

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna, Región del Maule

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 Curepto, 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	33
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	263
Presupuesto que administra	\$5.986.662.000.-

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 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 Curepto 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
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 Elaborar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.

<p>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.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDP, entre otros).</p> <p>4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado 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 **\$1.017.225.-** (Incluye asignación de zona por un monto de \$203.445.-) más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.644.785.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.017.225.-** 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:

- 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. (*)

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 experiencia en gestión, administración y/o implementación de proyectos educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones de similar complejidad*.

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

- Multiculturalidad
- Control de Gestión
- Experiencia en gestión territorial.

**** Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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
<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>15%</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>15%</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>25%</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>25%</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	33
Dotación Total DAEM	296
Dotación Total Municipal	478

Presupuesto Global de la comuna	\$12.642.301.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (71%)	\$4.242.000.000.-
	Aporte Municipal (3,4%)	\$206.500.000.-
	Otros financiamientos (25,6%)	\$1.538.162.000.-
	TOTAL	\$5.986.662.000.-

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Curepto y su zona Geográfica, cuenta con una superficie de 1.073,8 km² y una población de 9.448 habitantes, según datos INE, CENSO 2017. De sus habitantes, un 64,13% corresponde a población rural y 35,87% a población urbana. (Datos Censo 2017).

Esta comuna forma parte de la provincia de Talca, y limita al norte con el Río Mataquito y la provincia de Curicó; al sur, con la comuna de Constitución y el Río Huenchullamí; al oriente, con la comuna de Penco; y al poniente, con el Océano Pacífico.

La comuna de Curepto, se encuentra a 74 Km. al Oeste de la ciudad de Talca.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	9.448
Porcentaje de Población Rural (%)	64,13%
Porcentaje de Población Urbana (%)	35,87%
Tasa de Natalidad (TAS) c/1.000 hab.	7,4
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) c/1.000 hab.	0
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	51,35%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	48,65%

La economía y empleabilidad de Curepto se basa principalmente en la actividad silvoagropecuaria, siendo una comuna principalmente forestal y la agricultura se basa en cultivos de leguminosas (lentejas, garbanzos, chícharos) y también el cultivo de frutilla, arándano, y la actividad ganadera se basa principalmente en la crianza de ganado ovino. Adicionalmente se encuentra comercio minorista y mayorista.

El ideario educativo municipal, tiene como misión, promover la participación y compromiso de toda persona involucrada directa o indirectamente en funciones educativas, en base a valores de equidad, justicia, tolerancia y respeto, siendo un agente de cambio permanente para lograr un mejoramiento continuo de los resultados académicos acorde a las exigencias actuales de la educación en nuestro país, otorgando posibilidades de trayectoria educativa comunal, con

énfasis en potenciar equipos técnicos, implementación curricular, convivencia escolar e instaurando estrategias de inclusión y atención a la diversidad.

Los sellos educativos con los que trabaja el Departamento de Educación Municipal, se basan en los siguientes conceptos:

- Trabajo colaborativo, desde la corresponsabilidad en las tareas y la coherencia en la acción educativa y las orientaciones del DAEM.
- Preocupación por cada alumno en su momento evolutivo, atendiendo a su singularidad y respondiendo a sus necesidades.
- Apertura a las necesidades del entorno y del mundo, provocando el compromiso solidario.
- Calidad en la transmisión de los conocimientos que permita una sólida base educativa, aplicando una pedagogía inclusiva.
- Buenas maneras en el trato de las personas y el cuidado de las cosas
- Participación en la vida territorial y rural como lugar donde se vive y se madura la tradición.
- Sensibilidad por el respeto hacia el medioambiente de nuestro planeta y la importancia de su conservación.
- Formación continua de todos los agentes educativos.
- Cercanía e Implicación de las familias de nuestros alumnos como elemento primordial de la tarea educativa.
- Respeto a la persona por la dignidad humana, sin discriminación por causa alguna.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Curepto posee 23 Establecimientos Educativos municipales, donde el 8,70% corresponde a establecimientos urbanos y el 91,30% a rural y se dividen en:

- 21 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimiento de Educación Básica y Media
- 1 establecimientos de Educación Media

Adicionalmente, en la actualidad de las 22 escuelas de enseñanza básica, 5 de ellas ofrecen cursos de Educación Parvularia; 6 tienen Enseñanza Básica completa (1° a 8° años); 1 colegio básico cuenta con internado para hombres y mujeres.

El Liceo entrega educación Humanista-Científica de 1° a 4° año y, Técnica Profesional en 3° y 4° año, en tres especialidades: Técnico Forestal, Técnico en Programación y Técnico en Atención de Párvulos.

En la comuna de Curepto no existen otros establecimientos educativos de enseñanza básica y media, que los dependientes de la Municipalidad de Curepto.

Por otra parte, la matrícula municipal desde el año 2018 hasta el año 2021 había tenido un incremento sostenido en la matrícula, sin embargo, para el presente año existe una disminución de esta.

Matrícula Histórica					
2017	2018	2019	2020	2021	2022
1193	1227	1234	1253	1306	1250

Los resultados de la PSU-PTU promedios obtenidos por el establecimiento de la comuna, son los que a continuación se detallan, y estos se han visto disminuidos en ambas pruebas obligatorias, tanto en Lenguaje como en matemáticas en los últimos 5 años, llegando a bajar alrededor de 50 puntos en cada una:

PSU/PTU	Lenguaje	Matemática
	(promedio)	(promedio)
2016	457.2	450.6
2017	453.4	464.7
2018	393.8	449.3
2019	405.0	395.5
2020	392.0	408.9
2021	480.1	501.6

A continuación, se muestran los resultados SIMCE desde año 2016 al 2020, por cada uno de los niveles y áreas evaluadas:

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	287	285	292	---	---
4° Básico	Matemáticas	282	272	280	---	---
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	260	---	257	---	---
6° Básico	Matemáticas	253	---	274	---	---
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	---	260	---	250	---
8° Básico	Matemáticas	---	267	---	277	---
8° Básico	Ciencias Naturales	---	261	---	---	---
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	---	---	---	257	---
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	236	237	229	---	---
II° Medio	Matemáticas	223	247	233	---	---

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El/la Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

Ministerio de Educación: se vincula a través de la Secretaria Ministerial Regional de Educación (SECREDUC), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV).

Superintendencia de Educación: a través de las visitas de revisión a los establecimientos educacionales y rendiciones de cuentas anuales.

Dirección de Educación Pública: se vincula para la gestión de proyectos y el traspaso de la educación al nivel central.

Agencia de calidad de la educación: a través de la orientación de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos.

Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB): a través del programa alimentación escolar, becas, programa conecto para aprender.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones (CPEIP): se relaciona a través de la política nacional docente.

Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE): se relaciona a través de charlas y material de apoyo.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE): se relaciona a través de algunos proyectos educacionales que requiera financiamiento de la SUBDERE.

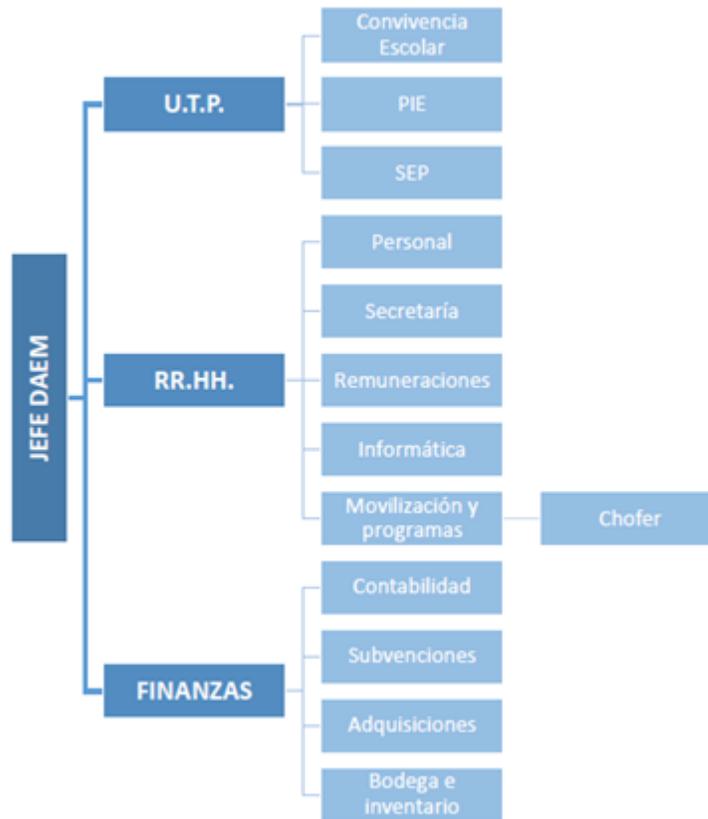
Por otra parte, el/la Jefe/a Departamento Administración Municipal se deberá relacionar internamente con: el Alcalde; Secretario Municipal; el Secretario Comunal de Planificación (SECPLAM), el Director de Control Interno, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Obras Municipal (DOM); el Consejo Municipal; la Jefa del Departamento Social; el Director del Departamento de Salud Municipal. Y en forma directa con los Directores y Profesores Encargados de cada establecimiento.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 23 establecimientos educacionales, de los cuales 2 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501, los establecimientos educacionales son los siguientes:

- Escuela Pedro Antonio González
- Liceo Luis Correa Rojas

3.6 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

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 1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica y las instancias formativas 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	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración e implementación del plan territorial de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM, directivos, docentes y Asistentes de la Educación.	(N° de actividades ejecutadas del Plan territorial de desarrollo de capacidades en el año t / N° de actividades programadas para el año t)	Plan territorial de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad. Lista de asistencia a jornadas de capacitación por	Plan territorial inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70%	5%	
				Año 3: 75%	5%	
				Año 4: 80%	5%	
				Año 5: 90%	5%	
Actualizar e implementar el plan de superación profesional (PSP), de acuerdo a las directrices del Ministerio y evaluaciones de los docentes de la comuna.	(docentes en nivel básico o insatisfactorio/ total de docentes evaluados) *100	Plan de superación profesional e Informe docente MAS, de los profesores evaluados	Anualmente se realiza un PSP, para los docentes evaluados básicos e insatisfactorio. Y el resultado es el siguiente: un 12,5% del total de docentes evaluados (72 en año 2019), es básico o insatisfactorio. Año 2020 y 2021 fue suspendida la evaluación docente.	Año 1: Actualizar PSP, y disminuir el porcentaje actual en un 30%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: disminuir el porcentaje actual en un 60%	10%	
				Año 3: disminuir el porcentaje actual en un 80%	10%	
				Año 4: disminuir el porcentaje actual en un 90%	10%	
				Año 5: 95%	10%	

Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as de 4° y 8° Básico	Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° y 8° básico que están en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° y 8° básico que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación	Sin información.	Año 1: Mantener	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 5 %	10%	
				Año 3: 5 %	10%	
				Año 4: 5 %	10%	
				Año 5: 5 %	10%	

Objetivo 2	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.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución del presupuesto anual de Educación	(presupuesto anual ejecutado en el año t/ presupuesto anual vigente en el año t) x 100%	Balance de ejecución presupuestaria anuales, presentados y publicados a la comunidad.	82% de Ejecución anual año 2021	Año 1: 85%	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 88%	15%	
				Año 3: 90%	15%	
				Año 4: 91%	15%	
				Año 5: 92%	15%	
Porcentaje de ejecución del presupuesto anual asignado por cada fondo FAEP, SEP y PIE.-	(presupuesto anual ejecutado por fondo en el año t/ presupuesto anual entregado por fondo en el año t) x 100%	Rendición de gastos ante superintendencia de educación	Ejecución Anual año 2021 FAEP 2021: 36,5% PIE 2021: 100% SEP 2021: 80%	Año 1: 80%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 82%	10%	
				Año 3: 83%	10%	
				Año 4: 84%	10%	
				Año 5: 85%	10%	

Objetivo 3	Conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales para retener y/o aumentar la matrícula en los establecimientos educacionales de Curepto, en todos los niveles de enseñanza.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>Elaborar e implementar un plan de acciones que permita aumentar la matrícula de la educación municipal</p>	$\left(\frac{\text{Matrícula al término del periodo escolar año t} / \text{matrícula al inicio del periodo año t} - 1}{1} \right) \times 100$	Plan de acciones formalizado e Informe cuantitativo, obtenido del SIGE con la cantidad de alumnos matriculados	No existe plan de acciones. Matrícula año 2022, es de 1250 alumnos.	Año 1: Elaborar el plan de acciones y Mantener matrícula 15%	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumentar en 1% 15%	15%	
				Año 3: Aumentar 2% 15%	15%	
				Año 4: Aumentar en 3% 15%	15%	
				Año 5: Aumentar en 3% 15%	15%	
<p>Elaborar e implementar un plan de acciones que permita aumento de la asistencia promedio de los establecimientos de la educación municipal</p>	$\left(\frac{\text{Asistencia promedio del año actual} / \text{Asistencia promedio del año anterior} - 1}{1} \right) \times 100$	Asistencia promedio informada en el SIGE	No existe plan de acciones. La asistencia promedio del año 2022 (agosto) es de un 92%.	Año 1: Elaborar plan de acciones y mantener asistencia promedio 10%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumentar 1% 10%	10%	
				Año 3: Aumentar 2% 10%	10%	
				Año 4: Aumentar 1% 10%	10%	
				Año 5: 1% 10%	10%	

Objetivo 4	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>Porcentaje de diseño e implementación de una política de convivencia escolar inclusiva basada en actividades que incorporen a todos los actores educativos del sistema educacional municipal y actualización de los manuales de convivencia de los establecimientos educacionales en relación a la política de convivencia.</p>	$\left(\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de actividades del Plan de Convivencia escolar ejecutadas en el año } t / \text{N}^{\circ} \text{ de actividades en el Plan de Convivencia Escolar en el año } t}{t} \right) * 100$	<p>Diseño de una política de convivencia escolar inclusiva, aprobada por la autoridad e informes de los estados de avance de la ejecución de las actividades incluidas en la política.</p> <p>Indicadores de Desarrollo Personal y Social reportados por la Agencia de Calidad de la Educación en el área de Convivencia Escolar.</p>	<p>No existe una política de convivencia escolar inclusiva.</p>	<p>Año 1: 100% del diseño de la política de convivencia inclusiva y 100% de actualización los manuales de convivencia escolar en base en relación a la política de convivencia.</p>	10%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p>Año 2: 25% de implementación de las actividades incorporados en la política.</p>	10%	
				<p>Año 3: 50% de implementación de las actividades incorporados en la política.</p>	10%	
				<p>Año 4: 75% de implementación de las actividades incorporados en la política.</p>	10%	
				<p>Año 5: 100% de implementación de las actividades incorporados en la política.</p>	10%	

<p>Diseñar e implementar un plan de acción que permita medir y mejorar la satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional</p>	<p>(N° de actividades realizadas para el desarrollo e Implementación del plan de acción para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t/N° de actividades programadas para el desarrollo e Implementación de procedimiento para medir satisfacción de madres y padres, alumnos/as y comunidad en el año t) *100</p>	<p>Diseño e implementación de un plan de acción para medir la conformidad de madres, padres y apoderados/as de todos los establecimientos debidamente aprobado por la autoridad y realizar las mejoras necesarias, en concordancia con la referida evaluación.</p>	<p>No existe plan de acción, ni un método para medir la satisfacción de los padres, madres, apoderados y alumnos.</p>	<p>Año 1: 100% Diseño del plan de acción y medición inicial de la satisfacción.</p>	15%	<p>Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p>Año 2: 15% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.</p>	15%	
				<p>Año 3: 30% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.</p>	15%	
				<p>Año 4: 50% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.</p>	15%	
				<p>Año 5: 80% Incremento de satisfacción positiva de Padres y Apoderados respecto a Gestión Educativa de EE.</p>	15%	

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%.

