

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

LUGAR DE DESEMPEÑO

Navidad, Región O'Higgins

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 Navidad, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la 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. Generar habilidades y competencias directivas en los equipos Directivos, en los asistentes de la educación, contribuyendo al logro de la gestión de calidad.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.
9. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos, mediante la implementación de métodos, metodologías y didácticas de enseñanza que resguarden el proceso de enseñanza-aprendizaje de todos/as los/as estudiantes.
10. Gestionar actividades que permitan la interacción interesuelas e intraescuelas en las áreas deportivas, artísticas, culturales y vocacionales que permitan el desarrollo integral de los/as estudiantes y sus familias.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	17
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	252
Presupuesto que administra	\$ 5.388.944.000

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. Fortalecer 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 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 Navidad. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.4 Implementar prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
2. Reforzar 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 Mejorar el nivel de satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Fortalecer la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados en los temas de inclusión.

<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 Gestionar nuevos recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 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> <p>4.5 Implementar la ley de subvención escolar preferencial de acuerdo a cada comunidad educativa con sus respectivos PME.</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:

- 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.
- Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

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

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

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

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

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación. Fuente: Artículo N° 40, Ley N°

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y/o gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional. *

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

- Comunas y/o proyectos en contexto rural
- Multiculturalidad
- Planificación y/o Control de Gestión

**** Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años.**

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	17
Dotación Total DAEM	252
Dotación Total Municipal	582

Presupuesto Global de la comuna	\$9.403.219.613	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$ 3.037.291.000
	Aporte Municipal (2%)	\$ 710.400.000
	Otros financiamientos (4%)	\$ 1.183.207.678
	TOTAL	\$ 4.930.898.678

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

En términos de la ocupación del territorio, la comuna de Navidad se ubica en el 5° lugar a nivel regional en relación a las comunas con menor cantidad de habitantes (6.641), lo que representa tan solo un 0,7% a nivel regional y un 14,5% en relación a la Provincia Cardenal Caro, superando solo a Litueche, Paredones, Pumanque y La Estrella. (SECPLAC, 2019)

Según la distribución de viviendas censadas en el año 2017, y el criterio de definición censal de asentamientos urbanos o rurales, la comuna de Navidad es una comuna absolutamente rural, ya que el 100% de población se encuentra en asentamientos rurales.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	6641
Porcentaje de Población Rural (%)	13,13 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	86,86 %
Tasa de Natalidad (TAS)	36%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	0%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	52%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	48%

Según registro SII, el mayor número de trabajadores de la comuna se dedica al rubro gastronómico y de hotelería.

La población de la comuna vive principalmente de la agricultura de secano, la pesca y el turismo asociado a los paisajes geográficos y condiciones climáticas que permiten desarrollo de deportes náuticos.

La **Misión** de la Educación de la Comuna de Navidad es *dotar a todos quienes participan del proceso de formación de un clima adecuado para lograr el máximo desarrollo personal y social impartiendo una educación de calidad, pertinente y contextualizada, que brinde acceso e igualdad de oportunidades y comprometa a todos los actores de la comunidad educativa para contribuir en hacer de Navidad una comuna más inclusiva, respetuosa y desarrollada.*

Objetivos estratégicos:

- Liderar y gestionar los establecimientos escolares para impulsar sistemáticamente mejorar en el aula y la escuela, que permita dar una respuesta educativa de calidad a todos los estudiantes y sus familias.
- Desarrollar a través del trabajo técnico pedagógico colaborativo una gestión curricular adecuada que renueve la forma de abordar lo OA ofreciendo oportunidades innovación pedagógica y experiencias auténticas de aprendizaje a nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos que se educan en la comuna.
- Potenciar el programa de retención, trayectoria y proyección de los estudiantes en el sistema de educación pre básica, básica, media y educación superior de la comuna.
- Fortalecer los centros educativos como agentes protectores y de prevención de una sana convivencia y formación integral en la comunidad a la que pertenece.
- Fortalecer la institucionalidad y las capacidades locales relacionadas con la gestión de recursos: humanos, financieros y materiales.

3.3
CONTEXTO INTERNO
DEL DAEM

La comuna de Navidad posee 11 Establecimientos educacionales municipales, donde el 64% corresponde a establecimientos urbanos y el 36% a rural y se dividen en:

- 08 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

En la comuna de Navidad el servicio educativo está bajo la administración municipal principalmente (9 centros educativos) que atiende desde la pre escolaridad hasta cuarto medio. Cuenta con 1 Liceo científico-humanista y técnico-profesional. 1 microcentro compuesto por 4 escuelas (Escuela Puertecillo, El Manzano, Escuela María Williams y Escuela Padre Alberto Hurtado). y 4 Escuelas intermedias (Escuela Francisco Chávez, Escuela Divina Gabriela, Escuela La Boca de Rapel y Escuela Confederación Helvética). Actualmente en la comuna se está gestando un colegio particular privado el cual inicio su proceso de operatividad durante el 2022.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento considerable los últimos años, sobre todo relacionado con la pandemia, ya que durante ésta existió la migración de muchas familias a Navidad, algunas que tenían segundas residencias o retornaron a su lugar de origen.

Matrícula Histórica						
AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022
MATRICULA	916	966	1069	1079	1152	1299

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales han sido fluctuantes, se busca reforzar a los/as estudiantes para mejorar estos indicadores.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	423	405
2017	449	458
2018	482	462
2019	497	493
2020	457	445
2021	465	471

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2º Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	263	267	264	xxx	xxx
4º Básico	Matemáticas	261	258	245	xxx	xxx
4º Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx	xxx	xxx	xxx	
6º Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	245	xxx	xxx
6º Básico	Matemáticas			239	xxx	xxx
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	242	xxx	210	xxx
8º Básico	Matemáticas	xxx	246	xxx	232	xxx
8º Básico	Ciencias Naturales	xxx		xxx		xxx
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx		xxx	xxx	
11º Medio	Lenguaje y Comunicación		241	248	xxx	xxx
11º Medio	Matemáticas		234	243	xxx	xxx

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio de Educación, Ministerio de transporte, Ministerio de desarrollo social
- Superintendencia de educación
- Agencia de calidad
- Tribunales de familia
- Carabineros y PDI
- Centros de padres y apoderados
- IND, JUNJI, Seremi de SALUD, otros.

Los principales usuarios/clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:

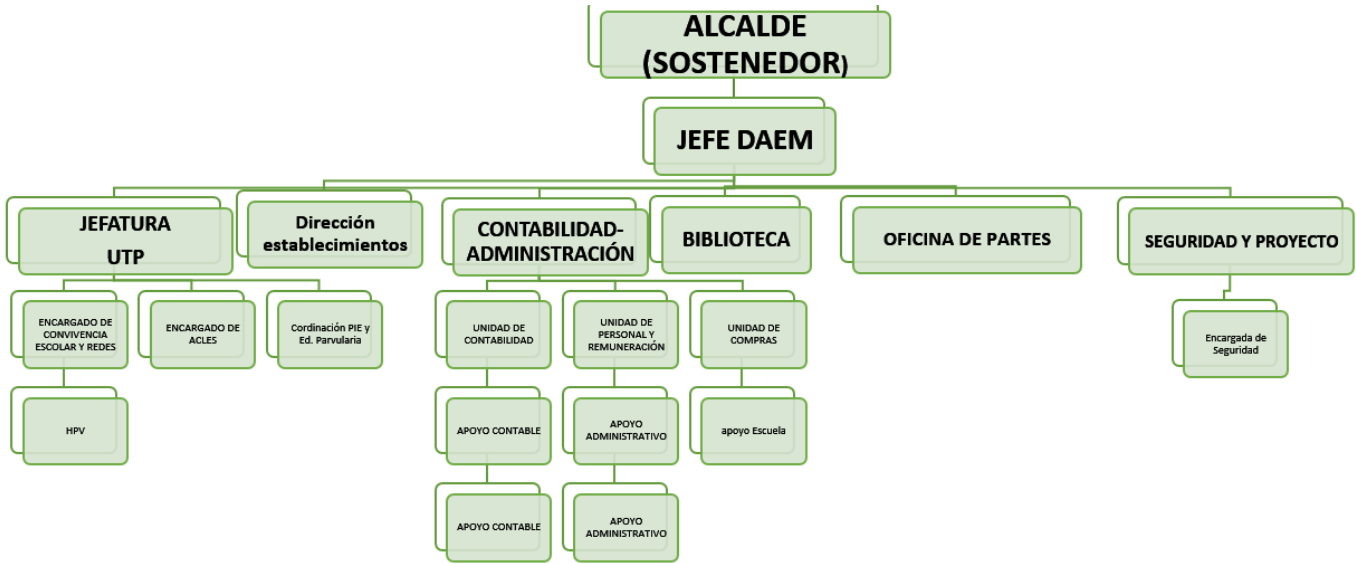
Alumnos	Número total de alumnos	1304
	Rango de edad	12 meses a 24 años
	Existencia de interculturalidad	%
	Necesidades educativas especiales	19,2%
	Índice de vulnerabilidad año 2021	83%
	Índice de deserciones	%
Familias	Número total de familias	1100 aprox.
	Nivel de escolaridad	
	Jefa/a hogar	
	Nivel socio-económico	83%
	Participación de las familias	40%

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 09 establecimientos educacionales, de los cuales 04 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501 y 02 están siendo concursados:

- Divina Gabriela, Navidad.
- Liceo Pablo Neruda, Neruda.
- Confederación Helvética, Pupuya.
- Francisco Chávez Cifuentes, Rapel.

3.4 ORGANIGRAMA



El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por 17 personas y se organiza en las siguientes áreas:

- Jefe/a Técnico Pedagógico Comunal:

La coordinación UTP depende directamente de la Jefatura DAEM y tiene por objetivo generar una capacidad de gestión distinta a la que tradicionalmente ha caracterizado a los establecimientos educacionales. Debe trabajar en torno a las ideas de integración, cohesión, sentido de pertenencia, comunicación, productividad y creatividad. A cargo de 4 personas.

- Encargados de Contabilidad:

El área de contabilidad y presupuesto depende de la Dirección DAEM, supervisada por el área administrativa, cuyo objetivo es administrar eficientemente los recursos, cuidando los intereses financieros del Departamento. A cargo de 2 personas

- Encargado de Personal:

El área de personal y remuneraciones depende de la Dirección DAEM, supervisada por el área administrativa, cuyo objetivo es administrar el capital humano que depende del DAEM y pagar las remuneraciones según le corresponda a todo el personal. A cargo de 2 personas.

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.

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: (xx/xx/2023) AL (DD/MM/2028)

Objetivo 1	Fortalecer el mejoramiento técnico pedagógico continuo a través de instancias formativas, que permitan un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza aprendizaje en los Establecimientos Educativos de la Comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución del Plan comunal de fortalecimiento pedagógico.	(N° de actividades ejecutadas del Plan comunal en el año t / N° de actividades programadas para el año t) *100	Documento Plan comunal de fortalecimiento técnico pedagógico aprobado por la autoridad Lista de asistencia a jornadas de planificación. Informe ejecutivo anual de la implementación del plan de fortalecimiento técnico pedagógico.	Inexistencia de un Plan Comunal de fortalecimiento pedagógico.	Año 1: Diseño Plan comunal de fortalecimiento pedagógico para un periodo de 5 años. Ejecución del 60% según objetivo anual establecido.	15%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Ejecución del 70% según objetivo anual establecido.	15%	
				Año 3: Ejecución del 80% según objetivo anual establecido.	15%	
				Año 4: Ejecución del 90% según objetivo anual establecido.	15%	
				Año 5: Ejecución del 100% según objetivo anual establecido.	15%	
Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as de 4° y 8° Básico	Porcentaje de alumnos/as de cursos 4° y 8° básico en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° y 8° básico en Nivel Inicial en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación.	Sin información.	Año 1: Mantener	15%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días..
				Año 2: 5 %	15%	
				Año 3: 5 %	15%	
				Año 4: 10 %	15%	
				Año 5: 10 %	15%	

Objetivo 2	Reforzar 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	
Porcentaje de implementación de un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales	(N° de actividades ejecutadas del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación en el año t / N° de actividades programadas del programa de perfeccionamiento para el año t) *100	Documento "Programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales" aprobado por la autoridad.	Programa de perfeccionamiento desactualizado.	Año 1: 100% Diseño Programa de perfeccionamiento para equipos directivos, docentes y asistentes de la educación. Ejecución del 70% según objetivo anual establecido.	20%
				Año 2: Evaluación de la satisfacción de los equipos participantes en el programa. Ejecución del 70% según objetivo anual establecido.	20%
				Año 3: Ejecución del 80% según objetivo anual establecido.	20%
				Año 4: Evaluación de la satisfacción de los equipos participantes en el programa. Ejecución del 80% según objetivo anual establecido.	20%
				Año 5: Evaluación de la satisfacción de los equipos participantes en el programa. Ejecución del 80% según objetivo anual establecido.	20%
Supuestos básicos					
Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.					

Objetivo 3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de una política de convivencia escolar inclusiva basada en actividades que incorporen a los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados	(Nº de actividades ejecutadas del Plan de Convivencia escolar ejecutadas en el año t/Nº de actividades programadas del Plan de Convivencia Escolar en el año t) * 100	Diseño de una política de convivencia escolar inclusiva, aprobada por la autoridad. Indicadores de Desarrollo Personal y Social reportados por la Agencia de Calidad de la Educación en el área de Convivencia Escolar.	No existe una política de convivencia escolar inclusiva.	Año 1: 100% diseño de política de convivencia inclusiva.	10%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 25% implementación de actividades en la política.	10%	
				Año 3: 50% implementación de actividades en la política.	10%	
				Año 4: 75% de implementación de actividades en la política.	10%	
				Año 5: 100% de implementación de actividades en la política.	10%	
Porcentaje de satisfacción con el Plan de fortalecimiento de los Consejos Escolares y de Padres y Apoderados para mejorar la gestión educativa en cada establecimiento educacional	(Nº de actividades realizadas para el desarrollo e Implementación del plan de acción para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t/Nº de actividades programadas para el desarrollo e Implementación de procedimiento para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t) *100	Diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de madres, padres y apoderados/as de todos los establecimientos o debidamente aprobado por la autoridad, con las mejoras necesarias, según la referida evaluación.	No existe plan de fortalecimiento de los Consejos Escolares y de Padres y Apoderados	Año 1: 100% Diseño del plan de fortalecimiento y 50% de ejecución.	10%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Evaluación plan de fortalecimiento, ajustes y 60% de ejecución.	10%	
				Año 3: 60% de satisfacción de los Consejos respecto del Plan de fortalecimiento	10%	
				Año 4: 70% de satisfacción de los Consejos respecto del Plan de fortalecimiento	10%	
				Año 5: 80% de satisfacción de los Consejos respecto del Plan de fortalecimiento.	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	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de acciones realizadas para la generación y desarrollo de un instrumento de control y supervisión financiera del DAEM.	(N° de acciones ejecutadas para el desarrollo del instrumento de control y supervisión financiera en el año t/ N° de acciones comprometidas para el desarrollo del instrumento de control y supervisión financiera en el año t)*100	Documento con diseño y modo de funcionamiento del instrumento de control y supervisión financiera. Reporte de análisis y evaluación anual de la gestión financiera monitoreada por el instrumento diseñado.	Inexistencia de un instrumento de control y supervisión financiera.	Año 1: 100% diseño del instrumento y 50% de acciones comprometidas para el año t.	20%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% de acciones comprometidas para el año t.	20%	
				Año 3: 80% de acciones comprometidas para el año t.	20%	
				Año 4: 90% de acciones comprometidas para el año t.	20%	
				Año 5: 100% de acciones comprometidas para el año t.	20%	
Elaborar e implementar un plan de acciones que permita aumento de la asistencia promedio de los establecimientos de la educación municipal	(Asistencia promedio del año actual/ Asistencia promedio del año anterior)* 100	Asistencia promedio informada en el SIGE	No existe plan de acciones.	Año 1: Elaborar plan de acciones y mantener asistencia promedio	10%	Razones ambientales, licencias médicas de personal que supere 30 días, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento 1%	10%	
				Año 3: Aumento 2%	10%	
				Año 4: Aumento 2%	10%	
				Año 5: Aumento 3%	10%	

*****Nota: El siguiente convenio es referencial podrá ser modificado dentro de los 30 días siguientes a la asunción del Jefe/a del Departamento de educación de Navidad**

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%.