

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Independencia, Región
Metropolitana

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 de Independencia le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de la 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 Independencia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los/as Directores/as 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	32
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	711
Presupuesto que administra	\$ 13.462.976.307.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que la Jefa 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 y el trabajo colaborativo en todos los establecimientos educacionales, con el fin de ofrecer una enseñanza integral y de calidad para todos los y las estudiantes.	<p>1.1 Incorporar y promover nuevas estrategias pedagógicas y de liderazgo en cada uno de los PEI, que permitan a los y las estudiantes desarrollar su pensamiento crítico y habilidades para trabajar de manera colaborativa en un mundo complejo y cambiante.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar propuestas curriculares innovadoras que pongan énfasis en el desarrollo de habilidades que permitan a los y las estudiantes integrarse con autonomía y desde una mirada compleja, a la vida en sociedad.</p> <p>1.3 Fortalecer las capacidades pedagógicas para el dominio, interacción y ejercitación de las habilidades comunicativas, de resolución de problemas e indagación científica entre los y las estudiantes, en todas las asignaturas y niveles de enseñanza.</p>
2. Potenciar una cultura de mejoramiento educativo mediante alianzas con la comunidad escolar para asegurar trayectorias escolares basadas en la motivación al aprendizaje, el bienestar subjetivo y los proyectos de vida de niños, niñas y jóvenes.	<p>2.1 Actualizar el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) con participación de las comunidades educativas para el desarrollo de trayectorias escolares basadas en el bienestar e innovación.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar acciones que permita a los Directores/as conocer la percepción de apoderados, estudiantes y comunidades respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>2.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores, Centros de Estudiantes y Centros de padres y apoderados.</p>
3. Fortalecer las capacidades de los equipos a nivel del Daem y de las Unidades Educativas, desde una lógica de acompañamiento y colaboración, para atender con	3.1 Diseñar e implementar un plan de formación y desarrollo directivo basado en la colaboración y participación de las comunidades educativas.

<p>calidad a los procesos pedagógicos.</p>	<p>3.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas de liderazgo pedagógico en las distintas unidades educativas.</p> <p>3.3 Proponer estrategias y asegurar instancias internas de trabajo para el desarrollo de capacidades profesionales.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión presupuestaria y financiera del Daem, en el marco de las definiciones estratégicas del Padem y con foco en el bienestar de los y las estudiantes.</p>	<p>4.1 Velar y contribuir a un óptimo equilibrio financiero del Daem, asegurando una adecuada ejecución presupuestaria y de gestión de personas, en concordancia con las fuentes de financiamiento disponibles.</p> <p>4.2 Actualizar el plan de infraestructura y mantención de los establecimientos en función de las exigencias normativas y los sellos institucionales que favorezcan el bienestar de las y los estudiantes.</p> <p>4.3 Cumplir con las exigencias normativas para un adecuado traspaso al Servicio Local de Educación Pública Mapocho.</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 **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716**.

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%. Adicionalmente el municipio podrá considerar una asignación especial asociada al desempeño por un 15% sobre el total de la remuneración bruta promedio mensual referencial.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y 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:

- Gestión del cambio organizacional y/o procesos de negociación
- Trabajo en red y asesoría educativa

Debe contar con 3 años de experiencia demostrable en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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>20%</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>30%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 DOTACIÓN Y PRESUPUESTO MUNICIPAL

Dotación Total DAEM	743
Dotación Total Municipal	1398

Presupuesto Global de la comuna	\$ 22.975.284.684.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (91%)	\$ 12.208.958.657
	Aporte Municipal (2%)	\$ 260.000.000
	Otros financiamientos (7%)	\$ 994.017.650
	TOTAL	\$ 13.462.976.307

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Creada en 1991, Independencia es una comuna del Gran Santiago que limita al Norte con la comuna de Conchalí, al Oriente con Recoleta, al Poniente con Renca y al Sur con Santiago, ubicándose en el primer anillo de urbanización concéntrico a la capital regional. Posee una superficie de 7 km², y, según datos del Censo 2017, su densidad alcanza los 13.551,49 habitantes por km². Es una comuna de tránsito hacia otras comunas urbanas y suburbanas del norte de la región Metropolitana.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	147.655 (proyección 2021)
Porcentaje de Población Rural (%)	0 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	100%
Tasa de Natalidad (TAS)	18,6% (2016)
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10,2% (2016)
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51%

La tasa de pobreza de la población residente en Independencia alcanza un 8,5%, y el porcentaje de hogares monoparentales con jefatura femenina alcanza un 42%. La mayor parte de la población económicamente activa se desempeña en el sector servicios (91%), destacando el sector textil, metalmecánico y gastronómico.

Por su parte, el DAEM de Independencia ha definido como su misión: "el proveer un servicio educativo de calidad, inclusivo y participativo". En tanto, los objetivos propuestos para el nuevo ciclo de planificación estratégica son:

1. Centrar la gestión escolar en el aseguramiento de una trayectoria educativa asentada en la motivación al aprendizaje, el bienestar subjetivo y los proyectos de vida de niños, niñas y jóvenes como protagonistas de su experiencia escolar.
2. Fomentar un aprendizaje para la ciudadanía global y local sustentada en el pensamiento crítico y la capacidad para el trabajo colaborativo, favoreciendo una activa inclusión social en los cambiantes escenarios del siglo XXI.
3. Focalizar la acción pedagógica y el seguimiento del aprendizaje en el desarrollo de habilidades comunicativas, de resolución de problemas e indagación científica.

3.3
CONTEXO
INTERNO DEL
DAEM

La comuna de Independencia posee 13 unidades educativas municipales, de los cuales el 100% corresponde a establecimientos urbanos, los que se dividen en:

- 04 Jardines Infantiles y Salas Cunas VTF
- 01 establecimiento de Educación Inicial
- 04 establecimientos de Educación Básica
- 04 establecimientos de Educación Media (en uno de ellos se imparte también educación de adultos)

Entre los años 2014 y 2018 se registró un importante descenso de la oferta educativa comunal, principalmente por el cese del funcionamiento de siete (7) establecimientos particulares subvencionados; no obstante, esta tendencia ha sido acompañada por el aumento gradual pero sostenido de la matrícula en el sistema educativo municipal, aumentando un 8,1% en el período 2018-2021. Si bien en el año 2020 la matrícula municipal experimentó una leve baja producto de la emergencia socio-sanitaria, el año 2021 ésta vuelve a remontar, lo que puede vincularse a la preocupación por ofrecer una alternativa educativa y de contención socioemocional a niñas, niños, jóvenes y sus familias.

	Matrícula Histórica			
	2018	2019	2020	2021
Establecimientos Municipales	5502	5711	5634	5947
Establecimientos VTF	409	409	409	409
Total	5911	6120	6043	6356

El porcentaje de estudiantes del sistema educativo municipal que rindió la PSU en los años 2018 y 2019 y que obtuvo un puntaje superior o igual a 450 puntos alcanzó un 54% en el año 2018 y un 56% el año 2019. Estos resultados están por debajo los establecimientos educacionales particulares pagados de la comuna, pero también ligeramente superior a los establecimientos particular subvencionados, de acuerdo a datos proporcionados por la Agencia de la Calidad de la Educación.

Porcentaje de puntajes PSU >= 450 en Independencia, según dependencia, años 2018 y 2019					
Municipal		Particulares Subvencionados		Particulares Pagados	
2018	2019	2018	2019	2018	2019
54,04	56,31	53,15	51,12	76,71	90,0

En tanto, los resultados promedios de la aplicación de la prueba SIMCE entre los años 2015 y 2019 reflejan, en primera instancia, cierto grado de variabilidad en casi todos los niveles educativos. No obstante, al distinguir por área evaluada se percibe un ligero aumento de los puntajes del sector Lenguaje y Comunicación tanto en 8° básico como II medio, mientras que en Matemáticas se registra una clara mejora entre los y las estudiantes de II medio.

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	258	255	252	257	
4° Básico	Matemáticas	244	243	235	238	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	242	242		235	
6° Básico	Matemáticas	228	232		232	

6° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural				234	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	242			
8° Básico	Matemáticas	231	232	231		229
8° Básico	Ciencias Naturales	242		235		239
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	249		235		
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	224				239
II° Medio	Matemáticas	233	227	240	236	
II° Medio	Ciencias Naturales	229	237	238	229	
II° Medio	Historia, Geografía y Cs. Sociales		225		220	

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

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, Concejo Municipal, Directores/as de otras unidades del Municipio, Directores/as de Corporaciones Municipales, Directores/as Establecimientos Educativos Municipales y de Jardines Infantiles VTF, docentes, asistentes de la educación, Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales.

Respecto de los actores externos, le corresponde relacionarse con Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Superintendencia de Educación, CPEIP, JUNJI, JUNAEB, IND, Seremi de Salud, Seremi del Deporte, Subsecretaría de Desarrollo Regional y en lógica de trabajo en red con otros municipios. Asimismo se relaciona con entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

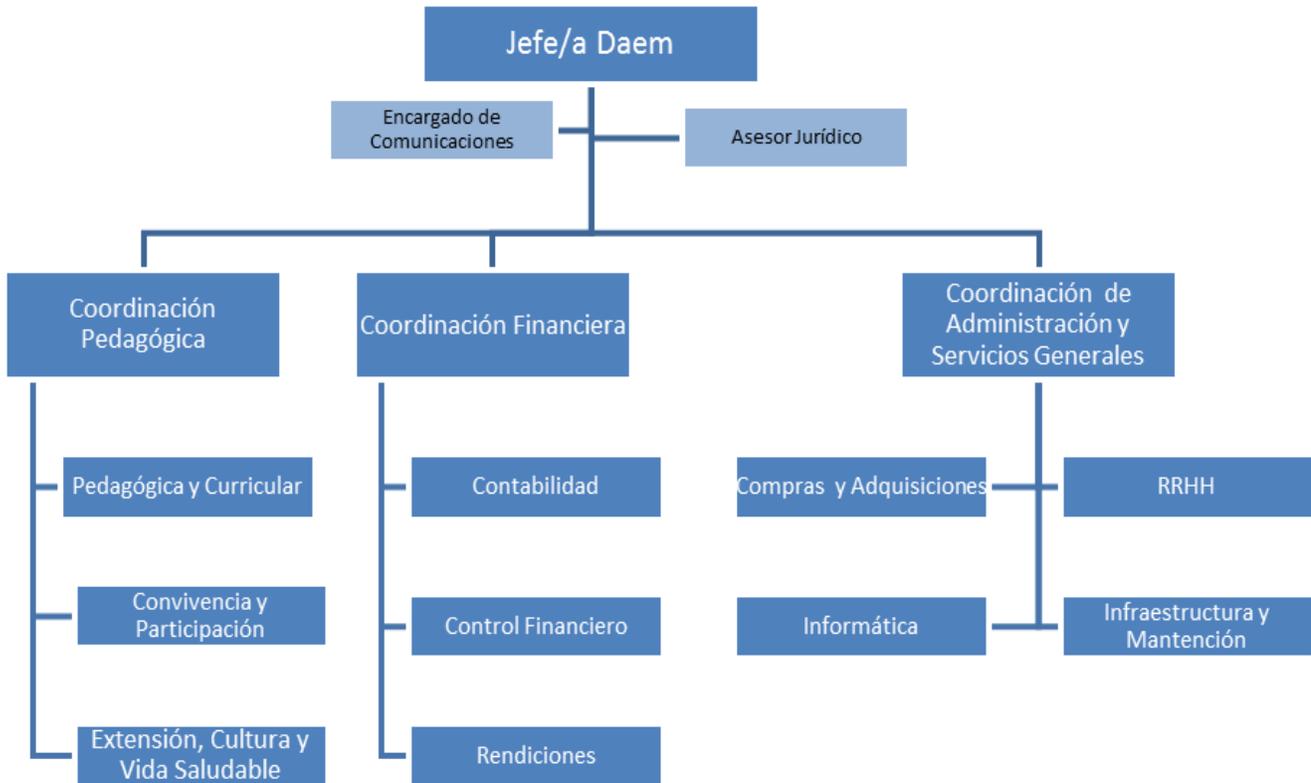
En la comuna hay nueve (09) establecimientos educacionales, de los cuales ocho (08) cuentan en la actualidad con Directores/as concursados a través de la Ley 20.501, a saber:

1. Escuela de Párvulos Antu-Huilén
2. Escuela Camilo Mori
3. Escuela Nueva Zelandia
4. Escuela Cornelia Olivares
5. Escuela Luis Galdames
6. Liceo Multigénero Eloísa Díaz
7. Liceo Gabriela Mistral
8. Liceo San Francisco de Quito

En tanto, se debe llamar a concurso para proveer de nuevo/a Director/a del Liceo Polivalente Pdte. José Manuel Balmaceda durante el 2022.

Estos datos no consideran las cuatro (4) salas cuna y jardines infantiles (Junji) que no están afectas a la normativa en esta materia.

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/a 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. 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: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica y el trabajo colaborativo en todos los establecimientos educacionales, con el fin de ofrecer una enseñanza integral y de calidad para todos los y las estudiantes.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		
1.1 Porcentaje de Planes Curriculares Institucionales (PCI) actualizados e implementados bajo lineamientos institucionales orientados a la innovación e incentivo del desarrollo de habilidades para el ejercicio del pensamiento crítico, la ciudadanía activa y el aprendizaje colaborativo de niños, niñas y jóvenes.	(N° de unidades educativas que cuentan con un PCI actualizados e implementados de acuerdo a los lineamientos definidos/ N° total de unidades educativas del sistema, en el año t) *100	Informe de elaboración e implementación de los PCI de acuerdo a los lineamientos que propone el Modelo Pedagógico Local.	Los establecimientos se encuentran en proceso de elaboración de los PCI	Año 1: 80% de las unidades educativas cuenta con un PCI actualizado y el 30% de su implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 90% de las unidades educativas cuenta con un PCI actualizado y el 50% de su implementación.	10%	
				Año 3: 100% de las unidades educativas cuenta con un PCI actualizado y el 70% de su implementación	10%	
				Año 4: 100% de las unidades educativas cuenta con un PCI actualizado e implementado	10%	
				Año 5: 100% de las unidades educativas cuenta con un PCI actualizado e implementado	10%	
1.2 Porcentaje de estudiantes de 1° y 2° básico adquieren habilidades en lectoescritura de acuerdo a su nivel, en tanto condición básica para el desarrollo de una adecuada trayectoria educativa.	(N° de estudiantes que muestra desarrollo de habilidades en lectoescritura de acuerdo a su nivel educativo/ Total de estudiantes de 1° y 2° básico del sistema, en el año t) *100	Plan comunal de apoyo y promoción del aprendizaje de habilidades de lectoescritura. Informe anual del proceso de implementación del Plan.	Los y las estudiantes de 2° básico logran en promedio un 66% de los Objetivos de Aprendizaje (OA) priorizados del área de LECTURA, de acuerdo a DIA.	Año 1: 70% de los y las estudiantes muestra desarrollo de habilidades en lectoescritura de acuerdo a su nivel educativo	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 75% de los y las estudiantes muestra desarrollo de habilidades en lectoescritura de acuerdo a su	10%	

				nivel educativo		
				Año 3: 80% de los y las estudiantes lee comprensivamente y escribe de manera creativa (producción de textos) de acuerdo a su nivel educativo.	10%	
				Año 4: 90% de los y las estudiantes lee comprensivamente y escribe de manera creativa (producción de textos) de acuerdo a su nivel educativo.	10%	
				Año 5: Mantener o aumentar % de estudiantes que lee comprensivamente y escribe de manera creativa (producción de textos) respecto del año anterior.	10%	
1.3 Disminución de la tasa de estudiantes con rezago en sus aprendizajes y en su percepción de bienestar psicosocial en el escenario postpandemia, de acuerdo a las bases curriculares para la Educación Parvularia y Escolar.	(N° de estudiantes que alcanza un nivel suficiente o adecuado de logro en sus aprendizajes y en su desarrollo personal y social, según las bases curriculares/ Total de estudiantes del sistema, en el año t) *100	Plan de diagnóstico, recuperación y mejoramiento integral de los aprendizajes y el desarrollo personal y social. Informe anual de elaboración o actualización del Plan y de los resultados de su implementación.	En diseño instrumento para levantar información de base.	Año 1: Definición de línea de base respecto de estudiantes que alcanza un nivel suficiente o adecuado en sus aprendizajes y su desarrollo personal y social.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Incremento de 5% respecto de la línea de base	10%	
				Año 3: Incremento de 5% respecto de la línea de base	10%	
				Año 4: Mantener o aumentar	10%	
				Año 5: Mantener o aumentar	10%	

Objetivo N°2	Potenciar una cultura de mejoramiento educativo mediante alianzas con la comunidad escolar para asegurar trayectorias escolares basadas en la motivación al aprendizaje, el bienestar subjetivo y los proyectos de vida de niños, niñas y jóvenes.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
2.1 Porcentaje de respuestas en categoría satisfactoria o muy satisfactoria de estudiantes y docentes de las comunidades educativas en la evaluación de instancias de trabajo colaborativo y construcción de metas compartidas.	(Número de respuestas en categoría satisfactoria o muy satisfactoria de los actores consultados en la evaluación de instancias de trabajo colaborativo / Número de respuestas totales) *100	Consulta para la evaluación de las instancias de trabajo colaborativo que da cuenta de su aporte al intercambio de experiencias, el desarrollo de habilidades, la construcción de metas compartidas.	Existencia de prácticas que fomentan el trabajo colaborativo (Duplas de acompañamiento, Consejo de Directores, actividades de formación y capacitación de actores, entre otros)	Año 1: 70% de los actores valora positivamente las instancias de trabajo colaborativo.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 80% de los actores valora positivamente las instancias de trabajo colaborativo.	10%	
				Año 3: 90% de los actores valora positivamente las instancias de trabajo colaborativo.	10%	
				Año 4: mantener o aumentar el % de valoración positiva respecto de las instancias de trabajo colaborativo.	10%	
				Año 5: mantener o aumentar el % de valoración positiva respecto de las instancias de trabajo colaborativo.	10%	
2.2 Porcentaje de implementación del PADEM que da cuenta de su construcción participativa, con foco en el logro de aprendizajes y la innovación.	(N° de acciones del PADEM implementadas / N° de acciones del PADEM , en el año t) *100	PADEM presentado y aprobado por Concejo Municipal cada año. Informe de ejecución anual.	PADEM presentado y aprobado por Concejo Municipal cada año.	Año 1: PADEM actualizado participativamente y 80% de ejecución.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: PADEM actualizado participativamente y 85% de ejecución.	10%	
				Año 3: PADEM actualizado participativamente y 90% de ejecución.	10%	
				Año 4: PADEM actualizado participativamente y mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	
				Año 5: PADEM actualizado participativamente y mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	

Objetivo N°3	Fortalecer las capacidades de los equipos a nivel del Daem y de las Unidades Educativas, desde una lógica de acompañamiento y colaboración, para atender con calidad a los procesos pedagógicos.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
3.1 Porcentaje de acciones implementadas del plan de formación y desarrollo directivo basado en la colaboración y participación de las comunidades educativas.	(N° de acciones ejecutadas en el plan de formación y desarrollo directivo / N° de acciones comprometidas en el plan de formación y desarrollo directivo) *100	Reporte de monitoreo y acompañamiento para la reformulación de los planes formativos locales de desarrollo directivo.	Existencia de variadas formativas y de acompañamiento al desarrollo directivo.	Año 1: 50% de implementación del Plan de Formación y Desarrollo Directivo.	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 60% de implementación del Plan de Formación y Desarrollo Directivo.	15%	
				Año 3: 70% de implementación del Plan de Formación y Desarrollo Directivo.	15%	
				Año 4: 80% de implementación del Plan de Formación y Desarrollo Directivo.	15%	
				Año 5: 90% de implementación del Plan de Formación y Desarrollo Directivo.	15%	
3.2 Porcentaje de mesas de trabajo participativas y colaborativas que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas de liderazgo pedagógico entre los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(N° de mesas de trabajo realizadas en el año t / N° de mesas de trabajo comprometidas en el año t) *100	Minuta de análisis y evaluación de las mesas de trabajo realizadas en el año t.	Existencia de mesas de trabajo e instancias de coordinación (UTP; PIE; Convivencia Escolar; Piloto Aprendizajes entre otras).	Año 1: 30% de los docentes y educadoras de cada unidad educativa ha participado en actividades de formación entre pares.	15%	Disponibilidad Presupuestaria. Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 40% de los docentes y educadoras de cada unidad educativa ha participado en actividades de formación entre pares.	15%	
				Año 3: 50% de los docentes y educadoras de cada unidad educativa ha participado en actividades de formación entre pares.	15%	
				Año 4: Mantener o aumentar	15%	

				Año 5: Mantener o aumentar	15%	
--	--	--	--	-----------------------------------	-----	--

Objetivo N°4	Fortalecer la gestión presupuestaria y financiera del Daem, en el marco de las definiciones estratégicas del Padem y con foco en el bienestar de los y las estudiantes.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
4.1 Existencia de un adecuado equilibrio financiero del DAEM, a fin de potenciar aprendizajes de calidad para todos los y las estudiantes del sistema.	(Presupuesto ejecutado, en el año t/ Presupuesto ingresado, en el año t) *100	Informe de la ejecución anual del presupuesto financiero, en base a registro contable del DAEM.	90% de ejecución presupuestaria (2021)	Año 1: Ejecución del 85% del presupuesto.	10%	Calendario Escolar Normal. Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Ejecución del 90% del presupuesto.	10%	
				Año 3: Mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	
				Año 4: Mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	
				Año 5: Mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	
4.2 Porcentaje de implementación de un plan de mejoramiento y mantención de la infraestructura de los establecimientos educativos, en función de las actuales exigencias normativas y los sellos institucionales definidos por las comunidades educativas.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Inversiones de infraestructura, en el año t / N° de actividades total del Plan de Inversiones de infraestructura) *100	Plan de inversiones para el mejoramiento y mantención de infraestructura de los establecimientos educativos 2022-2025. Informe anual de implementación del plan para el mejoramiento y mantención de infraestructura escolar.	Existencia de Plan y 100% de ejecución (2021)	Año 1: Diagnóstico de necesidades en materia de infraestructura, elaboración de un Plan de inversiones y 40% de ejecución.	10%	Calendario Escolar Normal. Estabilidad financiera respecto de FAEP y aporte municipal igual o superior del año anterior. Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de ejecución del Plan.	10%	
				Año 3: Ajuste del Plan de inversiones en infraestructura y 70% de ejecución del Plan.	10%	
				Año 4: 80% de ejecución del Plan.	10%	

				Año 5: Mantener o aumentar el % de ejecución.	10%	
4.3 Existencia de un Plan de traspaso para cumplir adecuadamente con las exigencias normativas vinculadas al traspaso de funciones del DAEM al SLEP Mapocho.	(N° de actividades diseñadas y ejecutadas del Plan de traspaso del servicio educacional/ N° total de actividades del Plan de traspaso del servicio educacional) *100	Plan para el traspaso de bienes, personal y otros requerimientos vinculados al inicio de funciones del SLEP Mapocho.	Existencia de Convenio Plan de Transición entre Mineduc y Municipalidad de Independencia (2022)	Año 1: Diseño de la primera etapa de plan de traspaso al SLEP Mapocho.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Diseño global del plan de traspaso y validación con autoridad municipal.	10%	
				Año 3: Ejecución del 30% de las acciones vinculadas al Plan de traspaso.	10%	
				Año 4: Ejecución del 70% de las acciones vinculadas al Plan de traspaso.	10%	
				Año 5: Ejecución del 90% de las acciones vinculadas al Plan de traspaso.	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%.