

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Lago Ranco,
Región de Los Ríos

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 le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

Al/a la Jefe/a del DAEM de Lago Ranco, 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 Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	50
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	296
Presupuesto que administra	M\$5.375.241

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Generar estrategias que contribuyan a mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Lago Ranco. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Generar estrategias y acciones para mejorar el clima organizacional del equipo interno del DAEM, fortaleciendo los procesos e instrumentos regulatorios.
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 Actualizar y fortalecer la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.

<p>4. Contribuir a la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que contribuyan a aumentar la matrícula y mejorar la asistencia escolar 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 Elaborar un plan de gestión que permita la planificación y óptima organización de los recursos físicos y de gestión de personas.</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 **\$852.984.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.705.968.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.558.952.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$852.984.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica, en el ámbito educacional escolar. *

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s**:

- Control de Gestión
- Gestión Presupuestaria y/o financiera

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación de los atributos.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<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>	15%
<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>	20%
<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>	25%
<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>	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	37
Dotación Total DAEM	38
Dotación Total Municipal	334

Presupuesto Global de la comuna	M\$6.444.052	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	M\$5.238.259
	Aporte Municipal (2%)	M\$10
	Otros financiamientos (4%)	M\$136.932
	Otras transferencias de capital	M\$40
	TOTAL	M\$5.375.241

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Lago Ranco tiene una superficie de 1.763 km² lo que representa el 21,4 % del territorio de la Provincia del Ranco (8.232,3 km²). La población comunal es de 9.896 habitantes, lo que arroja una densidad poblacional de 5,67 habitantes /km²; esto indica que es la comuna con menor densidad poblacional de la provincia, seguida por Futrono, que tiene 6,4 habitantes/km². Lago Ranco se encuentra ubicada a 105 km aproximadamente de la capital regional.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	9.896
Porcentaje de Población Rural (%)	7.627
Porcentaje de Población Urbana (%)	2.269
Tasa de Natalidad (TAS)	9.3 %
Tasa de Mortalidad General	7.5 %
Tasa de Mortalidad Infantil	0.0%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.98%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.02%

División administrativa	Superficie Km2	Población (2017)	Densidad
Comuna Lago Ranco	1.763,3	9.896	5,6
Provincia del Ranco	8.279,5	93.969	11,8

Tabla 1: Superficie comunal/provincial y densidad poblacional.

Las principales ramas de la actividad económica de la comuna, según cantidad de personas ocupadas, de acuerdo al Censo 2017, son la agricultura (22%), construcción, comercio (14,1%) y enseñanza (6,3%). Si bien el sector de actividad asociado al campo ha disminuido considerablemente su representación, continúa siendo la que más personas ocupa (22%). El sector construcción aumentó en un 5%, mientras que comercio y enseñanza registraron bajas.

De acuerdo a la información demográfica y socioeconómica de la comuna, se puede concluir que la población de la comuna de Lago Ranco se encuentra en situación de vulnerabilidad especialmente delicada. En estas circunstancias, las oportunidades que otorga el sistema educativo para asegurar la participación de la población escolar en los beneficios que se entregan en alimentación, transporte y formación, aparece como un elemento crucial para alcanzar su desarrollo.

De acuerdo al Padem año 2023 la visión de la educación comunal municipal se define de la siguiente forma: "Lago Ranco educa para una mejor calidad de vida. Por su parte la misión educativa comunal consiste en desarrollar una educación que implique aprendizajes efectivos y de calidad en un ambiente que promueva la autonomía y el desarrollo personal de los alumnos, de modo que puedan ser capaces de enfrentar las demandas que se generan a nivel local, regional y nacional, en forma creativa y exitosa.

Para el año 2023 Departamento de Educación Municipal mantiene la propuesta de optimizar la entrega del servicio educativo, con nuevo rediseño geográfico de las escuelas para reducir la discriminación en la entrega de los aprendizajes y financiamiento del sistema, principalmente en lo que se refiere a las escuelas unidocentes.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Lago Ranco posee 19 Establecimientos educacionales, donde 11 corresponden a establecimientos municipales y dentro de estos 1 se ubica en la zona urbana y 10 ubicados en el sector rural y se dividen en:

- * Liceo Antonio Varas: Pre-básica, enseñanza básica y enseñanza media.
- * Liceo Bicentenario Complejo Educacional Ignao: Pre-básica, enseñanza básica y enseñanza media.
- * Escuela Rural de Riñinahue: Pre-básica y enseñanza básica.
- * Escuela Rural de Ilihue: enseñanza básica completa
- * Escuela Rural de Pitreño: de primero a sexto básico.
- * Escuela Rural de Ilihue: de primero a sexto básico.
- * Escuela Rural de La Junta: de primero a sexto básico.
- * Escuela Rural de Calcurrupe: de primero a sexto básico.

Desde el año 2011 los alumnos con necesidades educativas especiales, permanentes y transitorias, tienen la posibilidad de ser atendidos en los establecimientos de la comuna. Con el paso del tiempo el Programa de Integración Escolar logró incorporarse en la totalidad de los establecimientos municipales.

Por otro lado, los establecimientos que tienen sobre un 20% de alumnos con ascendencia indígena, tienen en su programa de estudio, la asignatura Lengua Indígena. Es así como 10 de los Establecimientos Educacionales cuentan con Educación Intercultural Bilingüe en sus respectivos Programas Educativos.

Educación Pre básica

En la comuna de Lago Ranco la educación pre básica se imparte en el sector urbano

En el Liceo Antonio Varas, como también en el "Jardín Infantil Rucantú" perteneciente a Fundación Integra y "Jardín Un rincón del paraíso" de administración JUNJUI. En el sector rural, este nivel es ofrecido por el Complejo educacional Ignao y la Escuela Rural Riñinahue. También en el área rural, JUNJI permite el funcionamiento de jardines étnicos en la localidad de Pitruco, Ilihue e Illahuapi, más la Escuela Particular Carrán. Por otro lado, a partir del año 2009, vía convenio de Transferencia de fondos JUNJI, la Ilustre Municipalidad de Lago Ranco se hace cargo de la Sala Cuna de Ignao y desde Septiembre del 2010, de una de similares características en Riñinahue.

En la línea del fortalecimiento docente se brinda apoyo al Comité de Educación Parvularia Comunal y a través del programa de ampliación de cobertura primera infancia, se trata de incorporar el máximo de niños al nivel Pre básico y sala cuna.

En cuanto a la matrícula, según tabla que se presenta a continuación, es posible notar un alza sostenida de la matrícula en los últimos cuatro años, con esto se refleja el esfuerzo realizado en todos los establecimientos por fortalecer y mejorar la educación pública.

Sin embargo, aun cuando se evidencian estas mejoras, en Lago Ranco permanece una

amenaza para la subsistencia de las escuelas unidocentes, donde la subvención escolar no consigue financiar los gastos fijos.

Tabla Matrícula por Zona geográfica

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Urbana	703	672	731	768	764	775	792	859
Rural	729	795	842	822	805	788	891	857
Total	1432	1467	1573	1590	1569	1563	1683	1716

En cuanto a los resultados del SIMCE para el año 2019, se debe tener presente que el año 2019 no fue un año normal en ningún sentido. Las consecuencias que trajo el estallido social repercutieron en todos los ámbitos. Educación no fue una excepción, ya que todos los procesos y pruebas de medición se aplicaron de forma distinta, algunos se suspendieron o en definitiva se aplazaron.

Además los años 2020 y 2021 debido a los estragos que causó a la pandemia, no se retomaron las pruebas de medición, es por lo anterior que no se puede hacer un análisis comparativo de los resultados por niveles, ya que no se cuentan con datos actualizados. El año en curso se retomó la presencialidad en los establecimientos, por lo que la prueba se aplicará en el mes de noviembre.

Establecimiento	Lenguaje	Dif.EA	Matemática	Dif.EA	Historia	Dif.EA
Liceo Antonio Varas	234	-1	247	-14	243	-9
Complejo	218	+6	222	-2	225	-12
Esc. Rural Riñinahue	231	-30	217	-23	250	-35
Esc. Rural Ilihue	268	+21	258	+20	274	+11

Otra de las evaluaciones que se presenta en la enseñanza media corresponde a la Prueba de Acceso a la Educación Superior al término del último año lectivo.

El año 2021 se aplicó la prueba de transición universitaria, pero hubo un cambio de fecha debido a la contingencia sanitaria. Se hace énfasis en que actualmente acceder a los resultados por parte del establecimiento es dificultoso, ya que estos datos se entregan individualmente a cada alumno, por ende, va a depender de cada estudiante si lo quiere hacer público. Es por esto que no se tienen registros que nos permitan comparar puntajes año a año.

**3.4
USUARIOS INTERNOS Y
EXTERNO**

Los clientes internos, además de los funcionarios docentes y no docentes, son los estudiantes, apoderados de los diversos establecimientos educacionales de la comuna, el Alcalde y Concejo Municipal, Administración Municipal, DIDECO, Secplan, Departamento de Salud y el Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de Lago Ranco.

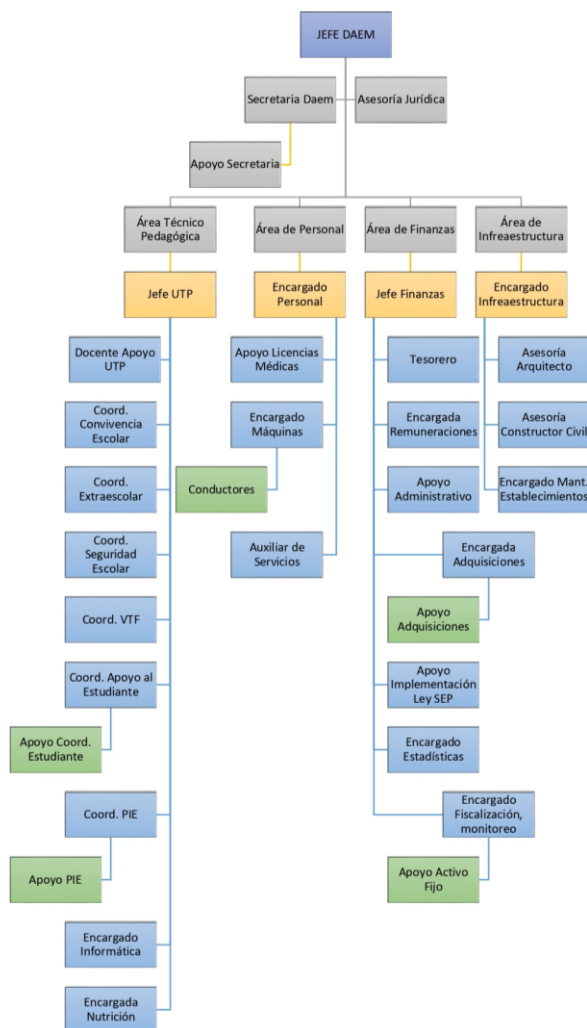
En cuanto a los actores externos, se encuentran las diversas reparticiones públicas con las cuales resulta necesario generar redes que permitan perfeccionar el funcionamiento del Departamento y mejorar la gestión, entre las que se encuentran la Agencia para la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Ministerio de Educación, Gobierno Regional, Secreduc y Departamento Provincial de Educación. Además, es importante desarrollar vínculos con otras instituciones, tanto públicas como privadas, como Universidades que colaboren con el ejercicio de las funciones del Departamento, como lo son la Universidad Austral de Chile, la Universidad de Los Lagos, Centros de Formación Técnica, entre otros. De igual forma, se debe tener contacto con otras instituciones públicas, que si bien no se relacionan directamente con las funciones de esta entidad, si tienen relación frente a diversos temas administrativos, como, Servicio Civil, Servicio de Registro Civil e Identificación, Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutual de Seguridad, entre otros.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 2 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Liceo Antonio Varas.
- Liceo Bicentenario Complejo Educacional Ignao.

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

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 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	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseño en co-construcción con la comunidad educativa y porcentaje de implementación del Proyecto Educativo Comunal (PEC)	Porcentaje de acciones implementadas del Proyecto Educativo Comunal en el año t / Porcentaje de acciones programadas del Proyecto Educativo Comunal en el año t)*100	Documento con Proyecto Educativo Comunal validado por la Autoridad con los objetivos anuales y para el periodo de 5 años.	Proyecto Educativo Comunal desactualizado	Año 1: Diseño y 50% implementación del PEC	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% implementación del PEC	15%	
				Año 3: 80% implementación del PEC	15%	
				Año 4: 90% implementación del PEC	15%	
				Año 5: 100% implementación del PEC	15%	
Número de Establecimientos Educacionales que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.	N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t	Documento de Estrategias con propuesta de metodologías innovadoras a implementar en Establecimientos Educacionales.	No se registra en ninguno de los 12 Establecimientos existentes, implementación de metodologías innovadoras.	Año 1: 2 establecimientos educacionales	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2 establecimientos educacionales	15%	
				Año 3: 3 establecimientos educacionales	15%	
				Año 4: 3 establecimientos educacionales	15%	
				Año 5: 2 establecimientos educacionales	15%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento	No existe una medición en la actualidad.	Año 1: 60% satisfacción lograda	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% satisfacción lograda	10%	
				Año 3: 80% satisfacción lograda	10%	
				Año 4: 90% satisfacción lograda	10%	
				Año 5: 90% satisfacción lograda	10%	
Porcentaje de cumplimiento de los objetivos establecidos por las mesas de trabajo para conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	Porcentaje de objetivos cumplidos de las mesas de trabajo en el año t / Porcentaje de objetivos propuestos de las mesas de trabajo en el año t)*100	Documento anual que incluye objetivos, acciones y plazos anuales de las mesas de trabajo.	No existe una cuantificación actual de este tipo de indicador. Se realizan mesas de trabajo frente a contingencias	Año 1: 60% de cumplimiento de objetivos.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
		Documento con síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.		Año 2: 70% de cumplimiento de objetivos.	10%	
		Año 3: 80% de cumplimiento de objetivos.		10%		
		Año 4: 90% de cumplimiento de objetivos.		10%		
		Año 5: 100% de cumplimiento de objetivos.		10%		

Objetivo N°3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de un plan de acción que permita medir y mejorar la satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional	(N° de actividades realizadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t/N° de actividades programadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t) *100	Diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos.	No existen datos en el Departamento	Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 3: 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 4: 50% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 5: 80% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
Número de establecimientos donde se implementan talleres de clima y convivencia escolar, diseñados con Centros de padres y apoderados y Centro de Estudiantes y Consejos Escolares.	N° de EE donde se implementan talleres de clima y convivencia escolar en el año t	Documento con plan de talleres de clima y convivencia escolar considerando la particularidad de cada Establecimiento Educacional. Documento con síntesis y resultados anuales de implementación de acciones consignadas en el Plan.	En la actualidad cada EE las implementa y DAEM es invitado si se requiere apoyo en una materia específica	Año 1: 2 Establecimientos Educativos	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2 Establecimientos Educativos	10%	
				Año 3: 3 Establecimientos Educativos	10%	
				Año 4: 3 Establecimientos Educativos	10%	
				Año 5: 3 Establecimientos Educativos	10%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de nuevas alianzas/ convenios de colaboración que potencian objetivos del PADEM	N° de convenios o alianzas nuevas establecidas que beneficien a uno o más establecimientos en el año t	Decreto que aprueba convenio Otro comprobante de alianza de colaboración	Año 2023: Junaeb Habilidades para la Vida	Año 1: 1 Nuevo Convenio	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 3: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 4: 1 Nuevo Convenio	10%	
				Año 5: 1 Nuevo Convenio	10%	
Porcentaje de implementación de un plan de reestructuración del equipo interno para mejorar clima organizacional (actualización de estructura organizacional y perfiles de cargo).	(% de acciones implementadas del Plan de reestructuración interna para la mejora del clima organizacional en el año t / (% de acciones programadas del Plan de reestructuración interna para la mejora del clima organizacional en el año t))*100	Documento con síntesis de planificación y evaluación de las acciones implementadas para la mejora del clima organizacional.	No existe un actual Plan de reestructuración del equipo interno para la mejora del clima organizacional.	Año 1: Diseño, validación y socialización del Plan de reestructuración del equipo interno	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 30% de implementación del Plan de Reestructuración del equipo interno.	20%	
				Año 3: 50% de implementación del Plan de Reestructuración del equipo interno.	20%	
				Año 4: 70% de implementación del Plan de Reestructuración del equipo interno.	20%	
				Año 5: 90% de implementación del Plan de Reestructuración del equipo interno.	20%	

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%.