

JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE FUTRONO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Futrono, Región de Los Ríos

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe del Departamento de Administración de la Educación Municipal (Jefe DAEM) 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 Jefe del DAEM de Futrono, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde 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	44
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	398
Presupuesto que administra	\$9.063.310.338

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 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Futrono. 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 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.

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 **\$925.496.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.850.992.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.776.488.-**

En caso de quien resulte seleccionado 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 **\$925.496.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del **200%.**

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**.

Este análisis se profundizará en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de proyectos educativos y gestión administrativa-financiera en el ámbito escolar.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o conocimientos en:

- Gestión de recursos públicos
- Mercado Público
- Remuneraciones en Código del Trabajo o Estatuto Docente

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

***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
A1. PASIÓN 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.	10 %
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.	30 %
A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.	20 %
A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.	30 %
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	44
Dotación Total DAEM	442
Dotación Total Municipal	1000

Presupuesto Global de la comuna	\$24.144.360.338	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (82,4%)	\$7.472.837.242
	Aporte Municipal (3,8%)	\$ 350.000.000
	Otros financiamientos (13,8%)	\$1.240.473.096
	TOTAL	\$9.063.310.338

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN

La comuna de Futrono forma parte de la provincia del Ranco, cuya capital de la provincia es la ciudad de La Unión, se ubica a 72° de longitud oeste y a 40° de latitud sur. Sus límites territoriales son: hacia el norte con las comunas de Panguipulli y Los Lagos; hacia el sur con la comuna de Lago Ranco; hacia el este con la República Argentina; y hacia el oeste con las comunas de Paillaco y La Unión. La superficie de la comuna es de 2.267,5 km², según los resultados Censo 2024 posee una población total de 15.635 habitantes, lo que representa el 3,92% de la población total de la Región de Los Ríos (398.230), mientras que a nivel país (18.480.432 habitantes) representa el 0,08%.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	15.635
Porcentaje de Población Rural (%)	41,9
Porcentaje de Población Urbana (%)	58,1
Tasa de Natalidad (TAS)	10,9
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	12
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,7
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,3

La economía de la comuna de Futrono se presenta en un 70% en microempresas principalmente en rubros de agricultura, ganadería, comercio, construcción, transporte, forestal y turismo. La encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN realizada el año 2017, indica que el porcentaje de pobreza por ingreso es de un 14,1%, lo que coincide con un 95,3% de tasa de alfabetismo de personas de 15 años o más.

Como administración, anhelamos un sistema educativo municipal de calidad, inclusivo, integrador e innovador; que eduque desde la realidad social de nuestras comunidades. Que fomente al interior de cada unidad educativa, la cultura de la colaboración, la responsabilidad y las altas expectativas, promoviendo el respeto por nuestra cultura ancestral y el medio ambiente, para enfrentar desde nuestra propia identidad, los desafíos que nos plantea el mundo globalizado.

Este municipio busca fortalecer el rol del Director y de los Equipos Directivos con énfasis en el desarrollo pedagógico, seguimiento de la implementación curricular y fortalecer la difusión de los establecimientos educacionales.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Futrono posee 12 Establecimientos educacionales municipales y 3 salas cunas VTF, donde el 16.7% corresponde a establecimientos urbanos y el 83.3% a rural y se dividen en:

- 09 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Básica y Media
- 01 establecimientos de Educación Pre- básica
- 03 Salas cunas VTF.

Los establecimientos educacionales de administración municipal concentran el 47% aproximado de la matrícula total de la comuna.

Por otra parte, la matrícula municipal tuvo un aumento sostenido hasta el año 2022 y por diversos factores, los últimos años se ha visualizado una disminución.

Matrícula Histórica					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.699	1.806	1.812	1.755	1.730	1.634

Respecto de los resultados de pruebas SIMCE, es dable precisar que, durante el año 2020 y 2021 no se realizaron mediciones. (N/A: No aplica)

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2020	468	408,5
2021	410,6	422
2022	541	487
2023	517,7	537
2024	558,7	MAT1 551,3 – MAT2 382,3
2025	569	MAT1 566 – MAT2 418,8

SIMCE	ÁREA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	258	284	267	277
4° Básico	Matemáticas	N/A	N/A	243	248	250	254
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	235	N/A
6° Básico	Matemáticas	N/A	N/A	N/A	N/A	234	N/A
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	207
8° Básico	Matemáticas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	234
8° Básico	Ciencias Naturales	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	226
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	N/A	N/A	243	240	236	223
II° Medio	Matemáticas	N/A	N/A	235	227	218	230

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los usuarios internos y externos más importantes son los integrantes de la comunidad educativa, entiéndase por ello, los estudiantes, docentes, asistentes, padres y apoderados. Así mismo, en el ejercicio de las funciones, el trabajo articulado con los equipos directivos y la municipalidad, se convierten en los principales actores para la provisión de lo necesario para el funcionamiento de los establecimientos y el cumplimiento los planes educativos.

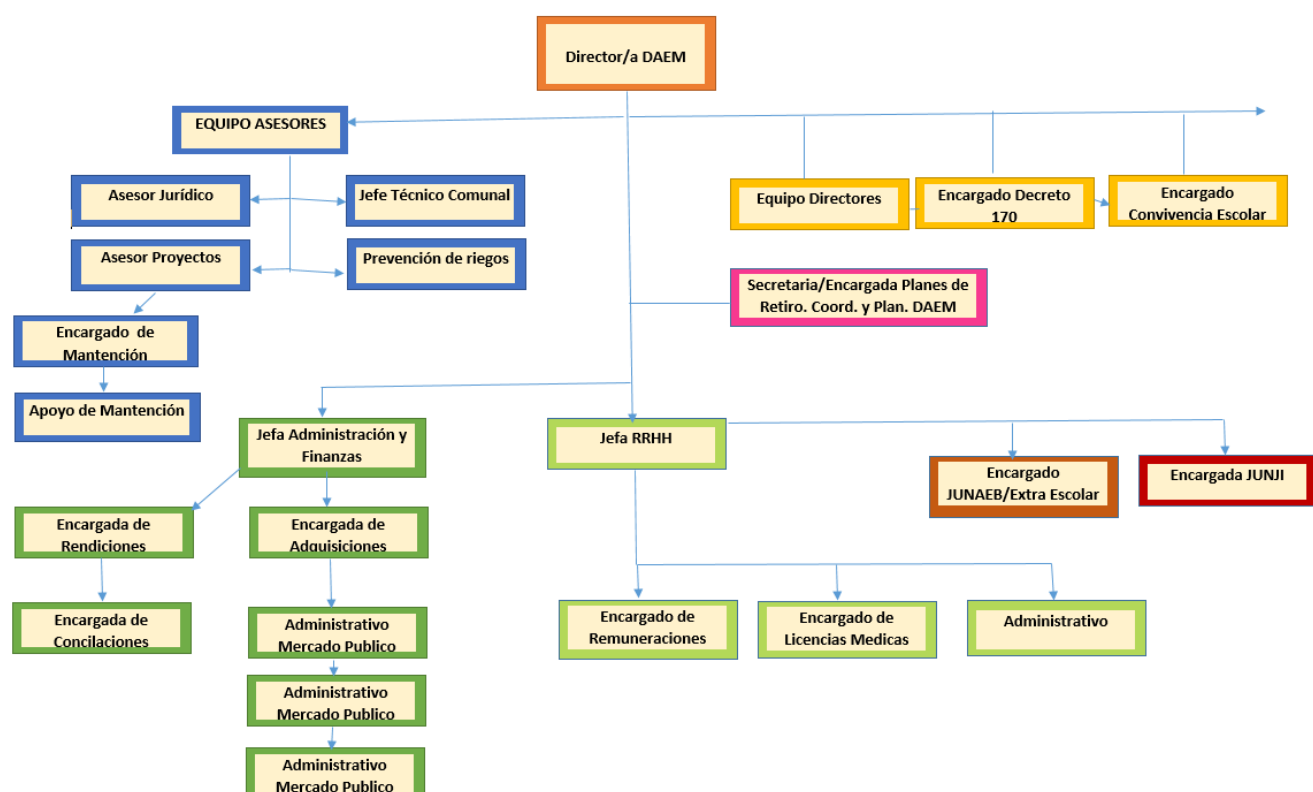
El Jefe Departamento Administración Municipal también se relaciona con los siguientes actores externos: **Ministerio de Educación -MINEDUC**: que se vincula a través de la Secretaría Ministerial Regional de Educación (SECREDUC) y el Departamento Provincial de Educación (DEPROV) entre otros entes Ministeriales.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 12 establecimientos educacionales, de los cuales 03 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, siendo los siguientes:

- Escuela Rural Curriñe
- Escuela Rural de Nontuelá
- Instituto Técnico profesional Llifén

3.6 ORGANIGRAMA



IV. DESEMPEÑO JEFE DAEM

4.1 CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA JEFE DAEM

- El Jefe 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 DAEM 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)

4.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE DAEM

- El Jefe DAEM 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 Jefe 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 Jefe DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe 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.
- ***Se deja constancia que, a partir del 01 de enero de 2027 el Servicio Local de Educación Pública de Ranco iniciará sus funciones, siendo traspasado con posterioridad el Departamento de Administración de Educación Municipal de Futrono conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de posibles modificaciones.***

ANEXO

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

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	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo 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	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración y porcentaje de implementación de un plan de fortalecimiento de metodologías innovadoras para los establecimientos de la comuna.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de fortalecimiento en el año t / N° de actividades programadas del Plan de fortalecimiento para el año t)/*100	Plan de fortalecimiento de metodologías innovadoras aprobado por la autoridad.	Plan de fortalecimiento inexistente	Año 1: Diseño 100% del plan	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Implementación del 70% del plan	20%	
				Año 3: Implementación del 80% del plan	20%	
				Año 4: Implementación del 90% del plan	20%	
				Año 5: Implementación del 100% del plan	20%	

Objetivo 2	Potenciar las habilidades y competencias de liderazgo, para el equipo interno, los y las 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 implementación del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM.	(N° de actividades ejecutadas del programa de perfeccionamiento y capacitación en t/ N° de actividades programadas para el año t)*100	Informe ejecutivo de cada establecimiento educacional que dé cuenta de la implementación del programa de perfeccionamiento y capacitación realizado	No existen programas o planes de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño del programa de perfeccionamiento y 40% de ejecución del programa de perfeccionamiento	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
				Año 4: 90% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	10%	
				Año 5: 100% de ejecución del programa de	10%	

				perfeccionamiento y capacitación		
Porcentaje de ejecución del programa del plan de trabajo colaborativo con jornadas de intercambio de experiencias exitosas	(N° de actividades del plan de trabajo colaborativo realizadas en el año t/total de actividades programadas del plan de trabajo colaborativo del año t)*100	Informe ejecutivo anual de cada establecimiento o educacional que dé cuenta de la implementación del plan de trabajo colaborativo realizado	No existe sistematización de jornadas de trabajo realizadas	Año 1: 100% Diseño del programa del plan de trabajo colaborativo y 40% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 4: 90% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 5: 100% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	

Objetivo nº3	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.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Actualización y porcentaje de ejecución de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar (PCCE).	(Nº de Actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / Nº de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)*100.	Fotografías, listado de asistencia e informe de actividad	En promedio una al año por establecimiento	Año 1: Actualización y 70% de ejecución del PCCE	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 80% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 3: 90% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 4: 100% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	
				Año 5:100% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	

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	Informe de la evaluación	No existe evaluación	Año 1: 70% de satisfacción según categorías más altas en instrumento.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% de satisfacción según categorías más altas en instrumento	10%	
				Año 3: 80% de satisfacción según categorías más altas en instrumento	10%	
				Año 4: 80% de satisfacción según categorías más altas en instrumento	10%	
				Año 5: 80% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	10%	

Objetivo 4	Conducir de manera eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales mediante el mejoramiento de la gestión financiera, estableciendo procesos estandarizados y transparentes que preparen a la comunidad educativa para una integración exitosa al nuevo sistema de administración de los SLEP					
Ponderación	40%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos Básicos
Porcentaje de aumento de la matrícula a nivel comunal.	(Alumnos matriculados en el año t/ alumnos matriculados en el año t-1)-1)*100	Registros Oficiales MINEDUC	La matrícula del año 2025 en la comuna de Futrono fue de 1634 alumnos/as	Año 1: mantener % de matrícula.	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.) Financiamiento de transporte escolar
				Año 2: 2% de aumento de matrícula	10%	
				Año 3: 2% de aumento de matrícula	10%	
				Año 4: 2% de aumento de matrícula	10%	
				Año 5: 2% de aumento de matrícula	10%	
Porcentaje de aumento de los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de	(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t/ Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t-1)-1)*100	Informe ejecutivo anual financiero de los recursos que han ingresado por año y proyectos financiados de forma anual	No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la búsqueda de recursos externos.	Año 1: 2% de aumento de recursos	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 2% de aumento de recursos	10%	
				Año 3: 2% de aumento de recursos	10%	
				Año 4: 2% de aumento de recursos	10%	

Equipamiento, FNDR, entre otros)				Año 5: 2% de aumento de recursos	10%	
Porcentaje de cumplimiento de plan de mejora de la gestión administrativa	(N° de acciones del Plan de Mejora de la Gestión realizadas en el año t/ total de acciones del Plan programadas del año t) *100	Informe ejecutivo anual de la Implementación del Plan de Mejora	No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la gestión administrativa de manera eficiente y efectiva.	Año 1: Elaboración de Plan de Mejora de la Gestión Administrativa y 20% de su ejecución	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 50% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	
				Año 3: 70% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	
				Año 4: 90% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	
				Año 5: 100% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa.	10%	
Porcentaje de Implementación del Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación	(N° de Actividades implementadas del plan de traspaso al SLEP en el año t/ N° de Actividades programadas para el año t)*100	Informe de actividades y portafolio de traspaso	A la fecha no hay actividades que reportar, sólo envío de nóminas	Año 1: 70% de ejecución del Plan de traspaso	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 80% ejecución del Plan de traspaso	10%	
				Año 3: 100% ejecución del Plan de traspaso	10%	
				Año 4: 100% de ejecución del Plan de traspaso	10%	
				Año 5: 100% de ejecución del Plan de traspaso	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 90% 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 90%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 90% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 70%.