

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE VITACURA**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Vitacura, Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/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 Jefe/a del DEM de Vitacura, 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	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	400
Presupuesto que administra	M\$12.670.000

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. Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.	1.1 Diseñar e implementar anualmente el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Vitacura. 1.2 Elaborar estrategias para fortalecer la coherencia entre el PADEM, los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los establecimientos y los Planes de Mejoramiento Educativo (PME). 1.3 Diseñar procesos de monitoreo y evaluación anual de las acciones del plan, los alcances y sus resultados.
2. Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.	2.1 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 2.2 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos del PADEM: Calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, integración de estudiantes con necesidades educativas especiales, bienestar socioemocional y convivencia escolar, sustentabilidad y vida saludable. 2.3 Promover el ingreso de estudiantes de enseñanza media a la educación superior.
3. Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.	3.1 Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en liderazgo efectivo para los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 3.2 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas.

	<p>3.3 Elaborar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>4. Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.</p>	<p>4.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del PADEM.</p> <p>4.2 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>4.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>5. Optimizar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.</p>	<p>5.1 Diseñar y ejecutar procesos de gestión que permitan una ejecución eficiente el presupuesto anual.</p> <p>5.2 Generar estrategias y acciones que contribuyan a: fomentar la asistencia escolar.</p> <p>5.3 Diseñar, proponer e implementar un Plan de traspaso coordinado del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación Pública.</p> <p>5.4 Proponer un plan de infraestructura escolar que permita ampliar la capacidad y cobertura de matrícula.</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%.

A la renta señalada se le adiciona una asignación especial de incentivo profesional que otorga la comuna de Vitacura y que se encuentra reglada en el inciso 2° del artículo 47 del Estatuto Docente (DFL N° 1/1996 Educación) y que asciende al 30% de la RBMN, la cual está sujeta a evaluación de desempeño realizada por el sostenedor.

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.

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

- 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.
- Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

2.1.2. 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. (**)

2.1.3 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.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N°

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 y gestión financiera-presupuestaria, 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
- Inclusión
- Convivencia Escolar

***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>	<p>25%</p>
<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>	<p>30%</p>
<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>	<p>15%</p>
<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>	<p>10%</p>
<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>	<p>20%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	16
Dotación Total DAEM	416
Dotación Total Municipal	842

Presupuesto Global de la comuna	M\$171.495.083.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (46.9%)	M\$5.944.000
	Aporte Municipal (44.8%)	M\$5.670.000
	Otros financiamientos (8.3%)	M\$1.056.000
	TOTAL	M\$12.670.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Vitacura limita al sur con la comuna de Las Condes, al nororiente con Lo Barnechea, al poniente con Providencia y al norponiente con Huechuraba. El territorio comunal abarca una superficie de 28,9 Km²:

- Superficie del área urbana: 12,03 Km²
- Superficie del área de expansión: 12,61 Km²
- Superficie del área de protección del medio ambiente: 4,26 Km²

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	85.384
Porcentaje de Población Rural (%)	0%
Porcentaje de Población Urbana (%)	100%
Tasa de Natalidad (TAS)	1.226
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	12
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	45%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	55%

Vitacura es una comuna residencial, de estrato social alto y medio alto, con actividades económicas orientadas a servicios, en especial de comercio y otros servicios a las personas. Los habitantes de la comuna, muestran mayoritariamente un alto nivel educacional, que se relaciona con un nivel superior de empleabilidad de mano de obra calificada, en comparación con sus comunas vecinas. La mayoría de las personas trabaja en el sector terciario.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Municipalidad de Vitacura, se centra en la educación integral del educando y su materialización se efectúa a través del desarrollo de un plan estratégico que se articula con los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y los Planes de Mejoramiento Educativos (PME) de cada establecimiento educacional. Este plan estratégico se basa en cinco pilares: Calidad Educativa, Innovación, Inclusión, Sustentabilidad y Vida Saludable y su Objetivo Estratégico es ofrecer un servicio educacional de calidad que constituya una alternativa efectiva para los vecinos de Vitacura.

Dentro de las líneas de ejecución del Plan estratégico se contempla:

Desarrollar un sistema de evaluación del proceso educativo; calidad del servicio y mejora Continua.

Consolidar el uso de las TICS en el proceso de enseñanza – aprendizaje, con énfasis en el protagonismo de docentes y estudiantes en los distintos escenarios virtuales disponibles. Lograr una efectiva integración social de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Incorporar en el proceso educativo en forma sistemática y atractiva, los conceptos de sustentabilidad para una mejor calidad de vida y un mayor cuidado del medio ambiente. Generar una oferta educativa con un sello distintivo, que fortalezca la formación integral de los estudiantes, a través de un proceso educativo de calidad, que potencie los talentos y promueva hábitos de vida saludable

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Vitacura posee 3 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos. Se dividen en:

- 2 establecimientos de Educación prebásica, básica y media
- 1 establecimientos de Educación parvularia. (No recibe subvención del Estado)

En la comuna existe una oferta educacional de un total de 18 establecimientos: 15 particulares pagados, 2 municipales y 1 particular subvencionado. La educación municipal de la comuna ofrece un servicio de calidad que constituye una opción efectiva, basado en la formación integral de los educandos, el fomento del pensamiento autónomo y el cuidado del entorno.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un incremento que en el último año corresponde más de un 7%, dado que todos los niveles de enseñanza media cuentan con 3 cursos cada uno, respondiendo así a la demanda de quienes postulan a nuestros establecimientos.

Matrícula Histórica				
2019	2020	2021	2022	2023
2.525	2.560	2.533	2.513	2.694

La matrícula se ha incrementado en un 6,7% en el período, debido principalmente a la creación de tres nuevos cursos en el colegio Antártica Chilena.

PSU/PTU/P AES	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2019	553,6	561,6
2020	560,4	557,7
2021	553,4	557,5
2022	702,8	631,1
2021		
2023	655,6	652,6

Para una mejor preparación de la PAES, se dispone de un preuniversitario presencial para estudiantes de 3° y 4° medio. Se efectúa anualmente a fin de año una medición del nivel de aprendizaje de cada estudiante, prueba SEPA.

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx		
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	292	290	xxx	xxx	xxx	276	282,5
4° Básico	Matemáticas	291	294	xxx	xxx	xxx	261	284
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx	xxx	xxx	xxx			
6° Básico	Lenguaje y Comunicación		258	xxx	xxx	xxx		
6° Básico	Matemáticas		269		xxx	xxx		
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx		262	xxx	xxx		
8° Básico	Matemáticas	xxx		294	xxx	xxx		
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx		xxx		xxx		
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx		273	xxx			
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	259	272	xxx	xxx	xxx	262	273
II° Medio	Matemáticas	288	307	xxx	xxx	xxx	266	290,50

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales actores con los que debe relacionarse él o la jefe del DEM al interior del municipio son: Alcaldesa, Concejo Municipal, Directores de otras unidades municipales, directores de establecimientos educacionales municipales y del jardín infantil municipal, docentes, asistentes de la educación, niñez y juventud, COSAM, CESFAM.

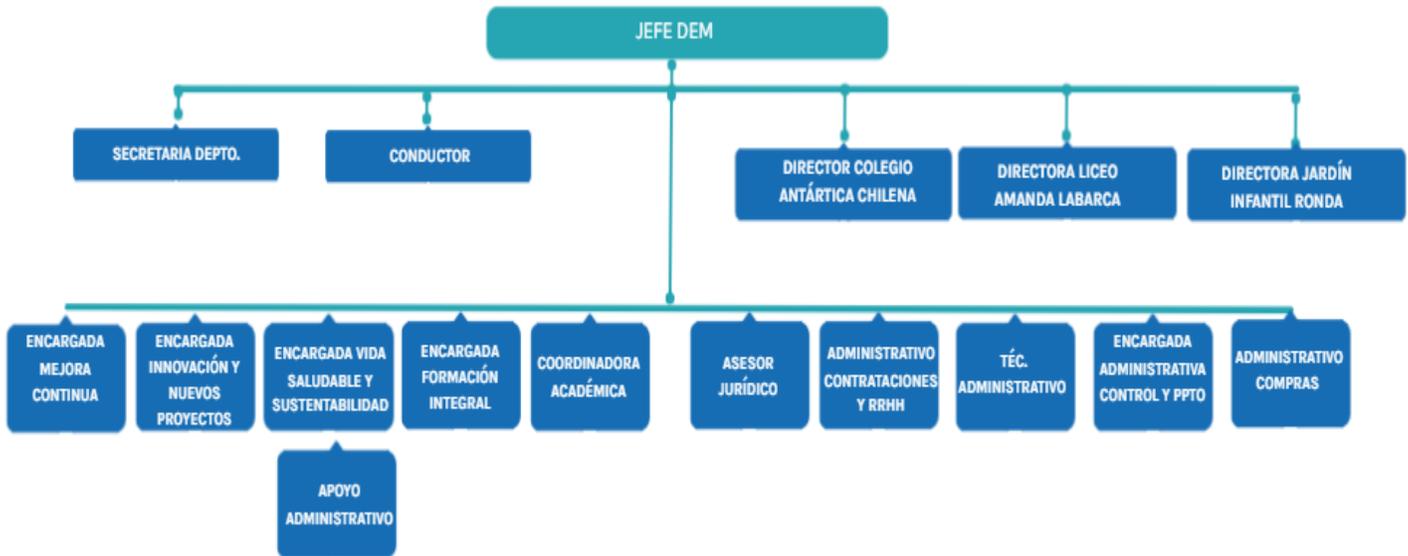
En relación a los actores externos, MINEDUC, JUNAEB, CPEIP, Educación Pública, ACHM, SENDA, otros municipios, entes gremiales, colegios y jardines infantiles particulares, universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay dos establecimientos educacionales dirigidos por profesionales elegidos a través de la ley N°20.501:

- Liceo Amanda Labarca
- Colegio Antártica Chilena

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)

6 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 los procesos de gestión técnico-pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° básico	$\left(\frac{\text{puntaje promedio obtenido por los establecimientos en el SIMCE 4° básico, en el año } t}{\text{puntaje promedio obtenido en } t-1} - 1 \right) * 100$	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	Promedio Lenguaje 282.5 Promedio Matemática 261	Año 1: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2° medio	$\left(\frac{\text{puntaje promedio obtenido por los establecimientos en el SIMCE 2° medio, en el año } t}{\text{puntaje promedio obtenido en } t-1} - 1 \right) * 100$	Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio	Promedio lenguaje: 273. Promedio Matemática 266	Año 1: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	

				del año anterior.		
Tasa de variación anual del promedio PAES a nivel comunal	((puntaje promedio obtenido por los establecimientos en el año t/el puntaje promedio obtenido en t-1)-1)*100	Resultados oficiales de la PAES entregados por el MINEDIUC al municipio	Promedio Lenguaje 655.6 Promedio matemática 652.6	Año 1: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 4% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 4% respecto del año anterior.	10%	

Objetivo n°2	Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.					
Ponderación	15%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de actividades relacionadas al plan de capacitación técnica y habilidades directivas para el equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)	Documento con diseño del plan aprobado por el sostenedor Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	Plan de capacitación relacionada al PDPD.	Año 1: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	5%	
				Año 3: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	5%	
				Año 4: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	5%	

				Año 5: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	5%	
Porcentaje de satisfacción de los equipos directivos respecto del plan de capacitación de la comuna.	(N° de directivos con alta satisfacción en el año t/ N° de directivos totales evaluados en el año t) *100	Encuesta de evaluación de satisfacción aprobada	Se realiza una encuesta de satisfacción a fin de año con baja participación	Año 1: Satisfacción de un 50% de los encuestados	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días
				Año 2: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	

Objetivo n°3	Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a la mejora de la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	15%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de Convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año en curso	N° de convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas en el año t/N° de convenios de colaboración programados a suscribir con Entidades Públicas o Privadas en el año t	Diseño de un plan para los 5 años	Existen, pero se deben fomentar.	Año 1: Aumento del 5% respecto del año anterior.	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 5% respecto del año anterior.	5%	
				Año 3: Aumento del 5% respecto del año anterior.	5%	
				Año 4: Aumento del 5% respecto del año anterior.	5%	
				Año 5: Aumento del	5%	

				5% respecto del año anterior.		
Porcentaje de satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional	(N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t) *100	Encuesta de evaluación de satisfacción aprobada por el sostenedor. Informe anual de los resultados obtenidos con análisis y sugerencias de mejora	Se realiza una encuesta de satisfacción a fin de año con baja participación	Año 1: Satisfacción de un 50% de los encuestados	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	

Objetivo n°4	Mejorar la convivencia y clima escolar de los establecimientos educacionales					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de actividades del diseño, ejecución del Plan Municipal de Convivencia Escolar	(N° de Actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)	Plan municipal de convivencia escolar aprobado por el sostenedor Informe anual con actividades realizadas	No existe un plan comunal. Se establecen acciones por establecimiento en plan de formación, mes de la convivencia y otras actividades lideradas por el DEM	Año 1: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	10%	
				Año 3: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	10%	
				Año 4: Cumplimiento del 100% de las actividades programadas	10%	
				Año 5: Cumplimiento del 100% de las	10%	

				actividades programadas		
Porcentaje de atenciones realizadas en plan de salud mental a la comunidad	(% de atenciones realizadas en el año t/ % total de atenciones disponibles en el año t) *100	Registros de atenciones Informe anual estado de atenciones	Se cuenta con un plan de salud mental a la comunidad	Año 1: Cumplimiento del 70% de las atenciones programadas	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Cumplimiento del 75% de las atenciones programadas	10%	
				Año 3: Cumplimiento del 80% de las atenciones programadas	10%	
				Año 4: Cumplimiento del 85% de las atenciones programadas	10%	
				Año 5: Cumplimiento del 90% de las atenciones programadas	10%	

Objetivo n°5	Regularizar/Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DEM y sus establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución del presupuesto anual vigente del DEM	(% de ejecución presupuestaria del DEM en el año en curso / % del presupuesto disponible del DEM en el año en curso)*100	Ejecución presupuestaria trimestral	Ejecución anual	Año 1: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	

				Año 5: Aumento del 2% respecto del año anterior.	10%	
Porcentaje de incremento en la ejecución anual de los recursos ministeriales (SEP, FAEP, otros)	((M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP en el año t / M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año t-1)-1)*100.	Registro de ingresos y gastos	70% de gasto en el período que se extiende el convenio	Año 1: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: Aumento del 3% respecto del año anterior.	10%	

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%.