

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio Rodríguez

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipio:	Municipalidad de Molina
Dependencia:	Alcalde
Lugar de desempeño:	Comuna de Molina, Región del Maule
Fecha aprobación por CADP:	17 de Noviembre de 2015

2. PERFIL DE SELECCIÓN

2.1 REQUISITOS LEGALES

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

Artículo 34 E, Ley 20.501.

2.2 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$636.000** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.138.280.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.774.280.-**

2.3 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	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>	10%
<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>	15%
<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>	30%
<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>	15%
<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>	20%
<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>	10%

3. PROPOSITO DEL CARGO

3.1 MISIÓN

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 de Molina.

3.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DAEM de Molina, 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.

3.3 DESAFÍOS DEL CARGO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>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.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento al personal del DAEM, equipos directivos y personal de los establecimientos educacionales.</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</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 aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. 4.4 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>

4. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

4.1 CONTEXTO DEL CARGO

a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Molina limita al norte con la comuna de Curicó, separado por el río Lontué; al Sur sus límites son con las comunas de San Clemente y Río Claro; al Este limita con la República de Argentina separada por la Cordillera de Los Andes y al Oeste con la Comuna de Sagrada Familia, separada por la ruta 5 Sur.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal, Estimada por el INE (N°)	42.128
Densidad de Población por Km ² (TAS)	27.1
Superficie comuna (km ²)	1.552
Porcentaje de Población Rural (%)	36.5
Porcentaje de Población Urbana (%)	63.5
Tasa de Natalidad (TAS)	15%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.07
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.93
Porcentaje Población Comunal en Relación a la Población Regional (%)	4.07

b) Antecedentes Socio-Económicos

La comuna de Molina es muy agro frutícola, de industrialización vitivinícola y tecnificación en cultivos y cosechas, lo que da origen a una actividad económica estacionaria y temporal para un importante sector de la población. En otro ámbito, la actividad productiva se centra en el comercio local, que es de menor cuantía, el que se ha visto afectado por la instalación de multitiendas y cadenas de supermercados, trabajos en el sector público y la construcción, entre otros. El índice de indigencia de la comuna alcanza el 5,22% y la pobreza no indigente es de un 10,5%. Según la encuesta CASEN, existe un 15,71% de la población en condición de pobreza.

c) Antecedentes Educativos

Establecimientos municipales

Número total establecimientos	24
Número establecimientos Educ. Básica	19
Número establecimientos Educ. Media	3
Número establecimientos Educ. Adultos	1
Número establecimientos Educ. Especial	1
Porcentaje de establecimientos urbanos	42%
Porcentaje de establecimientos rurales	58%

En la comuna existen 5 colegios particulares subvencionados y uno particular, de los subvencionados uno es con enseñanza básica completa y los otros cuatro de enseñanza media completa. El colegio particular posee solo enseñanza básica completa, lo que significa una migración importante sobre todo en los alumnos de enseñanza básica. De los directores de los colegios municipalizados, ninguno ha sido escogido en base a la ley 20.501.

**Matrícula histórica
Años 2010 – 2014**

2010	2011	2012	2013	2014
4.709	4.649	4.330	4.242	4.175

Resultados PSU

PROMOCIÓN AÑO ESCOLAR	LENGUAJE (PROMEDIO)	MATEMATICA (PROMEDIO)
2010	413.5	414.5
2011	401.0	397.0
2012	411.5	412.0
2013	417.5	428.5
2014	428.2	422.4

Resultados SIMCE

SIMCE	ÁREA	2010	2011	2012	2013	2014
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	256.0	246.0	249.0	240.0	259
4º Básico	Matemáticas	226.0	239.0	239.0	234.0	251
4º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	230.0	233.0	239.0	232.0	240
8º Básico	Lenguaje y Comunicación		230.0		237.0	230
8º Básico	Matemáticas		233.0		242.0	249
8º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural		239.0			245
8º Básico	Comprensión de la Naturaleza		230.0		247.0	243
2º Medio	Lenguaje y Comunicación	225.0		230.0	216.0	258
2º Medio	Matemáticas	208.0		215.5	211.5	244

d) Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

Misión PADEM

Ofrecer un servicio educativo de calidad, brindando: experiencias de aprendizajes significativas e integrales a nuestros estudiantes; medios y recursos para el desarrollo de las potencialidades de todos los actores educativos; oportunidades de desarrollo personal y profesional a nuestros docentes y colaboradores, para atraer y retener a los mejores docentes; una convivencia basada en la confianza, abarcando el 100% del territorio comunal con la oferta educativa municipal.

Objetivos estratégicos

Dimensión Gestión Curricular

- Aumentar la cobertura de curriculum en las asignaturas de educación física, educación artística, educación tecnológica e idioma inglés.
- Aumentar la proporción de docentes con título o postítulo de especialidad en el subsector o nivel que imparten.

- Mejorar los dominios no logrados en la evaluación docente, preferentemente en lo referido a los criterios estrategias de evaluación de los aprendizajes, mediante iniciativas de perfeccionamiento generadas desde el DAEM, tanto para profesores básicos, como para competentes destacados.
- Aumentar el tiempo efectivo en clases, a través del acompañamiento directo y efectivo del director del establecimiento y equipo técnico del DAEM.

Dimensión Liderazgo

- Establecer y mantener una estrategia de evaluación institucional de la gestión escolar que permita monitorear periódicamente el ciclo de mejoramiento continuo en los establecimientos educacionales
- Asegurar la ejecución de los planes de acción, tanto en los PEI de los establecimientos, como en el PADEM comunal, supervisando su cumplimiento.
- Aumentar la satisfacción de los funcionarios con el ambiente laboral, mejorando las condiciones físicas y psicológicas de trabajo, modificando prácticas y simplificando los procesos complementarios a la gestión propiamente educativa.

Dimensión Convivencia Escolar

- Mejorar la calidad de la convivencia escolar, con la aplicación efectiva de protocolos de resolución de conflicto y prevención de la violencia escolar en el 100% de los establecimientos a su cargo.
- Contar con Consejos Escolares efectivos, con el propósito que, paulatinamente en el tiempo, cumplan un rol resolutorio en alguna de las áreas de la gestión
- Mejorar la percepción de los padres sobre la gestión escolar de los establecimientos de dependencia municipal, elevando sus expectativas y ampliando sus índices de participación.

Dimensión Gestión de Recursos

- Aumentar el gasto efectivo de la Ley SEP, mejorando cualitativamente la coherencia y pertinencia de los proyectos de mejoramiento educativo que se desarrollan en los liceos y escuelas.
- Mejorar los procesos de selección y reclutamiento de docentes en base a perfil requerido, determinando procedimientos informados y transparentes.
- Aumentar la asistencia, realizando monitoreo a través de plataformas digitales gubernamentales, identificando casos de mayor inasistencia e instalando un sistema de consejería desde el establecimiento educacional.
- Aumentar la matrícula, informando a la comunidad las actividades y logros escolares y extracurriculares desarrollados por la educación pública municipal.

Dimensión Resultados

- Aumentar 100% el índice de alumnas y alumnos con lectura expresivo y comprensiva a nivel de trozos y al finalizar el segundo año básico, seleccionando los docentes con mayores competencias para la asignatura de lenguaje y comunicación en los primeros años de educación básica.
- Aumentar el 100% los establecimientos que logren sobre 250 puntos en SIMCE, en las asignaturas de lenguaje comunicación y matemáticas, a través del ciclo de acompañamiento al aula para el mejoramiento continuo de la enseñanza y de su efecto en los aprendizajes escolares.
- Aumentar la proporción de alumnas y alumnos, que ponderen sobre 450 puntos en la PSU, con apoyo al estudiante de cuarto año medio con interés por continuar estudios superiores.
- Aumentar en un 100% los índices de satisfacción de los apoderados y estudiantes con los servicios entregados por el sistema educacional municipal.

4.2 ENTORNO DEL CARGO

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal está integrado por 46 personas y se organiza por áreas:

- **Directores(as) de Establecimientos Educativos.** Conformado por un equipo de 24 directivos profesionales de la educación a cargo de la conducción de los distintas escuelas y liceos municipales de la comuna. A su cargo están los equipos directivos-docentes de cada uno de los establecimientos.
- **Jefe Área Técnico Pedagógica.** Mantiene vinculación con MINEDUC, Coordina Consejos Escolares, Asesorías Técnicas a Directores, Jefes UTP y Escuelas Rurales Multigrado. Colaboran en su labor: 1 Coordinador Comunal de PME SEP, 1 Coordinador Comunal Enseñanza Media, 1 Coordinador Comunal Educación Básica, 1 Coordinador Comunal Educación Parvularia, 1 Coordinadora Comunal Educación Especial, 1 Coordinadora Comunal Programas JUNAEB y 1 Coordinadora Programa Habilidades para la Vida.
- **Jefe Administración y Finanzas:** Responsable de la Gestión Presupuestaria, Control de Gastos y Tesorería, y el manejo contable. Colaboran en su labor: 1 Asesor Financiero, 1 Oficial Administrativo Contabilidad, 2 Encargadas Sistema Chile Compras, 1 Encargada de Remuneraciones, 1 Encargada de Bodega, 1 Encargada de Locales Escolares e Inventarios.
- **Jefe de Personal:** Coordina la dotación docente, el reclutamiento y la selección del personal, contratos de trabajo, finiquitos y planes de capacitación del personal. Colaboran en su labor: 1 Encargado de Leyes Sociales y 1 Oficial Administrativo.
- **Jefa de Gestión Cultural:** Coordina los proyectos adjudicados para la gestión cultural del DAEM, y de establecimientos educaciones, las academias artísticas comunales, eventos y ceremonias. Colaboran en su labor: 1 Coordinador Comunal Extraescolar y 1 Asesor Deportivo Formativo de Apoyo.

CLIENTES INTERNOS

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 :

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem.
- 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 Consejo Municipal.

CLIENTES EXTERNOS

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.

USUARIOS

Los principales usuarios del Jefe/a Departamento Administración Municipal son los alumnos y sus familias:

Alumnos

Número total de alumnos	4.175
Rango de edad	Entre 5 y 18 años
Existencia de interculturalidad	Total: 98 - 2,36%
Necesidades especiales	Total: 739 - 17,8%
Vulnerabilidad año 2013	67,6%
Índice o porcentaje de deserciones	Total :412 - 9,7%

Familia:

Número total de familia	14.777
Nivel escolaridad (promedio)	Medio incompleto
Jefe/a de hogar	53,9% Masculino 46,1% Femenino
Nivel socio económico	< a \$500.000 un 67,5% personas > a \$500.000 un 32,5% personas

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	28
Dotación Total del DAEM:	497
Dotación Total de la Municipalidad:	837
Presupuesto Global de la comuna:	\$16.912.519.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 7.043.583.000
Subvención (70,19%)	\$ 4.943.583.000
Aporte municipal (7,10%)	\$500.000.000
Otros financiamientos: (22,71%)	\$ 1.600.000.000

5. ORGANIGRAMA



6. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 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 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 y será público.
- 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.

ANEXO¹

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

¹Ley 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.

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	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (01/01/2016) al (31/12/2020)

Objetivo:	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos subvencionados de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.												
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	Supuestos²
Variación anual promedio SIMCE 4° básico.	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100	0%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales SIMCE entregados por el MINEDUC	

²El supuesto para los indicadores de este objetivo es que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (1 mes o más de paralización)

<p>Variación anual promedio SIMCE 8° básico.</p>	<p>((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales SIMCE entregados por el MINEDUC</p>	
<p>Variación anual promedio SIMCE 2° medio.</p>	<p>((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales SIMCE entregados por el MINEDUC</p>	

Variación anual promedio PSU	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100	0%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	Resultados oficiales PSU entregados por el MINEDUC

Objetivo:	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la eficiente ejecución del presupuesto anual.							
Ponderación:	35%							
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

<p>Aumento de recursos financieros provenientes de FAGME, Ley SEP, entre otros</p>	<p>((Porcentaje de fondos provenientes de FARME, Ley SEP, entre otros en el año t/Porcentaje de fondos provenientes de FARME, Ley SEP, entre otros en el año t -1)-1*100</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>Informe anual que de cuenta del aumento de los recursos financieros proveniente de FAGME, SEP, otros.</p>	<p>Que no se verifiquen cambios legislativos y/o administrativos que supongan un grave trastorno en la entrega de recursos financieros</p>								
<p>Aumento de matrícula</p>	<p>((N° alumnos matriculados en el año t/N° alumnos matriculados en el año t-1)-1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>Registros oficiales matrícula a nivel comunal MINEDUC</p>	<p>Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (1 mes o más de paralización)</p>

<p>Aumento de asistencia promedio</p>	<p>((Asistencia promedio de los establecimientos educativos municipales en el año t/ Asistencia promedio de los establecimientos educativos municipales en el año t-1)-1)*100</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>4%</p>	<p>5%</p>	<p>5%</p>	<p>5%</p>	<p>Registros oficiales de asistencia en los EE e informe que de cuenta de la variación anual, entregado al/la Alcalde.</p>	<p>Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (1 mes o más de paralización)</p>
<p>Generar y mantener estados financieros actualizados mensualmente para la toma de decisiones</p>	<p>(Nº Estados financieros realizados en plazo establecido³/ Nº Estados financieros realizados en el año t)* 100</p>	<p>100 %</p>	<p>10%</p>	<p>Estados financieros mensuales aprobados por el Jefe de Finanzas.</p>									

³ Se establecerá una fecha mensual para la entrega de los estados financieros, por lo tanto se espera que durante el año t se generen doce estados financieros.

Objetivo:	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal												
Ponderación:	25%												
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
Generar y promocionar actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educativos de la comuna	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los EE municipales en el año t/ N° de actividades programadas por la comunidad escolar en los EE municipales en el año t-1)- 1*100	5%	15%	5%	15%	5%	15%	5%	15%	5%	15%	Diseño anual de actividades aprobado por la autoridad correspondiente e informe de cumplimiento. Informe de actividades realizadas, firmada por organizadores y enviada por los DEE municipales al Jefe DAEM.	

Convenios suscritos con actores públicos y privados	(N° convenios suscritos con actores públicos y privados en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		Programación de convenios para suscribir en el año t, enviado a alcalde Reporte de convenios suscritos año a año enviado a Alcalde
		(1 de 1)	10%	(1 de 1)	10%	(2 de 2)	10%	(2 de 2)	10%	(3 de 3)	10%	

Objetivo:	Potenciar las habilidades y competencias directivas docentes para conducir de forma adecuada los establecimientos educacionales												
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	Supuestos⁴
Implementar un plan de	(N° actividades)	100	10%	100	10%	100	10%	100	10%	100	10%	Plan de capacitación	

⁴Los supuestos para los indicadores de este objetivo serán: 1. Contar con los medios económicos y una situación de normalidad que permita implementar el plan. 2. Que no se verifiquen cambios legislativos y/o administrativos que supongan un grave trastorno en la entrega de recursos financieros

<p>capacitación técnica y habilidades directivas para personal DAEM</p>	<p>implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el plan de capacitación para el año t)*100</p>	<p>% Diseño plan e Implementación</p>		<p>%</p>		<p>%</p>		<p>%</p>		<p>%</p>		<p>aprobado por Alcalde e Informe de resultados con registro fotográfico y de asistencia</p>	
<p>Implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para equipos directivos y personal de los establecimientos educacionales 5</p>	<p>(N° actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el plan de capacitación para el año t)*100</p>	<p>100 % Diseño plan e Implementación</p>	<p>10%</p>	<p>100 %</p>	<p>10%</p>	<p>Plan de Capacitación aprobado por Alcalde e Informe de resultados con registro fotográfico y de asistencia</p>							

⁵El plan de capacitación deberá considerar al menos lo siguiente: capacitación en habilidades relacionales; capacitación en habilidades directivas: negociación, manejo de conflictos, liderazgo y coach, entre otros.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 90% de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión. En caso de incumplimiento se faculta al sostenedor para poner término al contrato de trabajo.