

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Parral, Región del
Maule

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a 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 Jefe/a del DAEM de Parral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcaldе/sа 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	80
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	938
Presupuesto que administra	\$ 14.225.417.000

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 Parral. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
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 instaurar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Promover la implementación de un plan de capacitación para los equipos docentes y asistentes de la educación de acuerdo a las necesidades de la comuna.
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 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. 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 Aumentar los 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>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$848.760-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.697.520.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.546.280.-**

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 **\$848.760.-** 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.

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

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
- Control de Gestión

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

***Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 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>	<p>15%</p>
<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>	<p>20%</p>
<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>	<p>25%</p>
<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>	<p>15%</p>
<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>	<p>25%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	80 funcionarios
Dotación Total DAEM	938 funcionarios
Dotación Total Municipal	1732 funcionarios

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 36.767.833	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (86,5%)	\$ 12.300.000.000
	Aporte Municipal (1,4%)	\$ 200.000.000
	Otros financiamientos (12,1%)	\$ 1.725.417.000
	TOTAL	\$ 14.225.417.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Parral está ubicada en la Región del Maule. Su ubicación geográfica es a 42 kilómetros al sur de Linares Capital Provincial y a 89,5 km de Talca, Capital Regional. Limita al norte con las comunas de Longaví, Retiro y Colbún, al oeste con la comuna de Cauquenes, al sur con la Región de Ñuble y al este con la comuna de San Fabián. La superficie de la comuna de Parral es de 1.638,44 km².

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	41637
Porcentaje de Población Rural (%)	26.1%
Porcentaje de Población Urbana (%)	73.9%
Tasa de Natalidad (TAS)	13.8 c/mil habitantes
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	14.4 c/mil nacidos vivos
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,4%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,6%

La comuna se caracteriza principalmente por su carácter agroindustrial, ligado a la producción de arroz. Se estima que el 60% de la producción de arroz nacional, es producida en Parral. Por otro lado, la comuna también alberga la producción de berries y cultivos tradicionales.

Dentro de las prioridades para el Departamento de Educación Municipal de Parral, se considera la formación integral de nuestros estudiantes, desarrollando en alumnos y alumnas las competencias necesarias para facilitar su éxito en el futuro, tanto laboral como de continuidad de estudios.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Parral posee 22 Establecimientos educacionales municipales, donde el 40% corresponde a establecimientos urbanos y el 60% a rural y se dividen en:

- 15 establecimientos de Educación Básica
- 03 establecimientos de Educación Media
- 03 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

En la comuna de Parral, además de los 22 establecimientos de administración municipal, también existe oferta de establecimientos particular subvencionados, donde destacan el colegio Concepción, Instituto Parral, Nobel School, Colegio Providencia, entre otros. Además, al DAEM le corresponde la administración de 5 Jardines Infantiles y Salas Cuna Vía transferencia de Fondos.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una variación, tendiendo a la baja, principalmente por la aparición de nuevos establecimientos particular subvencionados en la comuna.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
-----	4289	4756	4687	4553

En cuanto a los resultados en las pruebas de acceso a la educación superior, los resultados de los últimos años, en sus respectivas modalidades, son los siguientes:

LENGUAJE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
H-C Regular	458,7	456	441,3	454,4	466,5	446
H-C Adultos	434	403,8	367,4	402,3	341,1	401,6
T-P	397	390,1	425,2	398,6	377,1	385,1

MATEMÁTICAS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
H-C Regular	482	457,9	468,6	463,1	479,1	469,4
H-C Adultos	420	404,5	416,6	433,3	411,9	389,7
T-P	424	404,5	445,5	432,7	461	402,9

En cuanto al SIMCE, los resultados en los últimos años han sido los siguientes:

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	248,7	256,3	267,2	263,2	
4° Básico	Matemáticas	251	250,4	243,5	241,2	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	231,3	223,6	245,3	239,3	
II° Medio	Matemáticas	242	229,3	255	249,6	

3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS

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

- Clientes Internos: colaboradores que prestan funciones en el DAEM de Parral, como también en las distintas unidades educativas, las unidades del municipio, los estudiantes y sus familias y las distintas unidades del municipio, tales como Departamento de Salud Municipal, DIDECO, Concejo Municipal, Corporación de Deportes, Alcaldía.

- Clientes Externos: colaboradores externos a las distintas unidades educativas, pero que potencian el trabajo de cada una de las Escuelas. Entre ellas podemos encontrar: Las familias de nuestros estudiantes; Ministerio de Educación, Agencia de Calidad, Superintendencia de Calidad, JUNJI, JUNAEB.

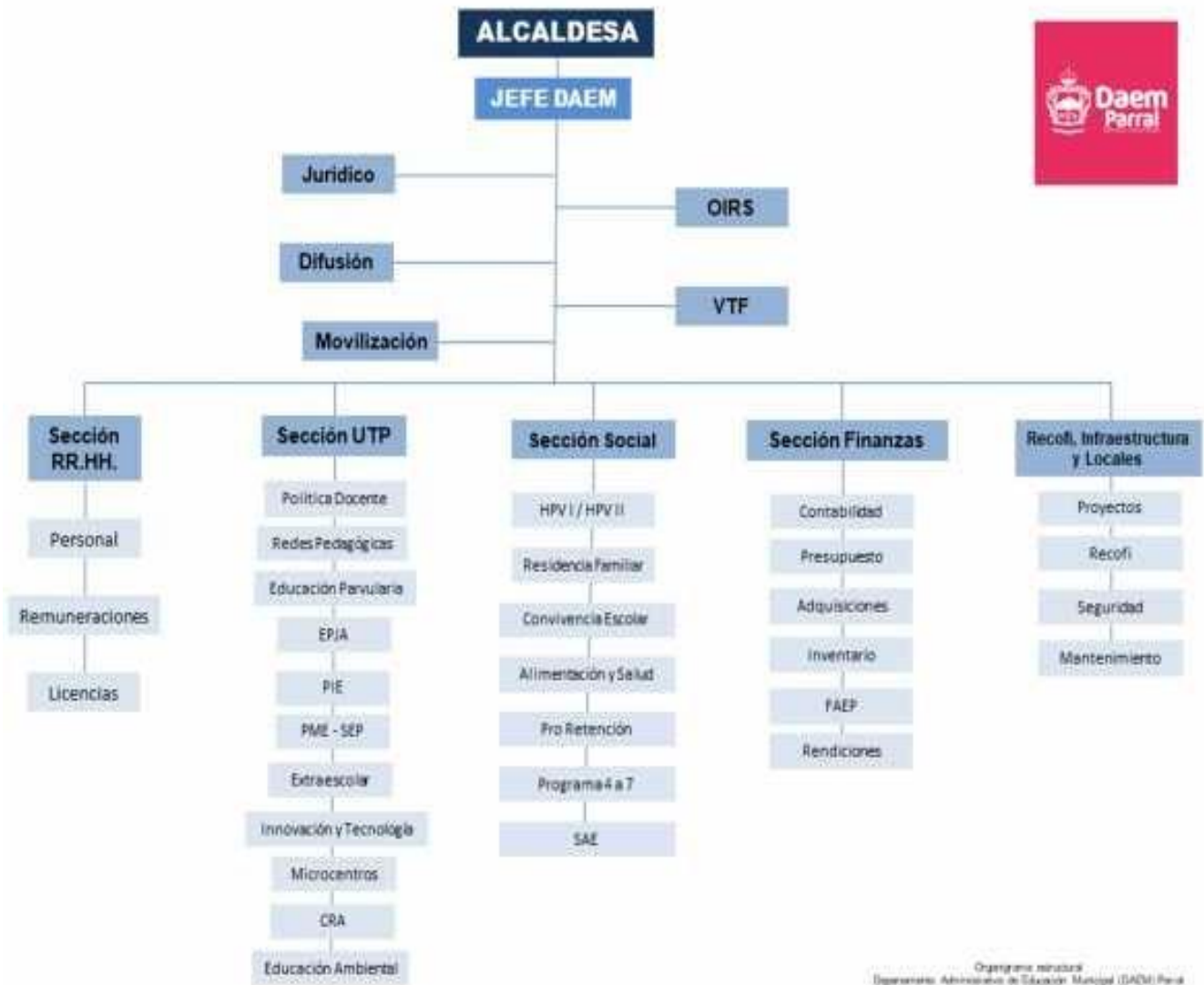
Otros Actores: Otros Municipios, Empresas particulares.

3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501

En la comuna hay 22 establecimientos educacionales, de los cuales 08 tienen Directores/as concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Bicentenario Pablo Neruda.
- Liceo Federico Heise
- Nider Orrego Quevedo
- CEIA Juanita Zúñiga
- Santiago Urrutia Benavente
- Arrau Méndez
- Francisco Pérez Lavín
- José Matta Callejón

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe/a DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

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 n°1	Potenciar el mejoramiento continuo a través de instancias formativas, que permitan un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza aprendizaje en los Establecimientos Educativos de la Comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración e implementación del plan territorial de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM, directivos, docentes y Asistentes de la Educación.	(N° de actividades ejecutadas del Plan territorial de desarrollo de capacidades en el año t / N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan territorial de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad. Lista de asistencia a jornadas de capacitación por estamento	Plan territorial inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: ejecución del 70%	10%	
				Año 3: ejecución del 75%	10%	
				Año 4: ejecución del 80%	10%	
				Año 5: ejecución del 90%	10%	
Porcentaje promedio de respuestas correctas por habilidades o eje en evaluación DIA de cierre en alumnos/as de 4° y 8° Básico en lenguaje y matemáticas.	N° de respuestas correctas en evaluación DIA de cierre de alumnos/as de cursos 4° y 8° básico en Lenguaje y Matemática/N° de respuestas totales en evaluación DIA de cierre de alumnos/as de cursos 4° y 8° básico en lenguaje y matemáticas)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación.	Promedio Lenguaje y Matemática 4° y 8° básico 59.75%	Año 1: 62% promedio de respuestas correctas	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 65% promedio de respuestas correctas.	10%	
				Año 3: 68% promedio de respuestas correctas	10%	
				Año 4: 70% promedio de respuestas correctas	10%	
				Año 5: 72% promedio de respuestas correctas	10%	

Objetivo n°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(N° de respuestas con alta valoración / N° de respuestas totales)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento.	No existe medición de satisfacción de los equipos directivos respecto de los programas de perfeccionamiento.	Año 1: Diagnóstico de temáticas, 100% diseño y medición inicial	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% de satisfacción lograda.	10%	
				Año 3: 70% de satisfacción lograda.	10%	
				Año 4: 80% de satisfacción lograda.	10%	
				Año 5: 80% de satisfacción lograda.	10%	

Objetivo n°3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	40%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución de un plan que fomente las alianzas con la comunidad Educativa: consejo escolar, centro de estudiantes, centro general de padres, madres y apoderados.	(N° de acciones ejecutadas en el año t / N° de acciones planificadas para el año t)*100	Planificación aprobada por el alcalde/sa.	Planificación inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% de ejecución	10%	
				Año 3: 75% de ejecución	10%	
				Año 4: 80% de ejecución	10%	
				Año 5: 90% de ejecución	10%	
Porcentaje de participación del representante del sostenedor en el consejo escolar de cada establecimiento.	(N° de reuniones en que participa el representante del sostenedor en el año t / N° total de reuniones del consejo escolar en EE de la comuna para el año t) * 100	Firma en acta del consejo escolar	No existe indicador	Año 1: Participa en el 60% de las reuniones.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Participa en el 70% de las reuniones.	10%	
				Año 3: Participa en el 70% de las reuniones.	10%	
				Año 4: Participa en el 70% de las reuniones.	10%	
				Año 5: Participa en el 70% de las reuniones.	10%	
Porcentaje de EE que ejecutan actividades formativas y de participación en el Plan de Gestión en Convivencia Escolar (PGCE).	(N° de EE que ejecutan actividades en el plan de Convivencia Escolar en el año t / N° total de EE que ejecutan actividades en el plan de Convivencia Escolar de la comuna año t) * 100	Plan de Convivencia Escolar actualizado. Informe de Indicadores de Desarrollo Personal y Social de la Agencia de Calidad de la Educación.	No existe planificación de monitoreo	Año 1: Elaboración del 100% del plan de acuerdo a PGCE actualizada.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de los EE.	10%	
				Año 3: 70% de los EE.	10%	
				Año 4: 90% de los EE.	10%	
				Año 5: 100% de los EE y evaluación global del PGCE.	10%	

<p>Porcentaje de EE que cuentan con un Reglamento Interno y Manual de Convivencia actualizados.</p>	<p>(N° de EE que cuentan con el Reglamento Interno y manual de CE actualizados en el año t / N° total de EE de la comuna año t) * 100</p>	<p>Entrevista o encuesta al equipo directivo del Establecimiento educacional</p> <p>Informe anual de monitoreo con datos de cada EE</p>	<p>El 36.4% de los establecimientos cuenta con sus reglamentos internos y manuales de convivencia actualizados</p>	<p>Año 1: 50% de EE.</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p>Año 2: 70% de EE.</p>	10%	
				<p>Año 3: 75% de EE.</p>	10%	
				<p>Año 4: 80% de EE.</p>	10%	
				<p>Año 5: 90% de EE.</p>	10%	

Objetivo 5°	Mejorar la gestión administrativa del DAEM, diseñando procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de disminución del déficit financiero	(déficit financiero en el año t/ déficit financiero en el año t-1)*100	Rendición anual de cuenta ante la Superintendencia	Se mantiene déficit respecto al año anterior	Año 1: 2% de disminución de déficit	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
					Año 2: 2% de disminución de déficit	
				Año 3: 2% de disminución de déficit		
					Año 4: 2% de disminución de déficit	
				Año 5: 2% de disminución de déficit		
Tasa de variación de matrícula en establecimientos educacionales municipales.	(N° de estudiantes matriculados en el año t/N° de estudiantes matriculados en el año t-1) – 1 / *100	Registros oficiales del ministerio de educación.	4428 alumnos/as	Año 1: 1% de aumento de la matrícula	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
					Año 2: 1% de aumento de la matrícula	
				Año 3: 1% de aumento de la matrícula		
					Año 4: 1% de aumento de la matrícula	
				Año 5: 1% de aumento de la matrícula		

Establecer nuevas alianzas o convenios de colaboración cada año	N° de convenios o alianzas nuevas establecidas que beneficien a uno o más establecimientos en el año t	Decreto que aprueba convenio	Otro comprobante de alianza de colaboración	Convenio Liceo Bicentenario Alberto Molina Convenio Liceo Bicentenario Pablo Neruda	Año 1: Al menos 1 nuevo convenio respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
					Año 2: Al menos 1 nuevo convenio respecto del año anterior.	10%	
					Año 3: Al menos 1 nuevo convenio respecto del año anterior.	10%	
					Año 4: Al menos 1 nuevo convenio respecto del año anterior	10%	
					Año 5: Al menos 1 nuevo convenio respecto del año anterior	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.