

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Villarrica, Región de la Araucanía

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 Villarrica, 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.
8. Realizar gestiones ante organismos públicos y/o privados para la obtención de recursos adicionales extrapresupuestarios para inversión, tales como FNDR, DEP, SUBDERE, fundaciones u otros.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09.08.2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mercedes Ferrer

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	76
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	831
Presupuesto que administra	\$ 15.237.169.721

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 de Villarrica.	1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Villarrica 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación 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 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).
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 una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 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.

	3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.
4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**.

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 en cargos directivos. (**)

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 seis 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**.

Deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar.

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

- Comunas rurales
- Multiculturalidad
- Control de Gestión

Debe contar con 2 años de experiencia demostrable en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

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
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.	10 %
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.	30 %
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

Nº personas que dependen directamente del DAEM	76
Dotación Total DAEM	907
Dotación Total Municipal	1.412

Presupuesto Global de la comuna	\$ 29.866.711.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención General	\$ 4.940.071.000
	Subvención SEP	\$1.514.604.000
	Subvención PIE	\$ 1.212.054.000
	Subvención JUNJI	\$ 1.950.496.000
	Aporte Municipal	\$175.000.000
	Otros financiamientos (Aguinaldos, bonos, FAEP, BRP, ATDP, ACAP, licencias médicas y traspasos por proyectos de mejoramiento de infraestructura).	\$ 5.444.944.000
	TOTAL	\$15.237.169.721

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Villarrica se encuentra ubicada al Sur Este de la Región de la Araucanía, en la provincia de Cautín, a 83 km. de Temuco, capital regional, y a 764 km. de Santiago. Está emplazada a orillas del lago que lleva el mismo nombre y sus principales centros urbanos son la ciudad de Villarrica, el balneario de Licán Ray y el poblado de Ñancul.

Actualmente, Villarrica es el centro administrativo y receptor del flujo turístico que llega a la zona; la ciudad de servicios más importante del área cordillerana; corredor obligatorio para el acceso a la zona lacustre de la región y, por su privilegiada naturaleza, lago y volcán de fondo uno de los paisajes más característicos del país.

Completar el siguiente recuadro:

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	55.478 habitantes
Porcentaje de Población Rural (%)	34,4%
Porcentaje de Población Urbana (%)	65,6%
Tasa de Natalidad (TAS)	11,21 ¹
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,9 ²
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,02%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,98%

¹ Por cada 1000 nacidos vivos. Estadística corresponde a la Región de la Araucanía.

² Tasa regional por 1000 habitantes

La comuna de Villarrica tiene un desarrollo sustentable e intercultural que fortalece su identidad local y proyecta la vocación turística de su territorio. Cuenta con una planificación urbana y rural, brinda servicios públicos y privados de calidad, destacan sus espacios públicos y recreativos, conserva sus recursos naturales y potencia su desarrollo económico local, generando calidad de vida para todos sus habitantes.

De acuerdo a los datos por el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) y la encuesta CASEN vigente, el índice de pobreza de la comuna alcanza un 11,7%, representando una disminución de 4,7 puntos porcentuales en relación a la última medición.

La comuna cuenta con un IVE-SINAE año 2022 de 87 % y en el año 2019 con un índice de 91,91 %, según información entregada por JUNAEB

Las principales prioridades y lineamientos que el Departamento de Educación ha definido para la planificación educacional, se basan en el trabajo colaborativo entre los principales actores educativos, para la adecuación y contextualización de la misión, visión y sellos presentes en el PADEM comunal. A este respecto, se han llevado a cabo reuniones con los Directores de establecimientos, Apoderados, Colegio de Profesores, Gremio de Asistentes de la Educación, Comisión de Educación del Concejo Municipal, con el objetivo de actualizar el Plan Anual de Desarrollo Educativo, haciendo de la colaboración y escucha de los agentes educativos la idea principal para abordar este proceso. De un primer análisis de la información recabada hasta el momento, destacan, como ejes principales de la Misión, la sustentabilidad, innovación y valoración del entorno. Por otra parte, en cuanto a la visión, el foco se centra en la interculturalidad, así como en el desarrollo de habilidades que fomenten el desarrollo integral de todas las personas que componen la comunidad educativa.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Villarrica posee 18 Establecimientos educacionales municipales, donde el 44% corresponde a establecimientos urbanos y el 56% a rural y se dividen en:

- 13 establecimientos de Educación Básica
- 3 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial

Junto con lo anterior, el DAEM de Villarrica administra 15 Salas Cunas y Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF).

En la actualidad, la comuna cuenta con un total de 63 establecimientos educacionales, los que promedian un Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) a nivel comunal del 91.91%.

Estos establecimientos están distribuidos en tres tipos de dependencias: establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados.

De acuerdo a la información anterior, al año 2020³, los establecimientos educacionales de la comuna según su dependencia se dividen en:

³ Fuente: www.agenciaorienta.cl

DEPENDENCIA	AÑO 2021	
	CANTIDAD	%
Municipales⁴	18	28,5
Particulares Subvencionados	43	66,6
Particulares Privados	2	3,1
TOTAL	63	100

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una constante alza, lo que queda de manifiesto en la siguiente tabla:

Matrícula Histórica ⁵				
2016	2017	2018	2019	2020
4.122	4.276	4.367	4.388	4.589

En cuanto a los resultados de las pruebas de admisión a la educación superior, se dan a conocer los resultados de la Prueba de Transición Universitaria, la cual se aplicó por primera vez en el año 2020. Se diferencia por establecimientos Científicos Humanistas y Técnico Profesional.

PTU	Lenguaje (promedio establecimientos HC)	Matemática (promedio establecimientos HC)
2020	501	502
PTU	Lenguaje (promedio establecimiento TP)	Matemática (promedio establecimiento TP)
2020	423	424

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	265	269	-	-
4° Básico	Matemáticas	-	243	253	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	251	-	258	-	-
6° Básico	Matemáticas	247	-	244	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	252	-	241	-
8° Básico	Matemáticas	-	255	-	250	-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	252	-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	-	260	256	-	-
II° Medio	Matemáticas	-	257	263	-	-

⁴ Además, se deben sumar las 15 Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF con dependencia del Departamento de Educación Municipal.

⁵ Incluye la matrícula de las Salas Cunas, Jardines, Escuelas y Liceos.

La comuna de Villarrica se encuentra carente de estos antecedentes en especial en estos últimos dos años que se modificaron muchas de estas conductas o índices que influyen en estos indicadores como lo son la asistencia escolar, la convivencia escolar, por lo que se busca que se reorganice y se realicen nuevos análisis de fermentar todos los Índices de Desarrollo Personal y Social en los establecimientos educacionales de la comuna de Villarrica

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales **actores internos** con los que se tiene que relacionar el Jefe del Departamento de Administración Educacional son los siguientes:

1. Alcalde de la comuna.
2. Encargados de las distintas unidades del Departamento.
3. Directores de establecimientos municipales.
4. Encargados de Escuelas municipales.
5. Jefes y directores de las unidades municipales.
6. Honorable Concejo Municipal.
7. Comisión de Educación del Concejo Municipal.
8. Consejos Escolares y Consejos de Educación Parvularia y comunidad educativa en general.

Por otra parte, el Jefe del Departamento de Administración Educacional se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial y del Departamento Provincial. Por otra parte, se relaciona de manera directa con la Superintendencia de Educación, y con otros agentes que componen el Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

En línea con lo anterior, entidades como la Contraloría General de la República, así como otros ministerios, constituyen también otros agentes relevantes para la gestión del Jefe del departamento de Educación, además de instituciones como JUNJI, JUNAEB, CONADI, ACHS, MUTUAL, otros municipios, universidades e instituciones gremiales, organizaciones sociales, instituciones policiales, Ministerio Público, fundaciones, empresas locales, entre otras.

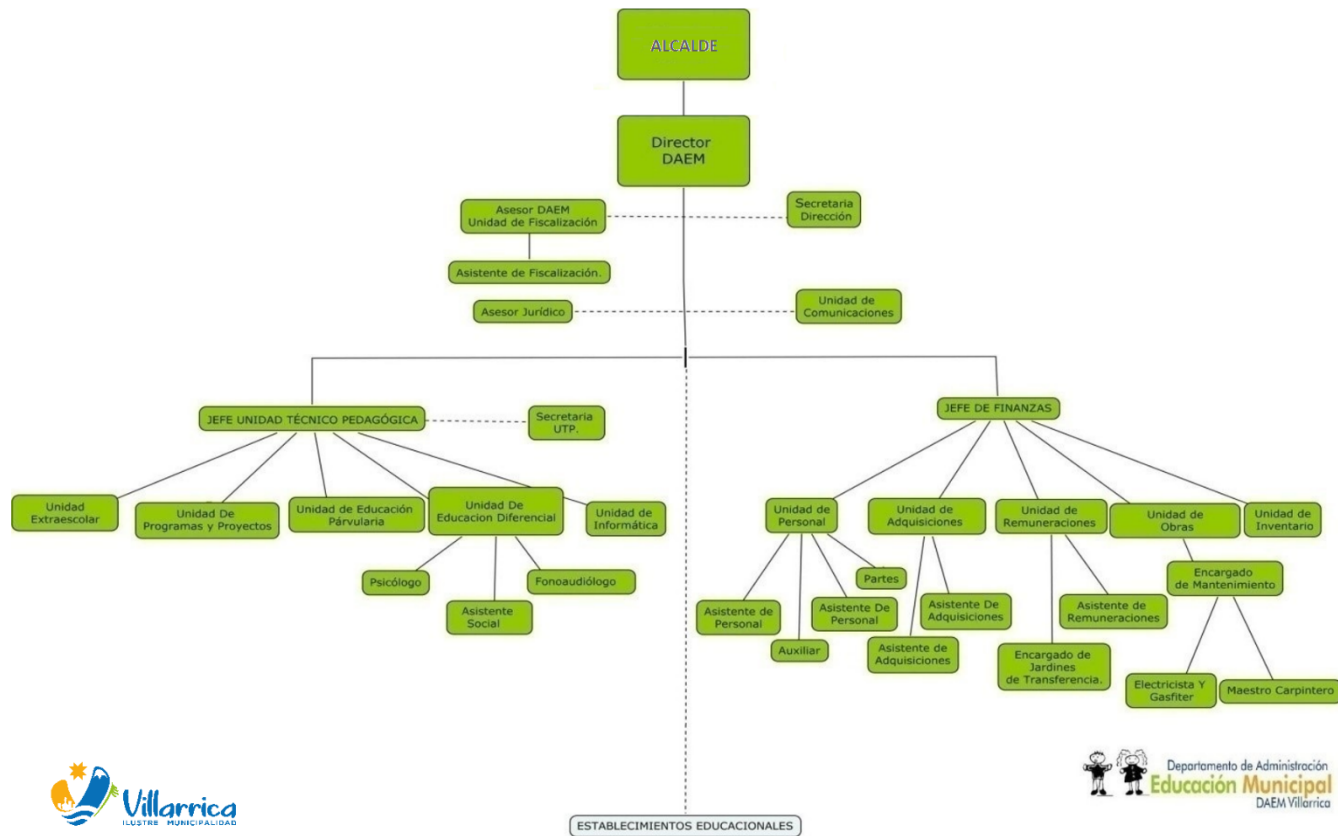
3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales 8 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Los establecimientos se enumeran a continuación:

1. Escuela Voipir de Ñancul.
2. José Abelardo Núñez.
3. Escuela Valentín Letelier.
4. Liceo Bicentenario de Excelencia Artístico Alexander Graham Bell.
5. Escuela Mariano Latorre.
6. Escuela Epu Klei.
7. Liceo Politécnico Villarrica.
8. Liceo Bicentenario Araucanía.

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.

ANEXO⁶

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

⁶Ley 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	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VILLARRICA
Cargo	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE EDUCACION MUNICIPAL
Municipalidad	VILLARRICA
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	ALCALDE
Período de desempeño del cargo	1

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

II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO

AÑO DE GESTIÓN:

Objetivo N° 1	Mejorar los resultados de la gestión directiva, pedagógica y de convivencia de los establecimientos de la comuna de Villarrica					
Ponderación	30 %					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Categorización de la agencia de Calidad de la Educación	Categoría según el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación (SAC) del año t versus categoría según el sistema de aseguramiento de la calidad (SAC) del año anterior en cada establecimiento.	Resolución de clasificación del establecimiento por la agencia de la calidad de educación	No existe registro	Año 1: Mantener la categoría	15%	Cambio en la medición del sistema de mejoramiento de la calidad. Si la Agencia de Calidad de la Educación no aplica instrumentos de evaluación en los años correspondientes, se entenderá como causal de justificación de incumplimiento
				Año 2: Ningún establecimiento en categoría insuficiente	15%	
				Año 3: Todos los establecimientos aumentar su categoría según año anterior a menos que tenga la más alta mantener	15%	
				Año 4: Mantener la categoría	15%	
				Año 5: Mantener la categoría	15%	
Mejorar los porcentajes de asistencia a clases de los alumnos de los establecimientos de la comuna.	Promedio de asistencia de alumnos y alumnas en el año t/promedio de asistencia e el año anterior)-1) *100 Referencia asistencia año 2019	Asistencia declarada a MINEDUC, sistema información General de Estudiantes (SIGE)	Se tiene un 90 % de promedio anual, respecto a todos los establecimientos o educacionales de la comuna	Año 1: Mantener el porcentaje alcanzado	15%	Paralización prolongada de actividades por razones de fuerza mayor, tales como crisis social, ambiental, sanitaria, paro de docentes, por las cuales se vean interrumpidos el funcionamiento normal de las actividades por al menos 60 días
				Año 2: Mantener el porcentaje alcanzado	15%	
				Año 3: Aumentar al 94%	15%	
				Año 4: Aumentar al 95%	15%	
				Año 5: Aumentar al 96%	15%	

Objetivo N° 2	Fomentar participación de 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
Mejorar el porcentaje de participación de apoderados en las reuniones mensuales realizadas por cada Establecimiento Educacional	(Sumatoria de promedio de Asist. de apod. de los EE en el año t/ N° total de apoderados de los EE *100) versus (Porcentaje asistencia apoderados año anterior)	Instrumentos de listado de apoderados Asistentes a reuniones respecto a cada EE	60 % de participación en reuniones de apoderados según listado de asistencia	Año 1: Mantener promedio	10%	Suspensión de una o más reuniones de apoderados dentro del año escolar
				Año 2: Al 65 % de participación	10%	
				Año 3: Al 70 % de participación	10%	
				Año 4: Al 75 % de participación	10%	
				Año 5: Al 80 % de participación	10%	
Mejorar resultados en el panel de indicadores de buena convivencia escolar en los Establecimientos Educacionales de la comuna ante eventuales denuncias	N° de procesos administrativos aplicados con relación a temas de convivencia escolar por la superintendencia de educación (SIE) respecto del año anterior	Informe de los procesos administrativos ejecutados por SIE con relación a temas de convivencia escolar	Durante el año 2019: 6 denuncias con protocolo de convivencia escolar	Año 1: Mantener el promedio de procesos administrativos	10%	Cambio de protocolos de revisión de procesos administrativos por parte de la SIE
				Año 2: Disminuir a lo menos 1 proceso administrativo año anterior	10%	
				Año 3: Disminuir a lo menos 1 proceso administrativo año anterior	10%	
				Año 4: Disminuir a lo menos 1 proceso administrativo año anterior	10%	
				Año 5: Disminuir a lo menos 1 proceso administrativo año anterior	10	

Objetivo N°3	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de los asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	25 %					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Implementar un plan de perfeccionamiento en técnicas y habilidades directivas de acuerdo a los estándares de la profesión docente y marco de la buena dirección	(Adecuación del Plan de perfeccionamiento (SI/NO) Implementación: (N° de actividades ejecutadas del plan de perfeccionamiento en el año t /N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan de perfeccionamiento aprobado por la autoridad Resumen listado de participantes de las actividades de perfeccionamiento	No existe plan	Año 1: 100% adecuar plan y 50 % ejecución	10 %	Paralización prolongada de actividades por razones de fuerza mayor, tales como crisis social, ambiental, sanitaria, paro de docentes, por las cuales se vean interrumpidos el funcionamiento normal de las actividades por al menos 60 días
				Año 2: 70 % ejecución	10 %	
				Año 3: 100 % ejecución	10 %	
				Año 4: 100 % ejecución	10 %	
				Año 5: 100 % ejecución	10 %	
Adecuar el plan de capacitación en el uso de tecnología y material didáctico para el trabajo en el aula o distancia	Adecuación del plan de capacitación (SI/NO) Implementación: (N° de actividades ejecutadas del plan de capacitación en el año t /N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan de capacitación aprobado por la autoridad e informe anual de las capacitaciones realizadas Listado de docentes capacitados	Plan existente carece de nuevos lineamientos de los indicadores propuestos	Año 1: 100 % diseño y 50 % ejecución	15 %	Paralización prolongada de actividades por razones de fuerza mayor, tales como crisis social, ambiental, sanitaria, paro de docentes, por las cuales se vean interrumpidos el funcionamiento normal de las actividades por al menos 60 días
				Año 2: 60 % ejecución	15 %	
				Año 3: 70 % ejecución	15 %	
				Año 4: 80 % ejecución	15 %	
				Año 5: 90 % ejecución	15 %	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera en forma eficiente y eficaz y recursos materiales de infraestructura de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaborar e implementar un plan de apoyo a la matrícula a nivel comunal para el aumento de concepto de subvención	Diseño del Plan de apoyo a la matrícula (SI/NO) Implementación: (N° de actividades ejecutadas del plan comunal realizadas en el año t/total de actividades programadas del plan comunal del año*t)*100	Plan comunal de apoyo a la matrícula a nivel comunal por la autoridad	No existe	Año 1: 100% diseño y 100% ejecución	10 %	Que los indicadores de este objetivo el supuesto será. Paralización prolongada de actividades por razones de fuerza mayor, tales como crisis social, ambiental, sanitaria, paro de docentes, por las cuales se vean interrumpidos el funcionamiento normal de las actividades por al menos 60 días
				Año 2: 100 % ejecución	10 %	
				Año 3: 100 % ejecución	10 %	
				Año 4: 100 % ejecución	10 %	
				100 % ejecución	10 %	
Aumento de recursos financieros provenientes de: FAEP, FNDR, DEP, entre otros.	((M\$ municipales provenientes del FAEP, FNDR, en el año t/M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t-1)-1)*100	Registro contable que dé cuenta del ingreso de recursos al DAEM	PIE: M\$ 4 1.212.054 JUNJI: M\$ 1.950.496 FAEP. M\$ 418.076	Año 1: 4%	15 %	Que no existan programas o fuentes de financiamiento
				Año 2: 4%	15 %	
				Año 3: 5 %	15 %	
				Año 4: 6 %	15 %	
				Año 5: 7 %	15 %	

Nota: 1) Todos los antecedentes de situación actual son en base al año 2019, previo a pandemia COVID-19 2) El supuesto básico para el cumplimiento de cada Objetivo consignado es que se trabaja en condiciones Normales, clases presenciales, en lo principal.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 70% de cumplimiento de éste 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%.
