

## JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE RENGÓ

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez S.

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipio:	Municipalidad de Rengo
Dependencia:	Alcalde
Lugar de desempeño:	Comuna de Rengo, Región del Libertador Bernardo O'Higgins
Fecha aprobación por CADP:	24 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 **\$592.460.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 300% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.777.380.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.369.840.-**

#### 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><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b>                      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>	20%
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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>	15%
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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>	10%
<p><b>C5. LIDERAZGO</b>                      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 institucional/comunal.</p>	25%
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>                      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 en el ámbito educacional.</p>	15%

### 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.

#### 3.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DAEM de Rengo, 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 la gestión de personas, 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, según el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en los convenios.
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.
8. Conformar y dirigir el consejo de directores de los establecimientos educacionales.

### 3.3 DESAFÍOS DEL CARGO

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral, inclusiva y de calidad, que atienda las distintas realidades en la comuna.	1.1 Formular e implementar plan educativo comunal, para la mejora continua de los indicadores de resultados de aprendizajes, competencias sociales y laborales. 1.2 Mejorar los resultados de aprendizaje.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Programa de capacitación y perfeccionamiento del personal de educación 2.2 Realización de pasantías comunales y acciones de buenas prácticas con la comunidad educativa realizadas por DAEM.
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 Aumento de actividades con participación del Consejo Escolar. 3.2 Convenios de colaboración suscritos con actores privados/públicos.
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.	4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondo de Apoyo a la Educación Pública, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).

## 4. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

### 4.1 CONTEXTO DEL CARGO

#### a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Rengo, se ubica en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, fundada el 17 de septiembre de 1831, donde limita al Norte con la Comuna de Requinoa, al Sur con la comuna de Malloa y San Fernando, al Oeste con Malloa y Quinta de Tilcoco y al Este con Machalí.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal, Estimada por el INE (N°)	61.683*
Densidad de Población por Km2 (TAS)	104.2
Superficie comuna (km <sup>2</sup> )	755
Porcentaje de Población Rural (%)	27,06%
Porcentaje de Población Urbana (%)	72,94%
Tasa de Natalidad (TAS)	13,9
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7,3
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,90%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,10%
Porcentaje Población Comunal en Relación a la Población Regional (%)	6,85%

\* Población proyectada por el INE para el año 2012

#### b) Antecedentes Socio-Económicos

En la comuna de Rengo existe una clara dependencia económica de la actividad agrícola, la que alcanza un nivel de 57%. Se trata fundamentalmente de producción frutícola y horticultura estacional. La superficie cultivable asciende a un 25% del territorio comunal y corresponde a suelos de riego, lo que sumado al clima mediterráneo y a la abundancia de aguas puras no contaminadas, permite cultivar productos de exportación. En el sector industrial, es predominante la agroindustria y las empresas vinícolas, como Torreón de Paredes y Viña Misiones de Rengo. Otros sectores industriales de trascendencia son las industrias eléctricas, siderúrgicas, embotelladoras de agua mineral y alimentarias.

Por lo tanto, las actividades económicas predominantes en la comuna, según población de 15 años ó más, agrupada por Rama de Actividad Económica (INE, 2002), son en primer lugar las pertenecientes a agricultura, ganadería, caza y silvicultura; en segundo lugar las del comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; y en tercer lugar, las relacionadas con la industria manufacturera.

En relación al sector servicios, éste supera el 30% de la producción total y está enfocado al sector bancario, salud, judicial, servicios públicos, entre otros; prestando estos servicios también a diversas comunas y localidades aledañas dentro de la provincia del Cachapoal. El turismo es una actividad incipiente, desarrollándose básicamente en los balnearios precordilleranos de Popeta y por la Ruta del Vino del Valle del Cachapoal. Con todo, posee una potencialidad turística comparativa en su ruralidad, folclore, tradición, paisaje, agua pura y buenas condiciones climáticas.

La fuerza laboral está compuesta por un 60% de personas menores de 30 años. Un 31% de la población corresponde al segmento comprendido entre los 30 y 60 años, y 9% a adultos mayores.

En lo social, la población de la comuna se distribuye de forma heterogénea, con grupos de personas de alto nivel económico, grupos de trabajadores y profesionales, así como algunos bolsones de pobreza. Existe también un importante sector de la población compuesto por familias jóvenes de bajo nivel educacional, lo que implica un escaso nivel de especialización laboral y la temporalidad a que están expuestos sus integrantes, como también de otras carencias, entre las cuales se pueden mencionar:

carencia de viviendas dignas, inaccesibilidad a la cultura, la salud, la recreación, etc. Condiciones que aumentan el riesgo social generando una mayor propensión al alcoholismo, drogadicción y delincuencia. Es evidente que la comuna de Rengo está por debajo de los índices de pobreza que existen a nivel nacional. Uno de los elementos que influyen en la disminución de la extrema pobreza es el crecimiento económico de la comuna junto a la aplicación de algunas políticas públicas y el mayor crecimiento de la economía de la comuna.

### c) Antecedentes Educativos

#### Establecimientos municipales

Número total establecimientos	27
Número establecimientos Educ. Básica	20
Número establecimientos Educ. Media	4
Número establecimientos Educ. Adultos	2
Número establecimientos Educ. Especial	1
Porcentaje de establecimientos urbanos	63%
Porcentaje de establecimientos rurales	37%

A la fecha se observa una disminución de la matrícula. Las razones que podrían explicar esta disminución a nivel Comunal son, entre otras, la baja natalidad y migración de la población joven a sectores productivos. Aun así el sistema público concentra el 76% de los niños y jóvenes en edad escolar.

#### Matrícula histórica Años 2010 – 2014

2010	2011	2012	2013	2014
9.322	9.217	9.274	9.434	9.153

#### Resultados PSU

PROMOCIÓN AÑO ESCOLAR	LENGUAJE (PROMEDIO)	MATEMATICA (PROMEDIO)
2010	438	441
2011	430	424
2012	421	444
2013	432	456
2014	453	457

**Resultados SIMCE**

SIMCE	ÁREA	2010	2011	2012	2013	2014
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	245	255	249	250	239
4º Básico	Matemáticas	235	229	234	245	241
4º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	235	233	239	240	251
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	240	N/A	239	N/A	239
8º Básico	Matemáticas	242	N/A	242	N/A	241
8º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	236	N/A	244	N/A	N/A
8º Básico	Comprensión de la Naturaleza	245	N/A	245	N/A	252
2º Medio	Lenguaje y Comunicación	N/A	237	N/A	249	235
2º Medio	Matemáticas	N/A	235	N/A	243	244

**d) Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal**

Misión PADEM

El Departamento de Educación Municipal de Rengo busca alcanzar una gestión educacional que fortalezca el trabajo en equipo en todos sus niveles, conjugando una fuerza creativa y operativa que mejore procesos y resultados, liderando el trabajo educativo municipal, dando respuesta a las demandas de la comunidad y establecimientos educacionales.

Objetivos estratégicos

- Mantener y/o aumentar la matrícula comunal y la asistencia media en los niveles de Pre-básica, Básica y Media.
- Desarrollar estrategias de coordinación que permita potenciar e implementar redes en un sistema de aseguramiento de calidad de la educación comunal en el marco del mejoramiento continuo.
- Potenciar la convivencia escolar a través de la coordinación con las redes comunales del área.
- Aplicar programas complementarios de refuerzo de las habilidades básicas en lenguaje y matemáticas, orientados a la educación básica y educación media.
- Expandir la enseñanza del inglés como segunda lengua.
- Promover las ofertas educativas Técnico Profesional de la comuna.
- Desarrollar una identidad comunal en cada establecimiento educacional mediante la participación en un conjunto de actividades culturales, sociales, artísticas y deportivas.
- Mejorar la infraestructura educacional y de nuevos espacios educativos.
- Incorporar las tecnologías de la información y comunicación (Tics), a las prácticas docentes, a través de la capacitación; el uso de redes de apoyo y colaboración.
- Promover talentos académicos en alumnos de Educación Básica y Media, a través de acciones de profundización de los establecimientos educacionales de la Comuna.
- Regularizar y racionalizar los equipos directivos, técnicos y dotaciones docentes y administrativas, tanto de los establecimientos municipales, como el DAEM.
- Fortalecer la participación de la Familia en el proceso formativo y educativo de sus hijos estableciendo redes de apoyo, talleres, escuela para padres, reuniones de micro centros y charlas.
- Fortalecer la Educación de Adultos, pertinente y vinculada a las necesidades de desarrollar mayores habilidades y competencias.

## 4.2 ENTORNO DEL CARGO

### EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 60 personas y se organiza por Áreas. En este contexto, se detalla sólo los cargos de nivel de Jefatura.

- **Jefe Técnico Pedagógica Comunal:** Dirigir, coordinar, evaluar, administrar y planificar el plan de trabajo Comunal, con las distintas áreas donde se encuentran, los Jefes de UTP o Encargados de la Unidad Técnica Pedagógica de cada Unidad Educativa, Coordinador de Integración, Coordinador de Educación Extraescolar, Encargada del Área Sico-Social y Encargado de Proyectos. Asesorar al Director de Educación en el cumplimiento de los objetivos educativos y políticas comunales, como también en las Políticas Gubernamentales, para la toma de decisiones y proyecciones en el ámbito técnico pedagógico de la comuna, que tienen por objetivo, mejorar la calidad de la educación pública.

Para cumplir las tareas antes mencionadas, se cuenta con profesionales y un equipo administrativo operativo, tales como: asesores educacionales, asistente social, coordinador de Educación Extraescolar e Integración, secretarías, monitores, entre otros funcionarios.

- **Jefe de Administración y Finanzas DAEM:** Tiene por función administrar en forma eficiente y eficaz, los fondos provenientes de la subvención ordinaria y todos aquellos aportes estatales y municipales directos e indirectos llegados al DAEM, coordinando además con los encargados de adquisiciones, servicios generales e inventario las respuestas oportunas a las necesidades demandadas por los establecimientos escolares. Administrar el funcionamiento de los departamentos de Finanzas, Adquisiciones, Personal y Servicios Generales, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones impartidas por el Jefe Daem y Administración Central del Municipio. A Objeto de dar cumplimiento a las necesidades de los establecimientos en cuanto a materiales, recursos, mantenimientos y mejora de la infraestructura de los recintos escolares.

Para cumplir las tareas se cuenta con un equipo de apoyo de Profesionales, personal administrativo, Contadores Generales, maestros, gasfiter, choferes y secretarías.

- **Directores de Establecimientos Educativos:** Tienen por función administrar eficientemente los recursos humanos y financieros dispuestos para dar cumplimiento al Currículum Educativo, PADEM, Objetivos propuestos para el establecimiento y lo establecido por los organismos gubernamentales. En este contexto, para dar cumplimiento a los lineamientos generales antes mencionados, cuenta con profesionales del área educacional y un equipo de profesionales administrativos operativos.



**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.
- Dotaciones docentes y asistentes de la educación (NO DOCENTES).
- Padres y apoderados de las escuelas y liceos municipales.
- Alumnos y alumnas de las escuelas y liceos municipales.
- 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, y otros servicios de las unidades municipales)
- 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	9.153
Rango de edad	Entre 4 y 60 años
Existencia de interculturalidad	3%
Necesidades especiales	7%
Vulnerabilidad año 2014	69%
Índice o porcentaje de deserciones	2% de la población escolar

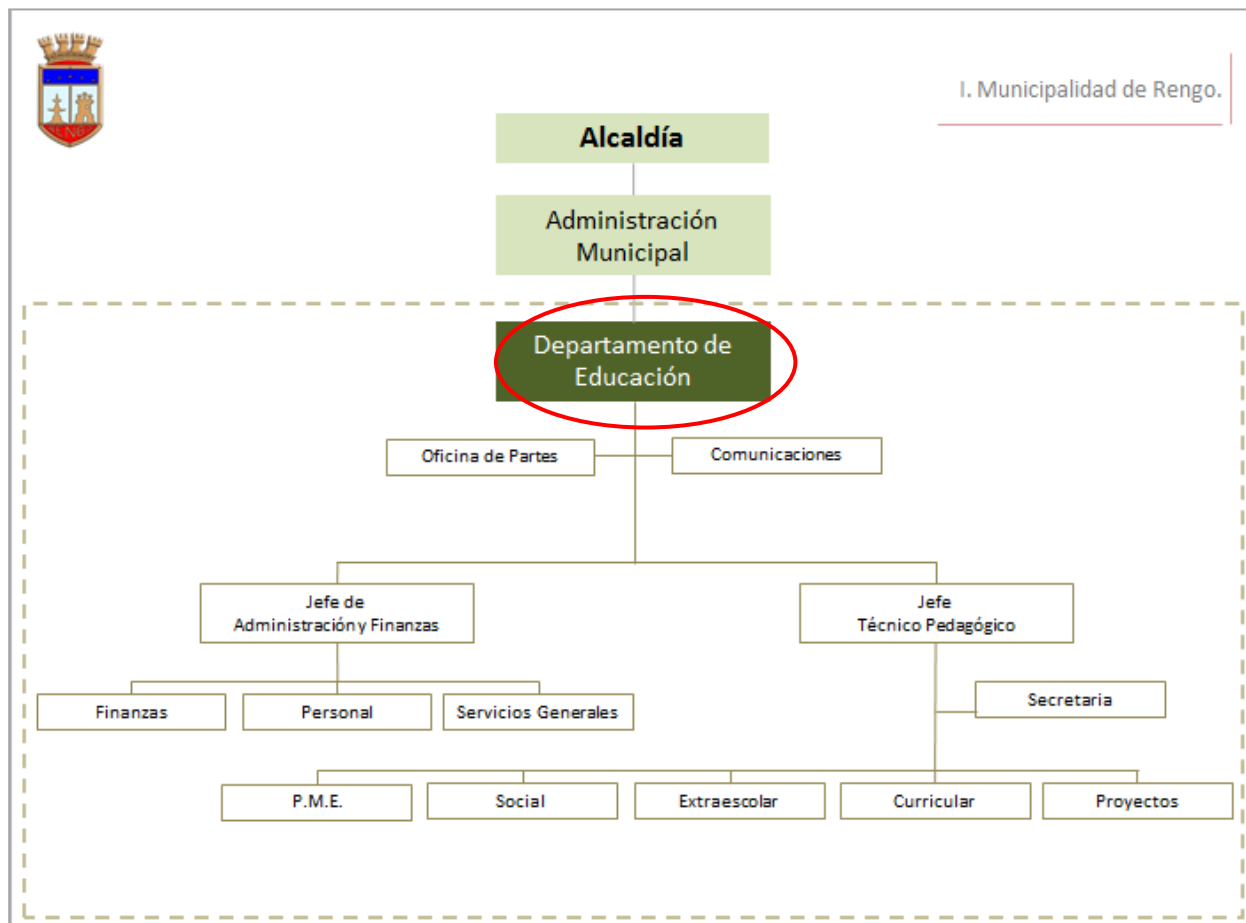
**Familia:**

Número total de familia	7440 Familias de la Comunidad Educacional.
Nivel escolaridad	S/Educ. 3,5%, Bas/Inc.16.9%, Bas/Comp. 16.8, EM/Inc. 22.8%, EM/Comp. 20.5%, S/Inc. 8.7%, S/Comp. 9.8%.
Jefe/a de hogar	50% Femenino y 50% Masculino.
Nivel socio económico	Medio bajo.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	87
Dotación Total del DAEM:	1522
Dotación Total de la Municipalidad:	1970
Presupuesto Global de la comuna al año	\$ 19.000.000.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación al año	\$ 11.583.342.750
Subvención al año: (78.5%)	\$ 9.397.408.000
Aporte municipal al año: (17.3%)	\$118.468.750
Otros financiamientos: (4.2%)	\$2.067.466.000

## 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.

**ANEXO<sup>1</sup>**

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

---

<sup>1</sup>Ley 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: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)**

<b>Objetivo 1:</b>	Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral, inclusiva y de calidad, que atienda las distintas realidades en la comuna.												
<b>Ponderación:</b>	15%												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Formular e implementar plan educativo comunal <sup>2</sup> , para la mejora continua de los indicadores de resultados de aprendizajes, competencias sociales y laborales.	(N° de actividades del plan educativo comunal para la mejora continua de indicadores de aprendizajes, competencias sociales y laborales implementadas en el año t/N° de actividades programadas en el plan comunal para la mejora continua de aprendizajes, competencias sociales y laborales en el año t)*100	100% del diseño del plan	15%	100 %	15 %	100 %	15%	100 %	15%	100 %	15%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad  Informe de cumplimiento anual con nivel de avance del plan	

<sup>2</sup> El plan debe contemplar diagnóstico comunal participativo, objetivos estratégicos, acciones para todos los estamentos de la comunidad educativa, indicadores de resultados acciones de monitoreo y evaluación.

<b>Objetivo 2:</b>	Mejorar los resultados de aprendizajes.												
<b>Ponderación:</b>	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
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico.	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0%	10%	3 %	10%	3%	10%	3%	10%	3%	10%	Resultados oficiales prueba SIMCE	Establecimientos con funcionamiento normal durante el año <sup>3</sup>
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico.	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	Resultados oficiales prueba SIMCE	Establecimientos con funcionamiento normal durante el año
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2° Básico	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	Resultados oficiales prueba SIMCE	Establecimientos con funcionamiento normal durante el año
Tasa de variación anual del promedio PSU a nivel comunal	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año } t/\text{el puntaje promedio obtenido en } t-1)-1)*100$	0%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	3%	5%	Resultados oficiales prueba PSU	Establecimientos con funcionamiento normal durante el año

<sup>3</sup> Se considerará funcionamiento normal, no más de 2 semanas de paralización continua de actividades (ya sea por catástrofes, movilizaciones, entre otros)



<b>Objetivo 3:</b>	Mejorar la gestión administrativa y financiera del DAEM, contribuyendo a los equilibrios financieros.												
<b>Ponderación:</b>	30%												
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
Aumento de matrícula Educación municipal	$((N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t / N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	10%	1%	10 %	1%	10 %	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de matrícula MINEDUC, para el año respectivo	Establecimientos funcionen normalmente
Aumento de asistencia promedio escuelas municipales	$((\text{Asistencia promedio de los establecimientos educacionales municipales en el año } t / \text{Asistencia promedio de los establecimientos educacionales municipales en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Registros oficiales de matrícula MINEDUC, para el año respectivo	Establecimientos funcionen normalmente
Aumento de recursos financieros por fondos distintos a la subvención destinados a las escuelas (excluye fondos indemnizatorios)	$((M\$ \text{ recursos financieros provenientes de distintos fondos a la subvención en el año } t / M\$ \text{ recursos financieros provenientes de distintos fondos a la subvención en el año } t-1) - 1) * 100$	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	Estados financieros comunales para el año t  Informes financieros por año	

<b>Objetivo 4:</b>	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educacional												
<b>Ponderación:</b>	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	Supuestos
Aumento de actividades con participación del Consejo Escolar	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/N° actividades organizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	30%	10%	30%	10 %	30%	10%	30%	10%	30%	10%	Informe de actividades realizadas con participación del Consejo Escolar firmadas por todos los actores y enviadas al DAEM	Establecimientos funcionen normalmente
Convenios de colaboración suscritos con actores privados/públicos	(N° de convenios suscritos en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100% (2 de 2)	10%	100% (3 de 3)	10%	100% (3 de 3)	10%	100% (3 de 3)	10%	100% (3 de 3)	10%	Convenios suscritos entre DAEM y actores públicos/privados	

<b>Objetivo 5:</b>	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.												
<b>Ponderación:</b>	10%												
<b>Indicadores</b>													
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
Programa de capacitación y perfeccionamiento del personal de educación	(N° de capacitaciones mediante convenios realizados en el año t/N° de capacitaciones mediante convenios, planificadas en el año t)*100	100% (3 de 3)	5%	100% (3 de 3)	5%	100% (3 de 3)	5%	100% (3 de 3)	5%	100% (3 de 3)	5%	Informe de cumplimiento anual entregado a la autoridad	Establecimientos funcionen normalmente
Realización de pasantías comunales y acciones de buenas prácticas con la comunidad educativa realizadas por DAEM.	(N° de pasantías comunales y buenas prácticas realizadas en el año t/ N° de pasantías comunales y buenas prácticas planificadas en el año t)*100	100% (2 de 2)	5%	100% (3 de 3)	5%	100% (3 de 3)	5%	100% (4 de 4)	5%	100% (4 de 4)	5%	Informe de cumplimiento anual con evaluación correspondiente entregado a la autoridad	Establecimientos funcionen normalmente

**Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Se espera un 50% de cumplimiento del convenio para el primer año de gestión y un 70% para los años siguientes.

---

Firma Alcalde

---

Firma Jefe Departamento de  
Administración de Educación Municipal