

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera M.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipio:	Municipalidad de Coltauco
Dependencia:	Alcalde
Lugar de desempeño:	Comuna de Coltauco, Región del Libertador Bdo. O'Higgins
Fecha aprobación por CADP:	Octubre 27 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 **\$775.928.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.138.280.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.914.208.-**

2.3 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

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

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA 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>	25%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Capacidad para definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	25%
<p>C4. 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>	15%
<p>C5. 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>	15%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	10%

3. PROPOSITO DEL CARGO

3.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

3.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

3.3 DESAFÍOS DEL CARGO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Coltauco.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Promover la instalación de los Consejos</p>

	<p>escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia 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> <p>4.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

4. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

4.1 CONTEXTO DEL CARGO

a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Coltauco, se ubica en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Provincia de Cachapoal, con una superficie de 225 Km², presenta un relieve determinado por el valle de tipo fluvial, ubicado en la ribera del río Cachapoal, a la vez que está determinada hacia el norte y oriente por el límite natural de la cordillera de la Costa. De tal modo se presenta la comuna con un paisaje de tipo agrícola, con abundante vegetación y numerosas zonas boscosas, preferentemente de álamos.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal, Estimada por el INE (N°)	18.449
Densidad de Población por Km ² (TAS)	74,7 km ²
Superficie comuna (km ²)	225 km ²
Porcentaje de Población Rural (%)	61.8%
Porcentaje de Población Urbana (%)	38.2%
Tasa de Natalidad (TAS)	15,3%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,0%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,9%
Porcentaje Población Comunal en Relación a la Población Regional (%)	1,9%

b) Antecedentes Socio-Económicos

En la comuna de Coltauco, se presenta una fuerte influencia de las actividades primarias, en este sentido destaca:

La agricultura, que representa el mayor porcentaje de la economía local y es en ella donde se concentra la mayor fuerza de trabajo. Además, emplea al 79,05% de la Población económicamente activa (PEA). La Zona es reconocida por la industria Frutícola de trascendencia nacional e internacional. A éste escenario se suma la inversión de un 20,95% de plantaciones de Bosque Nativo.

En Turismo, la comuna es conocida en el país por sus tradiciones y manifestaciones populares propias destacándose regionalmente por la Fiesta Huasa Coltauquina y la celebración del 18 de Septiembre con su “Fonda del Pueblo”.

c) Antecedentes Educativos

Establecimientos municipales

Número total establecimientos	17
Número establecimientos Educ. Básica	12
Número establecimientos Educ. Media	1
Número establecimientos Educ. Adultos	0
Número establecimientos Educ. Especial	4
Porcentaje de establecimientos urbanos	18%
Porcentaje de establecimientos rurales	82%

La mayoría de las escuelas públicas han visto una disminución en el número de sus matrículas, debido a la fuerte competencia de los Colegios Particulares Subvencionados. Asimismo, una situación preocupante es la disminución de la matrícula en los primeros años de escolaridad. El principal factor que influye en esta pérdida, es que la tasa de natalidad comunal ha bajado considerablemente en los últimos diez años.

Otras Ofertas educativas de la comuna:

La competencia que enfrenta la Municipalidad de Coltauco, está dada por los Colegios particulares subvencionados (no existen ofertas educativas privadas en la comuna). Las ofertas educativas particular subvencionadas corresponden a 5 colegios urbanos y 1 colegio rural. Cuatro de los colegios ofrece el nivel Preescolar, 4 colegios ofrece el nivel Básico, 2 colegios el nivel Medio HC y 1 colegio ofrece niveles Especiales.

Matrícula histórica Años 2010 – 2014

2010	2011	2012	2013	2014
2.602	2.487	2.468	2.454	2.507

Resultados PSU

PROMOCIÓN AÑO ESCOLAR	LENGUAJE (PROMEDIO)	MATEMATICA (PROMEDIO)
2010	399	395
2011	406	414
2012	413	403
2013	425	419
2014	450	450

Resultados SIMCE

SIMCE	ÁREA	2010	2011	2012	2013	2014
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	268	253	260	261	262
4º Básico	Matemáticas	252	259	254	258	250
4º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	242	268	253	244	236
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	--	245	--	243	218
8º Básico	Matemáticas	--	252	--	250	237
8º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	--	247	--	--	236
8º Básico	Comprensión de la Naturaleza	--	255	--	262	--
2º Medio	Lenguaje y Comunicación	218	--	227	209	200
2º Medio	Matemáticas	203	--	214	206	209

d) Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

-Misión PADEM

Mejorar continuamente el valor de la gestión educativa municipal a través de políticas que generen condiciones favorables para instalar y asegurar competencias docentes, capacidades institucionales y aprendizajes de calidad para todos los estudiantes de las escuelas y liceo de la comuna de Coltauco.

-Objetivos estratégicos

- Aumentar la matrícula comunal y la asistencia media en los niveles de Pre-básica, Básica y Media.
- 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.
- Avanzar en el proceso de instalación del nuevo Liceo Técnico Profesional y promover las ofertas educativas Técnico Profesional.
- 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 Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 13 personas y se organiza por Áreas:

- **Jefe Técnico Pedagógico Comunal:** Su función es administrar, implementar y ejecutar el proceso Técnico Pedagógico de la educación comunal en todos los niveles educativos.
- **Coordinador Educación Extraescolar:** Responsable de implementar el desarrollo de la Educación Extraescolar, desde la instancia de planificación hasta los procesos de evaluación de las mismas. Al coordinador le corresponde coordinar los programas salud del estudiante.
- **Asesor Educacional:** Profesional que cumple con las tareas de coordinación y gestión de los recursos de la ley SEP en concordancia con los planes de mejoramiento de aprendizaje de cada escuela y además la gestión de los proyectos de infraestructura educativa.
- **Coordinador Proyecto Integración:** Su función es programar y evaluar el trabajo de las especialistas de Necesidades Especiales transitorias y permanentes.
- **Asistente Social:** Debe instalar un programa de información, apoyo e intervención social para todos los agentes que participan directa e indirectamente en el proceso educativo. Participa directamente con las redes sociales, de salud y judicial cuando la ocasión lo requiera. Apoya a niños, jóvenes y familia en la obtención de beneficios sociales.

- **Habilitada de Administración y Finanzas DAEM:** La función es administrar y ejecutar los recursos financieros y de capital humano, en las funciones contables, procesos de adquisición, procesos de pago (internos y externos), informes a entidades fiscalizadoras.
- **Contabilidad y Presupuesto:** La función es llevar la contabilidad del Departamento Educación Municipal, realizando los pagos y registrar los ingresos, entre otras funciones.
- **Remuneraciones:** La funciones se concentran en el personal del Departamento de Educación, pagos de sueldos, impositivos entre otros. Para la función con apoyo administrativo con dos funcionarios.
- **Adquisiciones:** Las funciones se concentran en realizar y legitimar las compras del Departamento de Educación Municipal.
- **Personal:** Sus funciones se concentran en el personal del Departamento de Educación, registrando licencias médicas y registros de Contraloría.

El número total de funcionarios DAEM (docentes y asistentes de la educación) son 422 personas.

CLIENTES INTERNOS

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son :

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Director Departamento de Salud
- 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, SUBDERE, 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	2.501
Rango de edad	Entre 4-18 años
Existencia de interculturalidad	No Existe
Necesidades especiales	423 alumnos
Vulnerabilidad año 2014	80%
Índice o porcentaje de deserciones	4.2%

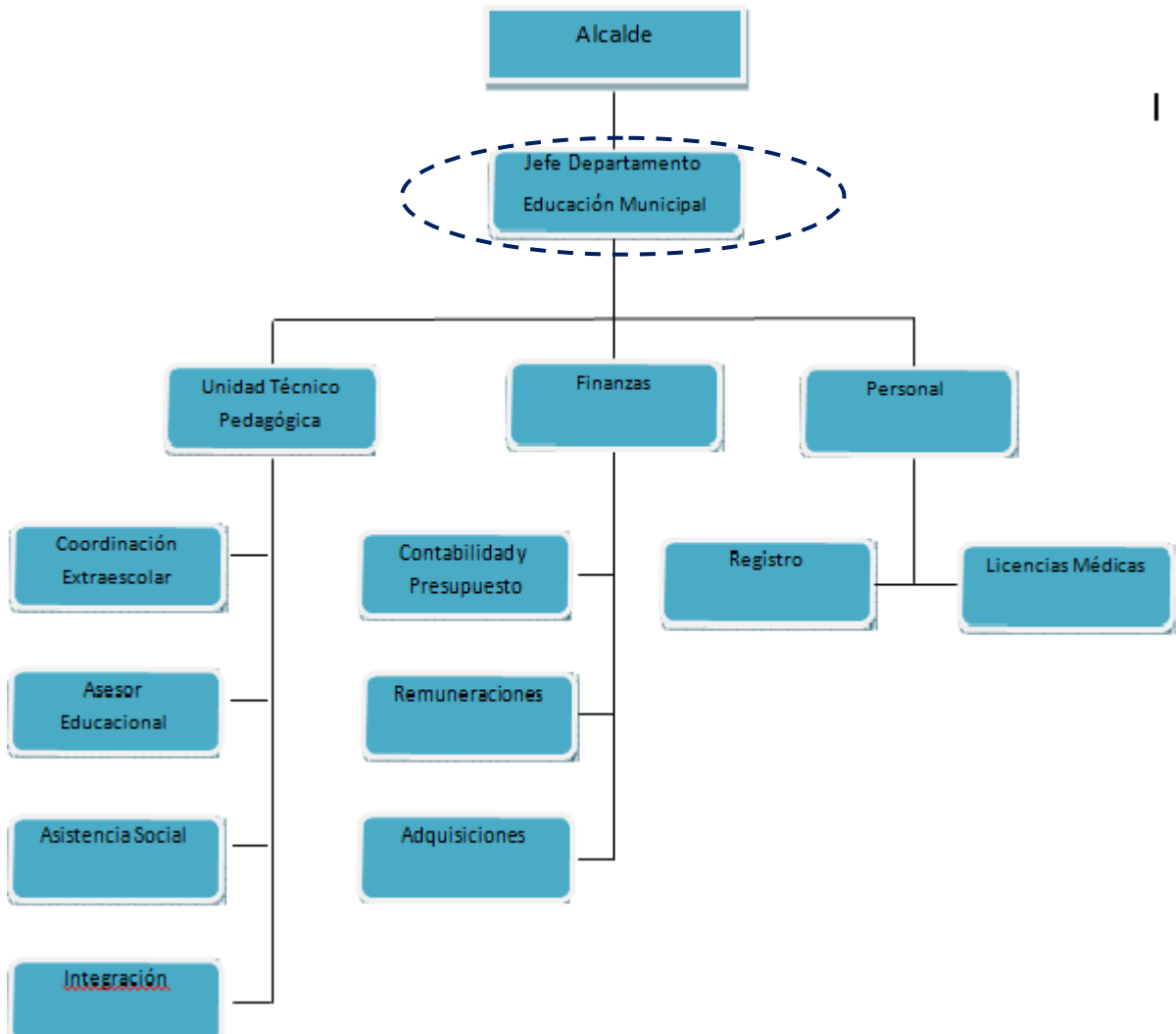
Familia:

Número total de familia	1.923
Nivel escolaridad	Media incompleta
Jefe/a de hogar	48 % Jefes de Hogar 52 % Jefas de Hogar
Nivel socio económico	Un 40% se encuentra entre el primer y tercer quintil de pobreza. Un 38,6% se encuentra entre el cuarto quintil de pobreza. Un 20,6% se encuentra entre el quinto quintil de pobreza.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	35
Dotación Total del DAEM:	26
Dotación Total de la Municipalidad:	50 funcionarios
Presupuesto Global de la comuna:	\$ 3.440.230.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 5.128.850.000
Subvención: (88,39%)	\$ 4.533.827.000
Aporte municipal: (5,89%)	\$ 302.122.000
Otros financiamientos: (5,72%)	\$ 292.901.000

5. ORGANIGRAMA



6. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso y será público.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

ANEXO¹

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

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo:	Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la disminución del déficit financiero del DAEM.												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos²
Aumento y retención de la matrícula de los establecimientos educacionales de la comuna	$(N^{\circ} \text{ alumnos matriculados en el año } t / N^{\circ} \text{ alumnos matriculados en el año } t-1) * 100$	0%	10%	2%	10%	3%	10%	4%	10%	5%	10%	Registros oficiales matrícula a nivel comunal MINEDUC	
Aumento de asistencia promedio	$(\text{Asistencia promedio de los establecimientos educacionales municipales en el año } t / \text{Asistencia promedio de los establecimientos educacionales municipales en el año } t-1) * 100$	93%	10%	94%	10%	95%	10%	96%	10%	97%	10%	Registros oficiales asistencia a nivel comunal MINEDUC	

² Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro de actividades prolongado (1 mes o más de paralización).

Objetivo:	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.
Ponderación:	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
Tasa de variación anual del promedio en pruebas estandarizadas SIMCE	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales SIMCE entregados por el MINEDUC	
Tasa de variación anual del promedio en prueba PSU	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en las escuelas en el año t-1)-1)*100	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales PSU entregados por el MINEDUC	

	1)*100														
Actualización anual del PADEM	(Actividades realizadas en el año t/ actividades planificadas en el PADEM del año t)*100	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	90%	10%	PADEM actualizado anualmente y aprobado por el Sostenedor.	(2)

Objetivo:	Potenciar las habilidades y competencias técnicas y directivas tanto en el personal DAEM como en docentes directivos, con el fin de conducir de forma adecuada los establecimientos educacionales.													
Ponderación:	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	Supuestos³	
Diseñar e implementar un plan de capacitación	(N° actividades implementadas del plan de capacitación en	100%	15%	100%	15%	100%	15%	100%	15%	100%	15%	Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente		

³Los supuestos para los indicadores de este objetivo serán: 1. Contar con los medios económicos y una situación de normalidad que permita implementar el plan. 2. Que no se verifiquen cambios legislativos y/o administrativos que supongan un grave trastorno en la entrega de recursos financieros

³El plan de capacitación deberá considerar al menos lo siguiente: capacitación en habilidades relacionales; capacitación en habilidades directivas: negociación, manejo de conflictos, liderazgo y coach, entre otros.

técnica y habilidades directivas para personal DAEM	el año t/N° de actividades programadas en el plan de capacitación para el año t)*100	plan										e informe de cumplimiento.	
Diseñar e implementar un plan de capacitación técnica y habilidades directivas para equipos directivos de los establecimientos educacionales⁴	(N° actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el plan de capacitación para el año t)*100	100% Diseño plan	15%	100%	15%	100%	15%	100%	15%	100%	15%	Diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente e informe de cumplimiento.	

Objetivo:	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
Ponderación:	20%
Indicadores	

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento de actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales de la comuna	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/ N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t-1)*100	50%	10%	60%	10%	70%	10%	80%	10%	90%	90%	Informe de actividades realizadas, firmada por los organizadores enviada por los Directores de establecimientos municipales al Jefe DAEM. Listado de asistencia de los participantes suscrito por el Jefe DAEM.	
Convenios suscritos con actores públicos y privados	(N° convenios suscritos con actores públicos y privados en el año t/N° de convenios programados para suscribir en el año t)*100	100% (1 de 1)	10%	100% (1 de 1)	10%	100% (2 de 2)	10%	100% (2 de 2)	10%	100% (3 de 3)	10%	Diseño del plan aprobado por el Concejo Municipal.	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 80% de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión.