendencia nacional y considerando la cada vez menor tasa de natalidad.

Matrícula Histórica				
2019	2020	2021	2022	2023
6636	6673	6715	6690	6618

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales se mantiene sobre la media nacional:

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2019	464	466
2020	463	450
2021	513	510
2022	592	508

SIMCE	ÁREA	2019	2020	2021	2022	2023
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	255			264	264
4° Básico	Matemáticas	253	249	257	246	253
II° Medio	Lenguaje y Comunicación				239	250
II° Medio	Matemáticas				235	253

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

El Director de Educación Municipal de Angol, deberá relacionarse con el Alcalde de la Comuna, el Concejo Municipal y con los directores de las diferentes áreas y departamentos del Municipio, así como con los directores y encargados de los centros educativos de la comuna.

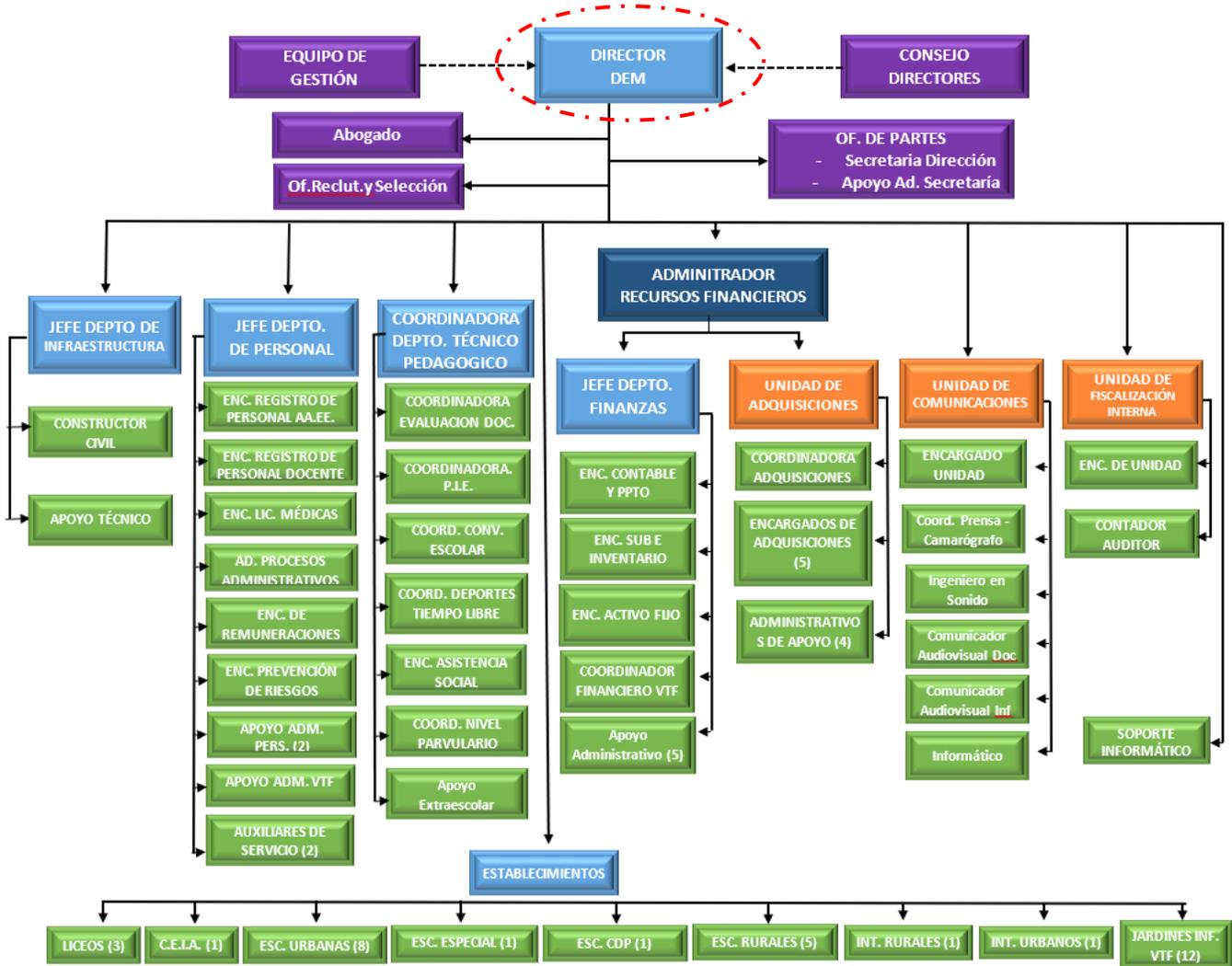
También se deberá relacionar con otros actores que participan del proceso educativo como las comunidades escolares, padres y apoderados, instituciones pública y privadas (JUNAEB, JUNJI, MINEDUC, Servicio de Salud, UFRO, Centros de Formación Técnica, etc)

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

De los 19 establecimientos educacionales que administra la Dirección de Educación, 12 de ellos cuentan con directores que son nombrados por concurso bajo la directrices del Servicio Civil (ADP), a través de la Ley 20.501:

- 1.- Liceo H-C Enrique Ballacey Cottureau
- 2.- Liceo T-P Armando Bravo Bravo
- 3.- Liceo T-P Juanita Fernández Solar
- 4.- Colegio Hermanos Carrera
- 5.- Escuela Nahuelbuta
- 6.- Colegio Alemania
- 7.- Colegio María Sylvester Rasch
- 8.- Colegio Diego Dublé Urrutia
- 9.- Escuela José Elías Bolívar Herrera
- 10.- Escuela Villa Huequén
- 11.- Colegio Aragón
- 12.- C.E.I.A. Antonio Acevedo Hernández

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, o hasta que los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Angol sean traspasados al Servicio Local correspondiente.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.
- ***Se deja constancia que a partir del 01 de enero del año 2029, los establecimientos del Departamento de Educación Municipal de Angol serán traspasados al Servicio Local de Educación Pública de MALLECO COSTA que se crea en año 2027, según calendarización del Ministerio de Educación.***

ANEXO¹

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	

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

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

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

Objetivo 1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para el mejoramiento continuo a través de instancias formativas.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de EE en categoría insuficiente/medio bajo en el año t	Nº de EE en categoría insuficiente o medio bajo en el año t/Nº total de EE de la comuna	Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación.	0 escuela insuficiente 1 escuela medio bajo 7 escuelas en medio 3 escuela en nivel alto	Año 1: Mantener	25%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 0 Mantener	25%	
				Año 3: 0 escuela en nivel medio bajo/Insuficiente	25%	
				Año 4: 0 escuela en nivel medio bajo/Insuficiente	25%	
				Año 5: 4 escuelas en nivel Alto.	25%	

Objetivo 2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción de Directivos que participan en el Plan de desarrollo de capacidades.	(% de satisfacción lograda de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t /% de	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de	Actualmente no existe medición.	Año 1: 50% de satisfacción	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% de satisfacción	20%	
				Año 3: 70% de satisfacción	20%	
				Año 4: 80% de satisfacción	20%	

	satisfacción esperada de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t)*100	perfeccionamiento.		Año 5: 90% de satisfacción	20%	
--	--	--------------------	--	-----------------------------------	-----	--

Objetivo 3	Mejorar las alianzas con la comunidad escolar, la calidad del servicio educativo comunal y la convivencia escolar.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de instrumento para medir satisfacción de padres, madres y/o apoderados, respecto de la gestión educativa por establecimiento.	(N° de EE con medición de satisfacción de padres/apoderados respecto de la gestión educativa en el año t/N° de EE totales en el año t)*100	Documento con diseño de instrumento para medir encuesta de satisfacción aprobado por la autoridad. Encuestas aplicadas y tabuladas por establecimiento o educacional.	Ningún establecimiento o presenta algún instrumento de para medir la satisfacción de los apoderados respecto a la gestión educativa.	Año 1: Elaboración del instrumento para medir la satisfacción de apoderados	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aplicación del instrumento en al menos el 30% de las escuelas (5 escuelas)	10%	
				Año 3: Aplicación del instrumento en al menos el 50% de las escuelas (9 escuelas)	10%	
				Año 4: Aplicación del instrumento en al menos el 75% de las escuelas (13 escuelas)	10%	

				Año 5: Aplicación del instrumento en al menos el 90% de las escuelas (16 escuelas)	10%	
Porcentaje obtenido en Indicador Clima de Convivencia Escolar de la Agencia de Calidad de la Educación	(% obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t/% obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t-1) *100	Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación.	S/I	Año 1: 75%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 80%	10%	
				Año 3: 82%	10%	
				Año 4: 84%	10%	
				Año 5: 85%	10%	

Objetivo 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.					
Ponderación	35%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de asistencia promedio de los estudiantes a nivel comunal	(Porcentaje de asistencia promedio en el año t/porcentaje asistencia promedio en el año t-1)*-1)*100	Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal	88%	Año 1: Mantener	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 89%	15%	
				Año 3: 90%	15%	
				Año 4: 92%	15%	
				Año 5: 93%	15%	
Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado anual.	Recursos ejecutados en el año t / Sumatoria Saldo Inicial y Recursos asignados en el año t) * 100	Porcentaje mínimo de ejecución recursos SEP, Mantenimiento, Movámonos, FAEP asociados al sistema, PIE, Otros programas	75%	Año 1: 80%	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 82%	20%	
				Año 3: 84%	20%	
				Año 4: 86%	20%	
				Año 5: 90%	20%	

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, superior a un 90%, será causal de otorgamiento de Nota de Mérito.
- 4.- 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 70%.