

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE NACIMIENTO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Nacimiento, Región del Biobío

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 Nacimiento, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	53
Presupuesto que administra	\$13.338.148.000

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. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Generar estrategias que contribuyan a mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje, a través de metodologías Innovadoras, especialmente en el Liceo Técnico Profesional de la comuna. 1.2 Diseñar e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Nacimiento. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y desarrollo integral.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Actualizar y fortalecer la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Elaborar un instrumento que permita medir y mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Generar estrategias y acciones de vinculación entre el DAEM y la comunidad escolar en su conjunta.

<p>4. Contribuir a la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Diseñar estrategias que contribuyan a aumentar la matrícula y la asistencia escolar a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Elaborar un plan de seguimiento a los proyectos de infraestructura y mantenimiento de los establecimientos educacionales.</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 **\$889.152.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.778.304.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.667.456.-**

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 **\$889.152.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

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, en el ámbito educacional escolar. *

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

- Gestión Presupuestaria y/o financiera
- Inclusión educativa

***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
<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
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	20%
<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>	15%
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	25%
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	64
Dotación Total DAEM	656
Dotación Total Municipal	124 (Planta/contrata)

Presupuesto Global de la comuna	11.454.645.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (92%)	12.271.096.160
	Aporte Municipal (0%)	0
	Otros financiamientos (8%)	1.067.051.840
	TOTAL	13.338.148.000

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

Según el Censo de Población y Vivienda 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la población comunal es de 26.315 habitantes. Esto equivale al 1,7% de la población regional y sitúa a Nacimiento entre las cuatro comunas más pobladas de las 14 que componen la provincia de Bío Bío, después de Los Ángeles, Mulchén y Cabrero.

Para el año 2024, la proyección de población del INE es de 28.028 habitantes, con un aumento del 6,5% en base a las cifras de 2017.

Población Comunal (fuente INE) (Nº)	26.315
Porcentaje de Población Rural (%)	87,5%
Porcentaje de Población Urbana (%)	12,5%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.3%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.7%

La visión del DAEM es Fortalecer el desarrollo de la Educación Pública Local, con el propósito de aportar, evaluar y mejorar los procesos educativos, identificando nudos críticos y oportunidades de mejora en la gestión pedagógica, de recursos y liderazgo, tributando al logro de aprendizajes de calidad en niños, niñas y adolescente en pertinencia con el entorno, relevando el capital humano y social del territorio.

Para lo anterior se busca potenciar una educación de calidad con pertinencia territorial, brindando igualdad de oportunidades, a través de la incorporación de estrategias metodologías y didácticas, que permitan fomentar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, desarrollando habilidades de nivel superior, tributando así a obtener más y mejores aprendizajes.

**3.3
CONTEXTO
INTERNO DEL
DAEM**

El sistema educativo municipal cuenta con 16 establecimientos de Enseñanza Básica: 5 en la zona urbana y 12 en el sector rural, además de 1 liceo polivalente y 4 salas cunas y jardines infantiles, los que se detallan a continuación:

ESTABLECIMIENTO	SECTOR	NIVELES
Liceo Municipal	Urbano	Ed. Media HC – TP / Taller Laboral
Escuela El Saber	Urbano	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Canadá	Urbano	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Toqui Lautaro	Urbano	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Óscar Guerrero Quinsac	Urbano	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Nacimiento de Nuestro Señor	Urbano	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Dollinco	Rural	Ed. Parvularia – Ed. Básica.
Escuela Millapoa Diuquín	Rural	Ed. Básica

Escuela Chequenal	Rural	Ed. Básica
Escuela Víctor Beltrán Carrimán	Rural	Ed. Básica
Escuela San Francisco de Millapoa	Rural	Ed. Básica
Escuela Palmilla	Rural	Ed. Básica
Escuela San Roque	Rural	Ed. Básica
Escuela San Ramón	Rural	Ed. Básica
Escuela El Peral	Rural	Ed. Básica
Escuela Santa Luisa	Rural	Ed. Básica
Sala Cuna y Jardín Infantil Dra. Lucy Kojchen	Urbano	Ed. Inicial Ed. Parvularia
Sala Cuna La Cruz	Urbano	Ed. Inicial Ed. Parvularia
Sala Cuna y Jardín Infantil Lautaro	Urbano	Ed. Inicial Ed. Parvularia
Sala Cuna Salvador Allende	Urbano	Ed. Inicial

Además, en la comuna de Nacimiento existen dos establecimientos educacionales, particulares-subsuvcionados, a saber, Colegio San Juan de Dios y Colegio Teresiano, los cuales presentan una oferta académica que va desde pre kínder hasta cuarto medio, situación que ha contribuido a una disminución de la matrícula en los establecimientos municipales en los últimos años

Matrícula Histórica						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3.397	3.314	3.250	3.168	3.143	3.102	3.054

Nuestras comunidades educativas se han caracterizado a través de los años por entregar una formación integral, dando énfasis a los procesos pedagógicos, potenciando el desarrollo de capacidades y habilidades a través de valores como la solidaridad, respeto por el medio ambiente, inclusión en todos sus niveles, promoviendo una cultura deportiva y de altas expectativas, gracias a lo cual se ha logrado resultados positivos los cuales se reflejan a continuación:

AÑOS	MATRÍCULA 4° E.M.			N° ALS. RINDIERON P.S.U/P.D.T			N° ALS.QUE OBTUVIERON PUNTAJE MÍNIMO PARA POSTULAR		
	HC	TP	TOTAL	HC	TP	TOTAL	HC	TP	TOTAL
2018	125	106	231	112	72	184	81	10	91
2019	138	88	226	129	62	191	75	9	84
2020	140	97	237	109	39	148	51	4	55

2021	127	84	211	108	27	135	63	6	69
2022	127	77	204	108	35	143	80	19	99
2023	123	62	185	97	39	136	76	21	97
2024	125	76	201	122	68	190	115	52	167

SIMCE	ÁREA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	285	265	N/A	N/A	266	271
4° Básico	Matemáticas	280	270	N/A	N/A	253	266
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	233	N/A	N/A	N/A	235	217
II° Medio	Matemáticas	238	N/A	N/A	N/A	242	234

Como consecuencia de la emergencia sanitaria, se interrumpió por dos años consecutivos la aplicación de la Evaluación Simce a nivel nacional 2020- 2021. Desde el año 2022 se está aplicando de forma regular la evaluación en estudiantes de cuarto básico y segundo medio observándose una leve alza en los resultados obtenidos en enseñanza básica, sin embargo, el gran desafío es superar los resultados obtenidos en enseñanza media, a través de acciones que prioricen el aprendizaje en Lenguaje, matemática y transversalmente instancias con foco en una cultura del buen trato.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El Jefe del DAEM se relaciona internamente con:

El Alcalde de la Municipalidad de Nacimiento.

- Directores y encargados de Escuelas.
- Concejo Municipal: Reuniones para dar cuenta de la ejecución de programas y funcionamiento del sistema educativo comunal.
Alumnos, padres y apoderados, docentes, asistentes de la educación y funcionarios DAEM.

El Jefe del Departamento de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

Ministerio de Educación, Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - CONACE, JUNAEB, SENAME, Colegio de Profesores y Asistentes de la Educación, Centro General de Padres y Apoderados, Carabineros de Chile así como cualquier otra organización pública o privada.

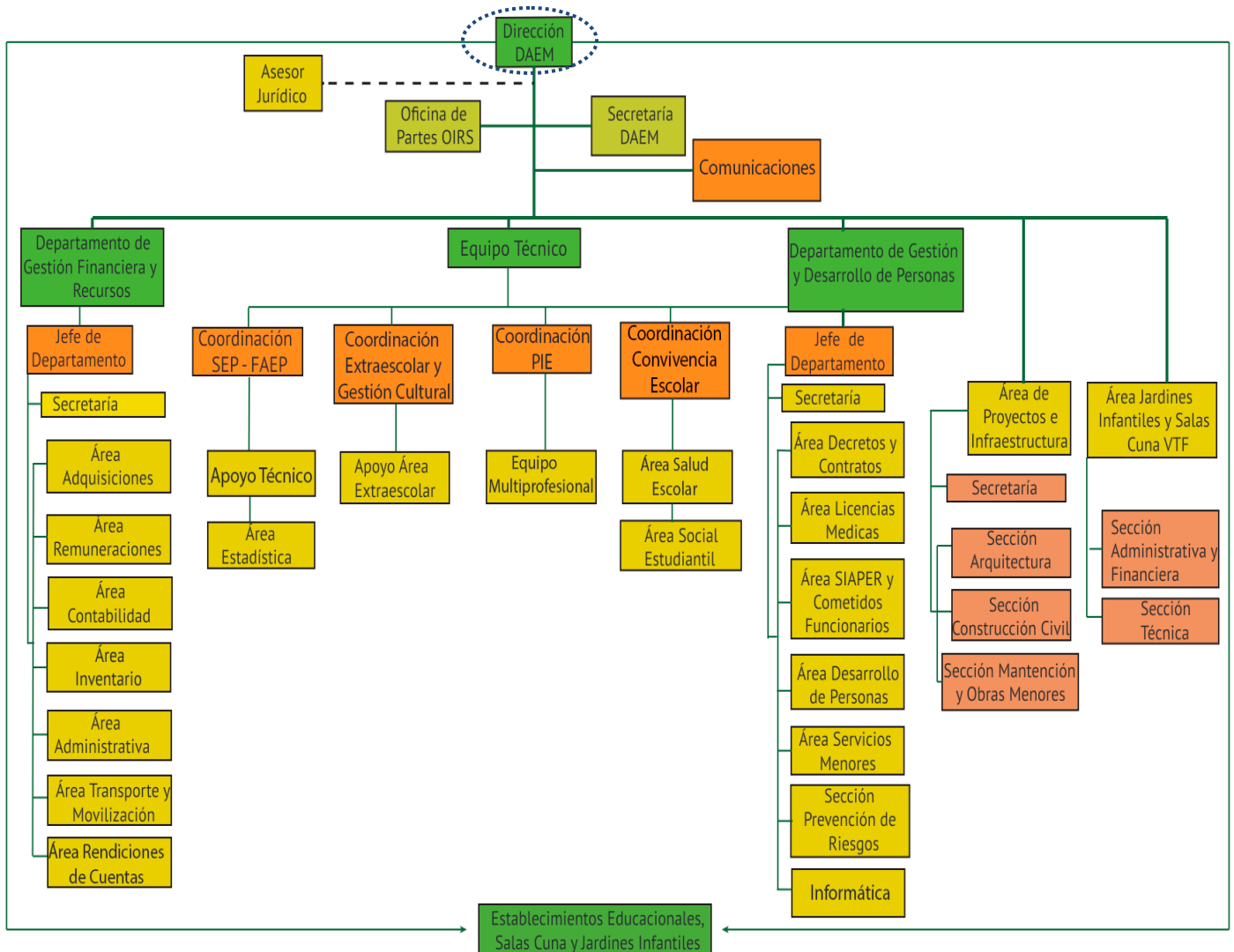
3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna de Nacimiento hay 5 establecimientos urbanos, cuyos directores han sido nombrados a través de la ley 20.501, además del Director del Liceo Municipal, quien también fue nombrado vía concurso público.

- 4451 – 2 Liceo Municipal
- 452 – 0 Escuela El Saber
- 454 – 7 Escuela Canadá
- 455 – 5 Escuela Toqui Lautaro
- 453 – 9 Escuela Óscar Guerrero Quinsac
- 7924 – 8 Escuela Nacimiento de Nuestro Señor

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DAEM



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)

1. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

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

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

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

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

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Actualización y porcentaje de implementación del Proyecto Educativo Comunal	(% de acciones ejecutadas del PEC para el año t/ % de acciones planificadas del PEC para el año t)*100	Documento con diseño y planificación de acciones del PEC para año t	Proyecto Educativo Comunal por actualizar.	Año 1: 100% PEC actualizado	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 30% implementación PEC	20%	
				Año 3: 50% implementación PEC	20%	
				Año 4: 70% implementación PEC	20%	
				Año 5: 100% implementación PEC	20%	
Porcentaje de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Documento de Estrategias con propuesta de metodologías innovadoras a implementar en Establecimientos Educacionales.	19% de los establecimientos cuentan con estrategias innovadoras para la implementación de las Bases Curriculares	Año 1: Mantener el porcentaje actual.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumentar a un 40% del dominio de las bases curriculares.	10%	
				Año 3: Aumentar a un 60% del dominio de las bases curriculares.	10%	
				Año 4: Aumentar a un 80% del dominio de las bases curriculares.	10%	
				Año 5: Aumentar a un 100% del dominio de las bases curriculares.	10%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t / % de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento	Medición inexistente de la satisfacción de los equipos directivos.	Año 1: Definición de línea base y 30% de satisfacción con el programa	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de satisfacción con el programa	10%	
				Año 3: 80% de satisfacción con el programa	10%	
				Año 4: 90% de satisfacción con el programa	10%	
				Año 5: 100% de satisfacción con el programa	10%	
Porcentaje de cumplimiento de los objetivos de las redes de trabajo entre los distintos equipos directivos de los establecimientos educacionales	(% de los objetivos cumplidos de las redes de trabajo en el año t / % de los objetivos esperados de las redes de trabajo en el año t)*100	Documento con planificación anual e informe de cumplimiento con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.	Redes de trabajo inexistentes	Año 1: Crear 2 redes de trabajo entre equipos directivos. Meta de cumplimiento: 30%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Consolidar y aumentar a 3 redes de trabajo. Meta de cumplimiento : 50%	10%	
				Año 3: Ampliar las redes existentes y crear al menos 4 redes. Meta de cumplimiento	10%	

				: 70%		
				Año 4: Mejorar y fortalecer las redes de trabajo, alcanzando un 85% de cumplimiento.	10%	
				Año 5: Lograr la implementación completa de redes de trabajo, alcanzando el 100% de cumplimiento.	10%	

Objetivo N°3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de un plan de acción que permita medir y mejorar la satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional	(N° de actividades realizadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t/N° de actividades programadas según plan de acción para medir satisfacción de apoderados en el año t) *100	Diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de apoderados/as de todos los establecimientos.	Encuestas de satisfacción	Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 20% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 3: 30% Incremento de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 4: 50% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
				Año 5: 80% Incremento de positiva de Padres y Apoderados.	10%	
Porcentaje implementación	(N° de acciones realizadas en el año t/N° de	Resultados oficiales según Agencia de Calidad de la Educación en	Plan de Gestión de la Convivencia	Año 1: 70% de las acciones programadas	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros

acciones de la Política Comunal de Convivencia Escolar	acciones programadas en el año t) *100	indicador de Convivencia Escolar.	Educativa por establecimiento	Año 2: 80% de las acciones programadas	20%	docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 3: 90% de las acciones programadas	20%	
				Año 4: 90% de las acciones programadas	20%	
				Año 5: 100% de las acciones programadas	20%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.						
Ponderación	20%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos	
Tasa de aumento de los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamiento externo, tales como FNDR, MIEP, PMU, JUNJI, FAEP Y OTROS.	((% fondos externos en el año t/ % fondos externos en el año t -1) - 1)*100	Informe anual de gestión financiera: Un reporte elaborado por el equipo financiero que detalle los recursos obtenidos de fuentes externas. Certificados de adjudicación de fondos: Documentos emitidos por las entidades que proporcionan los fondos, los cuales certifican la cantidad adjudicada y las condiciones de uso. comprobantes de transferencia de fondos: Registros bancarios o de	No hay	Año 1: r	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				Establecer los primeros fondos externos como referencia inicial para los incrementos futuros.			
				Año 2: 5% de incremento en los fondos externos respecto al año anterior			10%
				Año 3: 5% de incremento en los fondos externos respecto al año anterior			10%
				Año 4: 5% de incremento en los	10%		

		<p>contabilidad que demuestren la recepción de los fondos externos en las cuentas del establecimiento.</p> <p>Convenios firmados: Documentos que validen la formalización de acuerdos con los organismos financiadores, que respalden el uso de los fondos externos para proyectos educativos.</p>		<p>fondos externos respecto al año anterior</p> <p>Año 5: 5% de incremento en los fondos externos respecto al año anterior</p>	10%	
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseño e implementación de un plan de seguimiento para el Control de gestión financiera	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de acciones implementadas de seguimiento financiero en el año } t}{\text{N}^\circ \text{ de acciones planificadas para el año } t} \right) \times 100$	<p>Informes trimestrales de ejecución presupuestaria: Informes que muestren los resultados de la ejecución del presupuesto, detectando desviaciones y áreas de mejora.</p> <p>Certificación de auditorías internas o externas: Documentos emitidos por auditores que certifiquen el cumplimiento de las normas y procesos financieros.</p>	No hay	<p>Año 1: Desarrollo y aprobación del plan de seguimiento financiero.</p> <p>Año 2: Implementación del 30% de las acciones del plan.</p> <p>Año 3: Implementación del 60% de las acciones del plan.</p> <p>Año 4: Implementación del 80% de las acciones del plan.</p> <p>Año 5: Implementación del 100% del plan de seguimiento.</p>	10% 10% 10% 10% 10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.

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%.