

**DIRECTOR/A DE DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Santiago, Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la directora/a del Departamento de 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 Directora/a del DEM de Santiago le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Alcaldesa 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	215*
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3590*
Presupuesto que administra	\$ 61.421.837.895**

*según maestro de sueldos mayo 2022 **según PADEM 2022

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. Gestionar eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje generando un liderazgo pedagógico frente a la comunidad escolar, reflejado en una mejora progresiva de los aprendizajes de las y los estudiantes de los establecimientos educacionales. Teniendo como foco una educación integral con enfoque de género.	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades y los objetivos definidos para la comuna de Santiago.</p> <p>1.2 Gestionar el currículo y la toma de decisiones que permitan articular sus objetivos con la diversidad y riqueza de los contextos, las actuaciones y prácticas pedagógicas, la participación por medio del aprendizaje y su evaluación.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que releven la comprensión de niñas, niños y adolescentes en su dignidad, singularidad y complejidad como sujetos de derecho que contribuyen a una sociedad democrática y fundada en el buen vivir, inclusiva, solidaria, multicultural, libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.</p>
2. Potenciar los espacios educativos para que estos permitan desarrollar una sana convivencia, variadas experiencias de aprendizaje, y, en general, el despliegue de los diversos proyectos institucionales. Gestionar los recursos disponibles para la entrega del servicio educacional de manera eficiente.	<p>2.1 Coordinar el uso de espacios y recursos educativos para crear un entorno seguro y acogedor que promueva una experiencia de aprendizaje profunda e inclusiva.</p> <p>2.2 Gestionar el uso de los espacios de la escuela o liceo incorporando a todos los agentes intervinientes en el proceso educativo</p> <p>2.3 Asegurar la disponibilidad de los espacios educativos para la entrega de un proceso educativo de calidad.</p>
3. Instalar desde el liderazgo un modelo de cumplimiento normativo y de comportamiento ético y probo, que evidencie compromiso con la educación pública.	<p>3.1 Generar un compromiso con la educación pública, cumpliendo con los marcos normativos que rigen el actuar pedagógico y de convivencia.</p> <p>3.2 Asegurar y controlar el uso pertinente de los recursos de acuerdo con el PADEM y los PEI para el buen funcionamiento de los establecimientos educacionales</p>

<p>4. Promover la participación democrática y el desarrollo de ambientes participativos desde un enfoque integral y que resguarde los derechos de todos en la comunidad escolar. Deberá velar por el desarrollo de las condiciones para la participación de todos los actores de la comunidad.</p>	<p>4.1 Asegurar la planificación e implementación democrática y participativa de los Consejos Escolares de los Establecimientos Educativos. 4.2 Asegurar la gestión de la participación, formación ciudadana y democratización de los Establecimientos Educativos.</p>
<p>5. Reconocer al establecimiento educacional como integrante activo de la comunidad local integrando a la identidad territorial a los procesos de aprendizaje y aportando a la vinculación que promueve a una vida comunitaria, favoreciendo a los espacios de sociabilización y de contacto entre la comunidad y el establecimiento educacional.</p>	<p>5.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 5.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 5.3 Elaborar y mantener actualizado un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
<p>6. Desarrollar experimentación e innovación pedagógica, generando redes de colaboración y promoviendo el desarrollo profesional por medio de Comunidades de Aprendizaje</p>	<p>6.1 Asegurar el funcionamiento y desarrollo de comunidades de aprendizaje en la comuna. 6.2 Asegurar el desarrollo profesional de todos los funcionarios de la DEM, según las necesidades de cada uno de ellos.</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 **\$813.780.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 486,768% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$3.961.220.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$4.775.000.-**

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 **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 486,768%.

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.

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**.

<p>Se requiere contar con experiencia en gestión, administración y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.</p> <p>Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad*.</p> <p>Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s**:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas y/o diseño de proyectos en educación Públicas. - Multiculturalidad - Control de Gestión - Experiencia en gestión territorial.

Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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
<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
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.	20%
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.	20%
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.	20%
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.	20%
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.	20%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	215
Dotación Total DAEM	3.590
Dotación Total Municipal	6.373

Presupuesto Global de la comuna	\$ 192.624.316.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación (2022)	Subvención (94%)	\$49.059.120.639
	Aporte Municipal (2%)	\$9.400.000.000
	Otros financiamientos (4%)	\$2.962.717.256
	TOTAL	\$61.421.837.895

**3.2
CONTEXTO
TERRITORIAL Y
DESAFÍOS DEL
MUNICIPIO PARA
EDUCACIÓN.**

La comuna de Santiago, con una superficie de 23,20 km², está dirigida por la alcaldesa Irací Hassler y el concejo municipal, integrado por nueve concejales y concejales que representan a los cerca de 405 mil residentes; quienes, según el CENSO del 2017, constituyen una densidad poblacional aproximada a los 17,5 mil habitantes por km².

Santiago limita al norte con las comunas de Independencia y Recoleta, al sur con las comunas de San Joaquín y Pedro Aguirre Cerda; al este con las comunas de Providencia y Ñuñoa; y al oeste con las comunas de Estación Central y Quinta Normal.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (2017)	404.495
Porcentaje de Población Rural (%)	0%
Porcentaje de Población Urbana (%)	100%
Tasa de Natalidad (TAS, 2016)	15,3
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS 2016)	5,8
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49%

Santiago es la tercera comuna más poblada del país, sólo por detrás de Puente Alto y Maipú, además de la más densamente poblada. Según los resultados oficiales del CENSO 2017, alberga a 404.495 habitantes de los cuales el 51% corresponden a hombres y el 49% a mujeres. La población ha aumentado en los últimos años producto de la concentración de población migrante que ha contribuido a incrementar la población joven, especialmente niños y niñas, en la comuna. No obstante, desde el punto de vista de la composición etaria, la población mayoritaria corresponde a personas entre 25 y 44 años

La comuna está constituida por 26 barrios. Producto de la diversidad de actividades que se desarrollan en la comuna es posible identificar los siguientes centros de desarrollo urbano:

Centro político y administrativo: En Santiago se sitúa la Casa de Gobierno, así como las sedes de los Ministerios y principales entidades administrativas del Estado, lo que convierte en un centro político y de actividades oficiales que marcan la vida de la comuna a través de la concurrencia de autoridades nacionales e internacionales y la realización de encuentros y reuniones que mantienen la prensa activa en la comuna.

Centro financiero, empresarial y comercial: La presencia de la Bolsa de Valores, de las casas matrices de la mayoría de los bancos, de compañías de seguro y en general de las instituciones financieras y oficinas centrales de muchas empresas, es indicativa de la importancia de dichas actividades. Santiago, como centro tradicional, cuenta con un comercio muy activo y de alta calidad, abarcando todos los rubros, con un grado de especialización creciente hacia el área central. La comuna agrupa la mayor cantidad de locales comerciales representando el 12,3%. En el detalle, el 17,5% son casas comerciales, 23,2% supermercados, 24% tiendas de conveniencias y 9,3% centros comerciales.

Centro cultural y educacional: Santiago juega un papel de gran importancia a nivel nacional como centro cultural y educacional, esto debido a toda su trascendencia como centro histórico del país. En su territorio se ofrece una amplia gama de actividades, conferencias, exposiciones y espectáculos. Concentra gran parte de los establecimientos culturales del área metropolitana y del país, tales como el Teatro Municipal, Biblioteca Nacional, Palacio Bellas Artes, teatros, cines, museos y galerías de arte, además del Palacio de La Moneda. En cuanto a la educación superior, cabe señalar que las casas centrales de las universidades públicas y tradicionales funcionan en el territorio comunal.

Centro de recreación y turismo: Santiago tiene una gran significación a nivel metropolitano en lo que se refiere al esparcimiento al aire libre. Tradicionalmente ha contado también, con variados y numerosos centros de atracción y entretención y la tendencia indica que seguirá concentrando un significativo porcentaje de ellos. Cuenta con 230 hectáreas de áreas verdes, que comprenden las más importantes superficies urbanas de este tipo en la región,

tales como el Parque O'Higgins, el Club Hípico, el Parque Quinta Normal, el Parque Forestal y el Cerro Santa Lucía, a los cuales se suman el Parque Almagro y el Parque de los Reyes. Santiago concentra el 35,4% de los hoteles que posee el área metropolitana, además del mayor equipamiento hotelero turístico a nivel nacional.

Centro laboral y de servicios: Diariamente se desplaza a la comuna un importante flujo de población flotante para realizar actividades económicas, siendo los servicios la principal ocupación.

Centro de conexiones viales: En la comuna se concentran las principales vías de conexión que vinculan los ejes norte/sur y oriente/poniente de la ciudad, destacándose la Avenida Libertador Bernardo O'Higgins, Autopista Central y Costanera Norte que marca el límite comunal. Estas vías, más las importantes arterias que confluyen en la capital, contribuyen a la conectividad de la región.

- Sellos de la política educativa territorial:

Hoy, la educación pública de Santiago transita hacia la Nueva Educación Pública, para lo cual debemos favorecer el desarrollo de comunidades educativas empoderadas y responsables de sus procesos educativos, con una gobernanza escolar basada en la confianza, la participación y el diálogo colaborativo. El Plan Comunal de Educación Pública 2022–2024 debe obligarse a dar soporte a estos objetivos y acompañar su desarrollo. Para ello, se plantean cinco pilares estratégicos que constituyen los ejes de dicho Plan.

Queremos que nuestra educación sea **democrática y participativa**, organizada y dialogante; que sea una educación **integral e inclusiva, no sexista y con perspectiva de género**, promotora de la interculturalidad y cohesión social; **vinculada al territorio** y a sus problemáticas, con escuelas y liceos realmente abiertos a la comunidad; con fuerte acento en la **innovación pedagógica y el desarrollo profesional** de docentes, directivos y asistentes de la educación, generando redes de colaboración que permitan sustentar proyectos pedagógicos participativos con la comunidad local. Todo eso, con un importante esfuerzo en generar condiciones adecuadas de infraestructura y equipamiento, constituyendo **espacios educativos seguros y acogedores**, con buenos climas de convivencia que favorezcan el desarrollo de aprendizajes y el bienestar de cada comunidad educativa y sus integrantes.

MISIÓN

Ser referente de la educación pública garantizando un enfoque inclusivo y de derechos, en donde la educación es comprendida como un derecho universal de desarrollo e integración social para todas, todos y todes. Si Santiago es la cuna de la educación pública en Chile, también debe ser el lugar de su renovación y de la reconstrucción de su sentido profundo.

VISIÓN

La educación pública de Santiago despliega diversos proyectos educativos para brindar las mismas oportunidades de aprendizaje a niñas, niños, jóvenes y adultos, en tanto sujetos de derecho; reconociendo que tienen el mismo potencial y las mismas posibilidades de desarrollo, para ser personas libres, conscientes de su realidad social y cultural y de su capacidad transformadora en esta sociedad.

Esta educación pública promueve y desarrolla aprendizajes integrales, desde una perspectiva inclusiva y de género, no sexista, promotora de la interculturalidad, de la democracia, la cohesión social y la paz. Promueve la experimentación pedagógica, la profesionalización docente y la innovación pedagógica, el desarrollo de liderazgos democráticos y distribuidos con culturas escolares basadas en el diálogo y la confianza. Cuenta con espacios educativos seguros y acogedores que protegen la dignidad de las personas y que se vinculan al territorio y sus problemáticas y oportunidades. Asume la construcción y robustecimiento de una relación sinérgica y positiva entre el nivel de gestión territorial y cada establecimiento educacional para asegurar el cumplimiento de su misión.

Los objetivos estratégicos a 4 años responden a los pilares establecidos para el Plan Estratégico Comunal de Educación Pública 2022 – 2025, los cuales estarán en permanente revisión y actualización.

PILARES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA	Promover y resguardar espacios para el ejercicio de la participación democrática, con comunidades educativas empoderadas y responsables de sus procesos educativos; y gobiernos escolares que promuevan relaciones basadas en la confianza, el respeto y el diálogo colaborativo.
EDUCACIÓN INTEGRAL CON ENFOQUE DE GÉNERO	Desarrollar un currículum integral, contextualizado y con perspectiva de género, articulado con los proyectos educativos institucionales y con foco en las necesidades educativas de las y los estudiantes.
INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL	Desarrollar experimentación e innovación pedagógica, generando redes de colaboración y promoviendo el desarrollo profesional por medio de Comunidades de Aprendizaje.
ESPACIOS EDUCATIVOS SEGUROS Y ACOGEDORES	Potenciar los espacios educativos para que estos permitan desarrollar una sana convivencia, variadas experiencias de aprendizaje, y, en general, el despliegue de los diversos proyectos institucionales.
VÍNCULO CON EL TERRITORIO	Desarrollar espacios de encuentro entre los establecimientos y el territorio en donde estos se sitúan, promoviendo una vida comunitaria, acogedora y colaborativa, de valoración por la diversidad, a través de iniciativas como Escuelas Abiertas que potencien el rol de los establecimientos como espacios de aprendizaje y de encuentro comunitario para el buen vivir, vinculado a sus proyectos educativos; y desarrollando experiencias de contextualización curricular.

Sellos educativos comunales

Comunidades democráticas: Convivir democráticamente en las escuelas y liceos de Santiago implica instalar culturas del diálogo y del buen trato, con instancias de participación y deliberación y una sana convivencia que permitan efectivamente construir comunidades orientadas hacia el desarrollo humano, la paz y la justicia social.

Aprendizaje integral: Desarrollar aprendizajes integrales implica fomentar el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones: ética, emocional, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política.

Educación no sexista: Educación en donde se promueve el respeto y la valoración por la diversidad, sin estereotipos de género y que se expresa en las prácticas pedagógicas y en la vida cotidiana de los establecimientos educativos de la comuna.

Interculturalidad: Promoción de una diversidad cultural que valora e integra a personas de diversas nacionalidades y etnias, reconociendo su cultura, lengua, cosmovisión e historia, y esto a su vez, se evidencia en la implementación del currículum, en las experiencias de aprendizajes y en general, en la vida cotidiana de las comunidades educativas

3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Santiago posee 44 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se dividen en:

- 21 establecimientos de Educación Básica
- 16 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 03 establecimientos de Educación Especial
- 02 establecimientos de Educación en contexto de encierro
- 01 establecimiento de Educación Parvularia.

Es importante notar, la amplia oferta educacional pública que posee la comuna.

En el año 2021, la matrícula total de la comuna fue de 82.299 alumnas y alumnos, de los cuales el 37,2% correspondía a establecimientos municipales, un 46,5% a particulares subvencionados, un 10,9% a particulares pagados y un 5,4% a administración delegada

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un descenso en los últimos años, fenómeno que se observa también en la matrícula total de la comuna en el mismo periodo. Al segmentar la matrícula entre los establecimientos de educación básica y media, podemos observar que los de básica, han mantenido la matrícula en el tiempo no así los Liceos que han tendido a la disminución de la misma.

Matrícula Histórica						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
33.846	33.349	32.950	32.866	31.105	30.540	31.305

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El/La Director/a de Educación Municipal se relaciona externamente:

- El Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, secretaria regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación, CPEIP, Agencia de Calidad de la Educación. También se tiene contactos con el ministros y subsecretarías.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB),
- Servicio Nacional de Menores a nivel provincial,
- Consejo Nacional de la Cultura,
- Servicio Civil,
- Fuerzas de Orden y Seguridad,
- otros municipios,
- Entes gremiales,
- Centros de Madres, Padres y Apoderados,
- Centros de Alumnas y Alumnos de los establecimientos,
- Colegio de Profesores,
- Universidades,
- Fundaciones,
- Organizaciones Sociales y Vecinales,
- Empresas Locales,
- Embajadas, entre otros

E internamente con Alcaldía, concejo comunal, todas las otras direcciones de la municipalidad y los funcionarios de la DEM a nivel central y los establecimientos.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

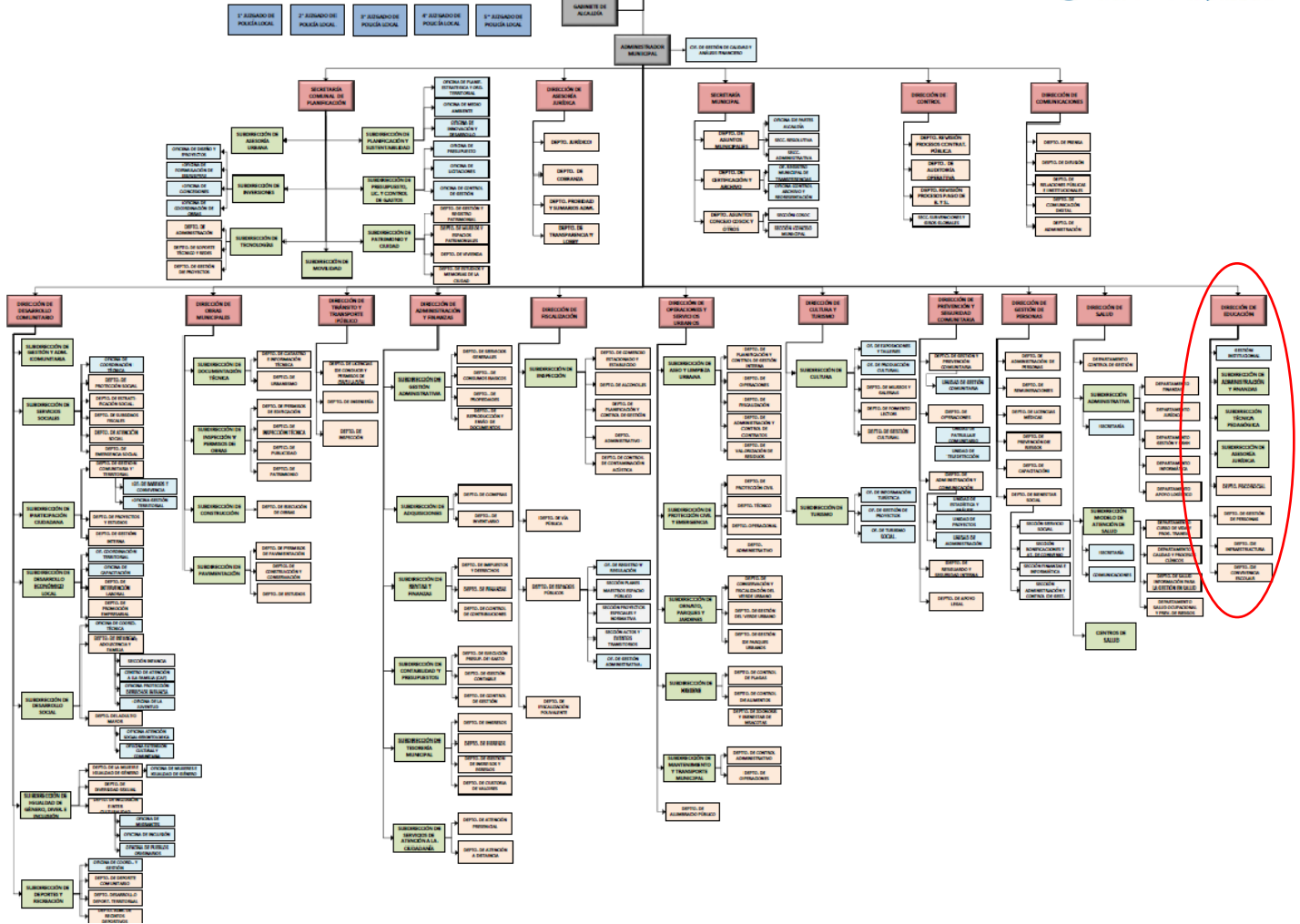
En la comuna hay 44 establecimientos educacionales, de los cuales 35 tienen directoras/es concursadas/os a través de la Ley 20.501 y se tienen 5 plazas más en concurso:

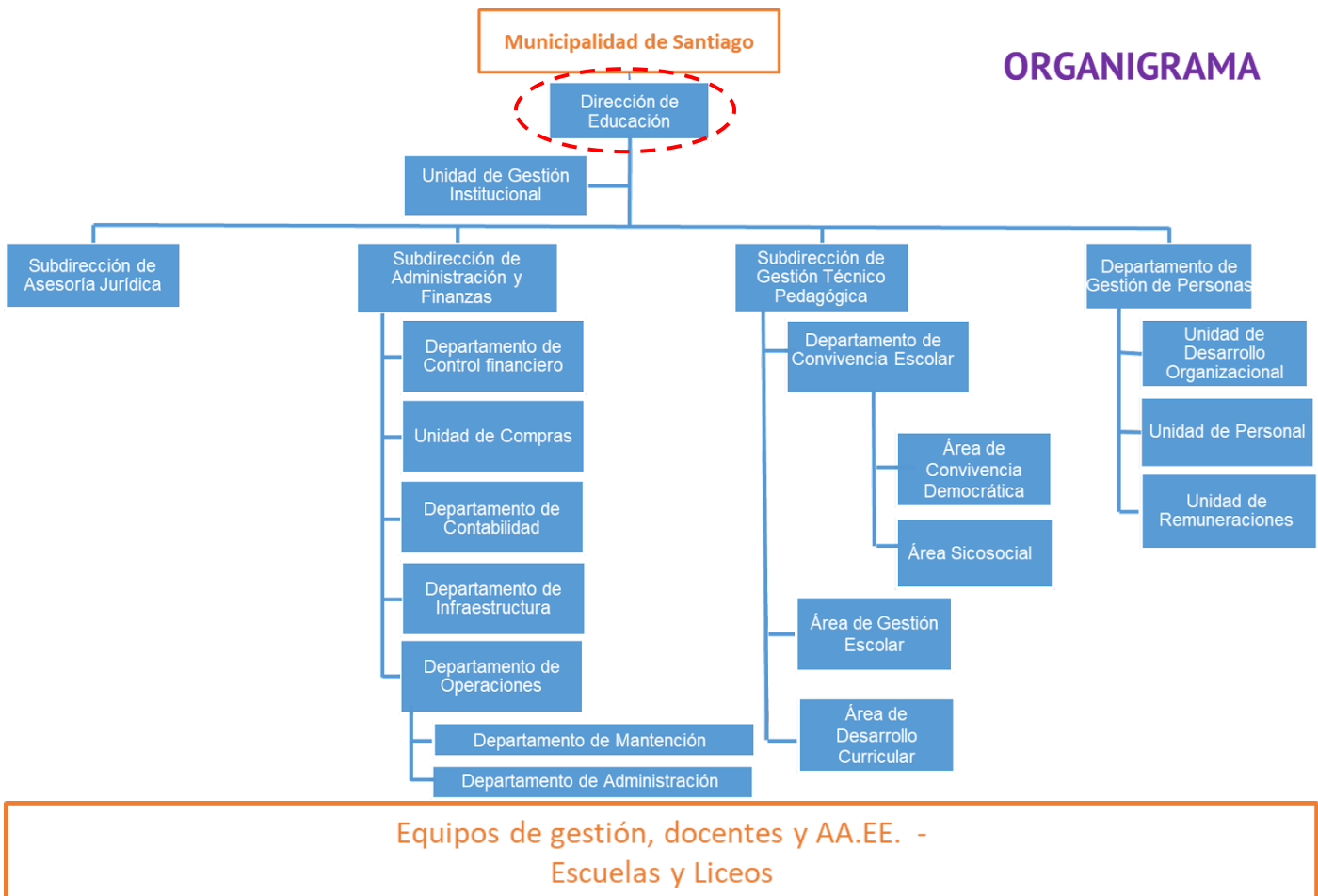
RBD	DGV RBD	Código	Nombre Establecimiento	Estado
8487	5	A001	Liceo Javiera Carrera	Vigente
8489	1	A007	Liceo Bicentenario Teresa Prats	Vigente
8490	5	A002	Liceo Nro 2 Miguel Luis Amunátegui	Vigente
8492	1	A010	Liceo Manuel Barros Borgoño	En concurso (desierto)
8495	6	A013	Liceo Confederación Suiza	Vigente
8496	4	A014	Liceo José De San Martín	Vigente
8498	0	A016	Liceo Darío Salas	Vigente
8499	9	A017	Internado Nacional Barros Arana	Vigente
8500	6	A020	Liceo Industrial Eliodoro García	Vigente

			Zegers	
8501	4	A024	Liceo Politec. Pdte. Gabriel González Videla	Vigente
8503	0	A026	Inst.Sup. De Comercio Eduardo Frei M.	Vigente
8513	8	D011	Esc. Bas. República Oriental De Uruguay	En concurso
8520	0	D045	Escuela Básica Provincia De Chiloé	Vigente
8522	7	D063	Escuela Básica República De Colombia	Vigente
8530	8	E010	Escuela Cadete Arturo Prat Chacón	Vigente
8531	6	E012	Escuela Básica Irene Frei De Cid	Vigente
8532	4	E017	Escuela Básica Libertadores De Chile	Vigente
8533	2	E025	Escuela Básica Benjamín Vicuña Mackenna	Vigente
8535	9	F042	Liceo República De Brasil	Vigente
8536	7	E050	Escuela Israel	Vigente
8540	5	F038	Escuela Básica República De Haití	Vigente
8541	3	F091	Liceo De Adultos Herbert Vargas Wallis	Vigente
8548	0	D067	Escuela Básica Dr. Luis Calvo Mackenna	Vigente
8549	9	D073	Escuela Fernando Alessandri Rodríguez	Vigente
8552	9	D088	Escuela Básica Salvador Sanfuentes Rep EE.UU.	Vigente
8554	5	D101	Liceo Municipal Metropolitano De Adultos	Vigente
8555	3	E019	Escuela República El Líbano	Vigente
8561	8	E066	Escuela República De Alemania	Vigente
8562	6	E070	Ciudad Santiago De Chile	Vigente
8563	4	E071	Escuela Básica República De México	Vigente
8569	3	E087	Escuela Básica República Del Ecuador	Vigente
8571	5	E106	Liceo Dr. Humberto Maturana Romesín	Vigente
8576	6	F046	Escuela Básica Reyes Católicos	Vigente
8581	2	F064	Escuela Piloto Pardo	Vigente
8585	5	D084	Esc. Centro De Capacitación Laboral Santiago	En concurso (desierto)
8586	3	F086	Escuela Diferencial Juan Sandoval Carrasco	Vigente
24622	0	D018	Escuela Miguel De Cervantes Y Saavedra Anexo A-8	Vigente
24638	7	A018	Liceo Miguel De Cervantes Y Saavedra	En concurso
25277	8	F081	Escuela Especial Santiago Apóstol	Vigente
25940	3	F2038	Escuela De Párvulos Parque O'Higgins	En concurso (desierto)

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA MUNICIPAL
Versión actualizada según Reglamento N°914/2022





Unidad de Gestión Institucional

Fortalecer la gestión de la educación pública en la comuna.

- Facilitar la coordinación entre subdirecciones, departamentos, equipo profesional, técnico y administrativo requerido por la DEM.
- Articular acciones intersectoriales, dar respuesta o canalizar requerimientos de gabinete.
- Realizar seguimiento a objetivos, acciones, lineamientos y metas institucionales, y levantar alertas ante posibles problemas, además de colaborar en la solución de estos.
- Colaborar con la atención de situaciones que requieran pronunciamiento o decisión directa del Director de Educación.
- Cumplir funciones de secretaría privada del Director de Educación y coordinación.
- Programar y coordinar las actividades administrativas y protocolares de la Dirección.
- Dar respuesta a diversas consultas, inquietudes, y peticiones solicitadas por autoridades, vecinos, usuarios de Santiago en materia de educación.
- Generar y coordinar estrategias de difusión de campañas y actividades de la DEM.

Subdirección de Gestión Técnico-Pedagógica

Desarrollar una propuesta educativa comunal que se sostenga en los principios pedagógicos del PADEM

- Liderar al equipo de profesionales de la SGTP.
- Conducir la implementación del modelo de acompañamiento pedagógico comunal.
- Acompañar y monitorear los aprendizajes las y los estudiantes en el contexto de una formación integral, inclusiva y contextualizada.
- Monitoreo de Planes y Programas.
- Resguardar y monitorear el desarrollo de un plan de apoyo a las trayectorias educativas.
- Promover la definición de proyectos curriculares que logren articular las definiciones del currículum nacional.
- Fortalecer el desarrollo profesional docente y directivo.
- Proponer políticas, planes y programas del área de informática educativa.

Departamento de Convivencia Escolar

Propiciar en las escuelas y liceos públicos la gestión de la convivencia escolar desde un enfoque de derechos.

- Promover el desarrollo de todos los actores de la comunidad escolar de Liceos y Escuelas de la comuna de Santiago, garantizando la participación, bienestar social y estudiantil, derecho a la educación y apoyo en la dirección de equipos psicosociales, promocionando y velando por el marco de una sana convivencia escolar. Asesoramiento y monitoreo Planes Mejoramiento de la Subvención Escolar Preferencial.
- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de derechos estudiantiles y su relación con los distintos actores de la comunidad escolar.
- Apoyar a los establecimientos en la búsqueda de soluciones justas y efectivas a los conflictos que se presenten en la comunidad escolar.
- Potenciar y promover la Convivencia Escolar.
- Colaborar con los Centros de Estudiantes y Centros de Apoderados, estableciendo un nexo de comunicación permanente entre estos y la Dirección de Educación.
- Promover instancias de participación y capacitación, que fortalezcan las organizaciones de estudiantes y apoderados.
- Implementar, ejecutar y supervisar programas sociales de organismos gubernamentales.
- Fomentar y potenciar un trabajo interdisciplinario entre Orientadores, Asistentes Sociales y Psicólogos de los establecimientos educacionales, con el propósito de desarrollar líneas de acción tendientes a optimizar el proceso Enseñanza-Aprendizaje de los alumnos.

Departamento de Gestión de Personas

Contribuir al desarrollo de las y los funcionarios para facilitar el lograr de un desempeño destacado.

- Apoyar al Director de Educación, en la administración del personal dependiente de la Dirección de Educación.
- Dar cumplimiento en forma efectiva a los procedimientos de administración de personal, conforme a las políticas establecidas por la Dirección de Educación Municipal y las disposiciones legales vigentes.
- Ejecutar y monitorear el correcto pago de remuneraciones, de acuerdo a los distintos regímenes estatuarios y normas laborales.
- Establecer las necesidades de dotación de personal que requiere la organización.
- Asesorar a los establecimientos educacionales en gestión de personas.
- Coordinar con Municipio la planificación y desarrollo de planes asociados a la calidad de vida laboral, seguridad y prevención de riesgos.

Subdirección de Administración y Finanzas

Gestionar de manera eficaz y eficiente los recursos con el fin de asegurar proveer bienes y servicios a la comunidad educativa.

- Gestionar y optimizar el uso de los recursos financieros y físicos requeridos por la Dirección de Educación Municipal, para la realización de sus funciones, desarrollando sus actividades en forma eficiente, observando las normas y procedimientos pertinentes.
- Formular el Presupuesto Anual de la Dirección de Educación e informar su ejecución.
- Gestionar proyectos de infraestructura y asegurar la operación de los establecimientos públicos.
- Supervisar el proceso contable de la Dirección de Educación, en conformidad con las normas e instrucciones sobre el Sistema de Contabilidad Gubernamental impartidas por la Contraloría General de la República.
- Velar por la entrega oportuna de informes contables y/o presupuestarios a los organismos tanto internos como externos que lo requieran, de acuerdo con la normativa vigente.
- Poner a disposición de los Establecimientos Educacionales dependientes los recursos para gastos operacionales, gastos menores y otros gastos de inversión, en virtud de las normas sobre Administración Delegada.
- Supervisar el proceso de compras de la Dirección de acuerdo a las normas y reglamentos pertinentes.
- Visar las resoluciones de Adjudicación.
- Efectuar el proceso de registro, control e inventario de Bienes.
- Supervisar el proceso de declaración y registro de las subvenciones educacionales.

Subdirección de Asesoría Jurídica

Soporte y asesoría jurídica en normativa del sector educación que rige las actuaciones de la DEM institucionalmente, así como frente a otros estamentos públicos, como Contraloría General de la República, Superintendencia de Educación y la defensa judicial de intereses institucionales.

- Prestar apoyo legal a la Dirección, Subdirecciones, departamentos y a los establecimientos educacionales dependientes.
- Visar los actos y contratos celebrados por la Dirección de Educación.
- Informar sobre la legalidad de las contrataciones, licitaciones y adquisiciones de la Dirección.
- Supervisar y dirigir sumarios administrativos e investigaciones sumarias.
- Prestar defensa jurídica y representar judicial y extrajudicialmente a la Dirección.

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)

7. 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 Director/a de la Dirección de Educación Municipal de Santiago

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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Director/a DEM
Municipalidad	Santiago
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcaldesa
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	

COMPROMISO DE DESEMPEÑO
AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

MATRIZ CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivo 1	Promover una gestión comunal que asegure una visión de educación como un derecho universal de desarrollo e integración social para todas y todos, sin discriminación alguna de acuerdo al plan estratégico comunal.					
Ponderación	40%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
% de avance de implementación del modelo de acompañamiento comunal para el funcionamiento sostenible del modelo pedagógico y desarrollo curricular.	(Número de acciones implementadas del modelo de acompañamiento en el año t / Total de actividades planificadas del modelo de acompañamiento para el año t) * 100	Plan anual para el desarrollo de los lineamientos pedagógicos de la DEM a los EE.EE. Calendarización de acciones y actividades anuales de acuerdo con Plan Estratégico Informe final anual en base a evidencias de implementación de prácticas pedagógicas y de desarrollo curricular	Plan estratégico educacional comunal definido. Diseño de lineamientos pedagógicos. Se considera el año 2022 como base con un plan definido y diseñado	Año 1: 70% de la implementación del modelo de acompañamiento comunal implementado	16%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.
				Año 2: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 1 y plan de mejora para el 3 año.	16%	
				Año 3: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 2 y plan de mejora para el año 4.	16%	
				Año 4: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 3 y plan de mejora para el 5 año	16%	
				Año 5: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 4.	16%	

<p>% de cumplimiento de metas anuales de Plan estratégico comunal</p>	<p>(N° de metas anuales cumplidas del Plan estratégico en el año t / Total de metas anuales planificadas del Plan estratégico para el año t) *100</p>	<p>Informe de cumplimiento entregado en el PADEM de cada año</p>	<p>Cumplimiento del 75% de las metas anuales</p>	<p>Año 1: Aumentar en un 5% respecto al año base y remediales para el 2 año.</p>	<p>24%</p>	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días</p>
				<p>Año 2: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 1 y remediales para el 3 año.</p>	<p>24%</p>	
				<p>Año 3 Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 2 y remediales para el 4 año.</p>	<p>24%</p>	
				<p>Año 4: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 3 y remediales para el 5 año.</p>	<p>24%</p>	
				<p>Año 5 Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 4.</p>	<p>24%</p>	

Objetivo 2	Impulsar procesos participativos que promuevan una educación democrática, contextualizada organizada y dialogante, favoreciendo comunidades educativas empoderadas y responsables de sus procesos educativos en el marco de proyectos educativos en vínculo con el territorio.					
Ponderación	15%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>% de avance de implementación del modelo de acompañamiento comunal para el funcionamiento sostenible del modelo pedagógico y desarrollo curricular.</p>	<p>(N° de Establecimientos con planes implementados de integración territorial y participación democrática en el año t/ N° total de Establecimientos año t)* 100</p>	<p>Informe de diagnóstico para elaboración de Planes. Planificación de diseño e implementación de Planes de Integración Territorial y participación democrática Informe de implementación de Planes de Integración Territorial y participación democrática</p>	<p>Se integra el entorno territorial cercano a cada establecimiento para la realización de actividades pedagógicas. Se tienen planes de apertura de los EE a la comunidad. Se desarrollan incipientes y diversas actividades de participación en los establecimientos sin planificación coordinada ni asociada a Plan Estratégico. Los establecimientos incluyen en su PEI instancias de participación democrática.</p>	<p>Año 1: 70% de planes de Integración territorial y participación democrática implementado</p>	15%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.</p>
				<p>Año 2: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 1 y plan de mejora para el 3 año.</p>	15%	
				<p>Año 3: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 2 y plan de mejora para el año 4.</p>	15%	
				<p>Año 4: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 3 y plan de mejora para el 5 año</p>	15%	
				<p>Año 5: Aumentar a lo menos un 5% respecto al año 4.</p>	15%	

Objetivo 3	Fortalecer el desarrollo laboral y profesional de directivos, docentes y asistentes de la educación, favoreciendo comunidades con prácticas innovadoras y coherentes con el modelo pedagógico comunal.						
Ponderación	25%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos	
% de implementación de Plan de desarrollo de Directoras/es	(Número de actividades del Plan ejecutadas en el año t / Número de actividades del Planificadas para el año t) *100	Plan de desarrollo directivo educación comunal. Resumen ejecutivo de las actividades realizadas, considerando evaluación de los participantes a ellas.	Existencia de iniciativas de formación parciales e incipientes.	Año 1: Diagnóstico de las necesidades de formación de Directoras/es en la comuna y sus remediales para 2 años. 100% de ejecución de diagnóstico de necesidades de formación. Diseño de Plan de formación de Directoras/es 65% de ejecución del Plan de formación	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.	
					Año 2: Implementación del 55% del plan.		10%
					Año 3 Implementación del 60% del plan.		10%
					Año 4: Evaluación intermedia y ajuste del plan para el año 4 y 5.		10%

				Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del Plan ajustado por evolución intermedia.		
				Año 5 Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del año anterior.	10%	
% de implementación de Plan de desarrollo de docentes de aula y directivos	(Número de actividades del Plan ejecutadas en el año t / Número de actividades del Planificadas para el año t) *100	Plan de desarrollo educación comunal de docentes de aula y directivos. Resumen ejecutivo de las actividades realizadas, considerando evaluación de los participantes a ellas.	Existencia de iniciativas de formación parciales e incipientes	Año 1: Diagnóstico de las necesidades de formación de docentes de aula y directivos en la comuna y sus remediales para 2 años. 100% de ejecución de diagnóstico de necesidades de formación. Diseño de Plan de formación de docentes de aula y directivos 65% de ejecución del Plan de formación	7%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.
				Año 2: Implementación del 70% del plan.	7%	
				Año 3 Implementación del 75% del plan.	7%	

				<p>Año 4: Evaluación intermedia y ajuste del plan para el año 4 y 5. Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del Plan ajustado por evolución intermedia.</p>	7%	
				<p>Año 5 Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del año anterior.</p>	7%	
<p>% de implementación de Plan de desarrollo de Asistentes de la Educación</p>	<p>(Número de actividades del Plan ejecutadas en el año t / Número de actividades del Planificadas para el año t) *100</p>	<p>Plan de desarrollo de Asistentes de la Educación comunal. Resumen ejecutivo de las actividades realizadas, considerando evaluación de los participantes a ellas.</p>	<p>Existencia de iniciativas de formación parciales e incipientes</p>	<p>Año 1: Diagnóstico de las necesidades de formación de docentes de aula y directivos en la comuna y sus remediales para 2 años. 100% de ejecución de diagnóstico de necesidades de formación Diseño de Plan de formación de asistentes de la educación 60% de ejecución del Plan de formación</p>	8%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días</p>
				<p>Año 2: Implementación del 65% del plan.</p>	8%	
				<p>Año 3 Implementación del 70% del plan.</p>	8%	
				<p>Año 4: Evaluación</p>	8%	

				intermedia y ajuste del plan para el año 4 y 5. Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del Plan ajustado por evolución intermedia.		
				Año 5 Aumento de a lo menos un 5% de ejecución del año anterior.	8%	

Objetivo 4	Garantizar las condiciones organizacionales y de vinculaciones con el medio para un funcionamiento que permita de manera sostenible el desarrollo del modelo pedagógico comunal en el territorio.				
Ponderación	20%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos
% de avance en implementación de Plan de Gestión operacional y de logística de los establecimientos y a nivel central de la DEM,	(Número de actividades del Plan ejecutadas en el año t / Número de actividades del Planificadas para el año t) *100	Plan de Gestión operacional y logística	Registro de los bienes y servicios disponibles y proveídos Diagnóstico de necesidades de mantenimiento de los EE.EE. de la DEM	Año 1: Diagnóstico de las necesidades de mantenimiento y servicios básicos de los establecimientos y a nivel DEM. Diseño de Plan anual de Gestión operacional y logística. Implementación de un 80% del Plan anual de Gestión operacional y logística.	10% Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días

				<p>Año 2: Aumento mayor o igual que el % de ejecución del año anterior y remediales para el 3 año.</p>	10%	
				<p>Año 3: Aumento mayor o igual que el % de ejecución del año anterior y remediales para el 4 año.</p>	10%	
				<p>Año 4: Aumento mayor o igual que el % de ejecución del año anterior y remediales para el 5 año.</p>	10%	
				<p>Año 5: Aumento mayor o igual que el % de ejecución del año anterior.</p>	10%	
% de aumento de ejecución presupuestaria anual	(Ejecución presupuestaria del año t/ presupuesto del año t) * 100	Presupuesto año t, generado en año t-1 Ejecución presupuestaria anual año t.	La ejecución presupuestaria es de 94%.	<p>Año 1: Mantener o superar el % de ejecución presupuestaria del año anterior.</p>	6%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.
				<p>Año 2: Mantener o superar el % de ejecución</p>	6%	

				presupuestaria del año anterior.		
				Año 3: Mantener o superar el % de ejecución presupuestaria del año anterior.	6%	
				Año 4: Mantener o superar el % de ejecución presupuestaria del año anterior.	6%	
				Año 5: Mantener o superar el % de ejecución presupuestaria del año anterior.	6%	
Variación % de vínculos generados, adscripción a proyectos de financiamiento externo o integración a redes externas en año t	(implementación de actividades definidas en el plan estratégico de Vinculación, proyectos y redes en el año t / Actividades definidas en el plan estratégico de Vínculos, proyectos y redes año t) * 100	Evidencia de vínculos formalizados, proyectos adscritos y redes conformadas	Vínculos iniciales y proyectos adscritos con distintas instituciones asociados a financiamiento de proyectos, colaboraciones y conformación de redes.	Año 1: Diagnóstico de los vínculos institucionales y generación de Plan estratégico de vinculación de acuerdo a objetivos institucionales. 70% de implementación del Plan.	4%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días.
				Año 2: 75% de implementación del Plan Estratégico de vinculación	4%	

				de acuerdo a logro de objetivos		
				Año 3: Implementación de plan estratégico y aumento de resultados en 2% respecto al año anterior.	4%	
				Año 4: Implementación de plan estratégico y aumento de resultados en 2% respecto al año anterior.	4%	
				Año 5: Implementación de plan estratégico y aumento de resultados en 2% respecto al año anterior.	4%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento				
	Meta	Medio de verificación	Supuestos	Consecuencias de cumplimiento
Grado de cumplimiento mínimo de aprobación.	Año 1: 60% de cumplimiento de convenio	Reporte de evaluación Sostenedor	Situaciones externas que atenten contra el cumplimiento del convenio.	Acompañamiento y readecuación de metas Facultad del sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
	Año 2: 70% de cumplimiento de convenio			
	Año 3: 75% de cumplimiento de convenio			
	Año 4: 80% de cumplimiento de convenio			
	Año 5: 85% de cumplimiento de convenio			
<p>Nota: Las evidencias internas pueden corresponder a informes, planes de trabajo, evaluaciones internas, informes de cumplimiento, acta de reuniones, planificaciones, planillas de seguimiento, control y/o monitoreo; u otras, según corresponda.</p> <p>Las evidencias externas cuyo origen corresponde a plataformas ministeriales debe ser igualmente adjuntada en el compendio general de las evidencias.</p> <p>Al momento de firmar el presente convenio, debe incorporar los supuestos básicos que puedan afectar el correcto desarrollo y cumplimiento del mismo; a saber: movilizaciones estudiantiles o de funcionarios; situaciones de la naturaleza, otros.</p> <p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 30 días</p>				