

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Longaví, 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 Longaví, 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	92
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	942
Presupuesto que administra	\$13.821.472.910

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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Longaví. 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Fortalecer el monitoreo de las prácticas pedagógicas incorporando estrategias de seguimiento y acompañamiento que garanticen la correcta aplicación del curriculum en términos de cobertura.
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).

<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>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</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>
<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 y evitar el ausentismo a partir del monitoreo permanente de la asistencia real.</p> <p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</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 **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

- Comunas rurales
- Innovación y Curriculum
- Política Educativa

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación de los atributos**.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>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.</p>	15%
<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>	25%
<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>	20%
<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>	20%
<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>	20%
TOTAL	100%

I. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	92
Dotación Total DAEM	942
Dotación Total Municipal	1.507

Presupuesto Global de la comuna	\$31.254.702.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (70%)	\$9.701.845.000
	Aporte Municipal (1%)	\$ 140.000.000
	Otros financiamientos (29%)	\$ 3.979.627.910
	TOTAL	\$13.821.472.910

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Longaví, es una comuna y ciudad de Chile, ubicada en la provincia de Linares, en la Región del Maule. Se emplaza en el sector oriente del Valle Central, con una superficie total de 1,454 km².

La conectividad de la comuna con la región y el país, se da por medio del sistema vial a través de la Ruta 5 Sur, la cual atraviesa la comuna. Esto hace que Longaví tenga un acceso y salida tanto al norte como al sur del país de manera muy expedita.

En cuanto a la distancia con las comunas aledañas y otras ciudades importantes del país podemos mencionar: Retiro 10.6 km, Linares 15 km, Parral 24.5 km; Yerbass Buenas 26.3 km, Villa Alegre 33.9 km, Talca 65,59 Km y Santiago 318,2 Km.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	32.498.-
Porcentaje de Población Rural (%)	80%
Porcentaje de Población Urbana (%)	20%
Tasa de Natalidad (TAS)	3.99 por mil habitantes
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	1.90 por mil habitantes.
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.93%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.07%

En lo que respecta a las actividades económicas y productivas que predominan en nuestra comuna, tienen relación con actividades silvoagropecuarias, con una definida y clara identidad rural. Dentro de sus principales cultivos se encuentran los llamados tradicionales, frutas y hortalizas, los cuales son producidos por empresas de la zona y también por pequeños y medianos agricultores de la comuna, lo que constituye la más importante fuente laboral no calificada. Dichas actividades tienen un comportamiento estacional, que se da en el periodo primavera-verano, es decir en los meses de octubre a abril.

Lo anterior deja a la vista, que durante el resto del año las personas no tienen un trabajo específico, sino más bien, se dedican a diversas labores que puedan surgir en dicho periodo.

De acuerdo con lo informado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, el índice de vulnerabilidad que corresponde al resultado del promedio de la suma de los indicadores de población sin seguridad social, pobreza y marginación (IVE), alcanza el 81% en nuestra educación municipal.

MISION DAEM

Ser un Departamento de Educación capaz de ejecutar de manera eficiente los procesos administrativos, técnicos, pedagógicos y financieros; promoviendo estrategias innovadoras e inclusivas, con énfasis en la calidad y equidad en la educación, como soportes de un sistema educativo de carácter comunal, en un ambiente de higiene y seguridad de acuerdo a los protocolos existentes.

VISION DAEM

Que el sistema de Educación Municipal de Longaví, cuente con escuelas efectivas y seguras, donde todos los estudiantes alcancen aprendizajes significativos, adquieran conocimientos, habilidades, competencias y valores para afrontar con éxito su proyecto de vida.

Entre los objetivos estratégicos tenemos el asegurar que cada uno de los establecimientos educacionales logren el cumplimiento de los objetivos planteados en sus proyectos educativos institucionales y en sus planes de mejora educativos.

Implementar estrategias didácticas para optimizar los aprendizajes con acento en tecnologías de información, redes computacionales, software a través de plataformas educacionales, robótica y en el fortalecimiento del desarrollo personal, socioemocional, relevando las condiciones ambientales de mantención, higiene y seguridad conforme a los protocolos sanitarios existentes en contexto de pandemia.

**3.3
CONTEXTO
INTERNO DEL
DAEM**

La comuna de Longaví posee 28 Establecimientos educacionales municipales, donde el 11% corresponde a establecimientos urbanos y el 89% a rural, y se dividen en:

- 25 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimiento de educación parvulario.

Junto con lo anterior, existen 04 modalidades de Educación de adultos, impartidas en las Escuelas G-487 Dominga Cuellar, F-539 Cardenal José María Caro, F-550 Gabriel Benavente y Liceo Arturo Alessandri Palma. Además, existe un Colegio Particular subvencionado con los niveles educativos de parvulario, educación básica y enseñanza media.

Otros establecimientos educacionales particulares son:

- Escuela de lenguaje Antupiren.
- Escuela de lenguaje Palabras de Cristal.
- Escuela Especial Amanecer
- Escuela Básica Los Cerrillos.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un leve incremento en los últimos años, explicado principalmente por el efecto migratorio (principalmente de nacionalidad Haitiana Venezolana y Colombiana principalmente) junto con la llegada de una población importante trasladada desde la capital y regiones.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
3742	3599	3630	3690	3793	3986

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales han registrado un incremento sostenido en los indicadores PSU/PTU, lo que se explica en gran medida por convenios de colaboración suscritos con Universidad de Talca a través del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación (PACE), lo que ha permitido preparar estudiantes de sectores vulnerables de 3° y 4° medio de los establecimientos Liceo Bicentenario de Excelencia Arturo Alessandri Palma y Liceo Laura Urrutia. Lo anterior ha impactado positivamente, promoviendo la equidad de acceso a través de mecanismos de contrapeso socioeconómicos y académicos de nuestros alumnos que resulten matriculados y se matriculen en instituciones de educación superior adscritas a dicho convenio.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	431	407
2017	417	395
2018	441	460
2019	427	460
2020	486	485

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	252	260	253	S/E	S/E
4° Básico	Matemáticas	246	247	241	S/E	S/E
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	S/E	S/E	245	S/E	S/E
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	S/E	S/E	236	S/E	S/E
6° Básico	Matemáticas	S/E	S/E	238	S/E	S/E
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	237	233	237	S/E	S/E
8° Básico	Matemáticas	244	241	244	S/E	S/E
8° Básico	Ciencias Naturales	S/E	239	278	S/E	S/E
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	216	230	209	S/E	S/E
II° Medio	Matemáticas	211	213	219	S/E	S/E

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son :

- Alcalde
- Secretaría Municipal
- Dirección Control
- Secretaría de Planificación Comunal:
- Dirección de Obras
- Dirección de Administración y Finanzas
- Directoras y Directores de Educación Parvularia, Básica y Media
- Directoras de Jardines Infantiles VTF.

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

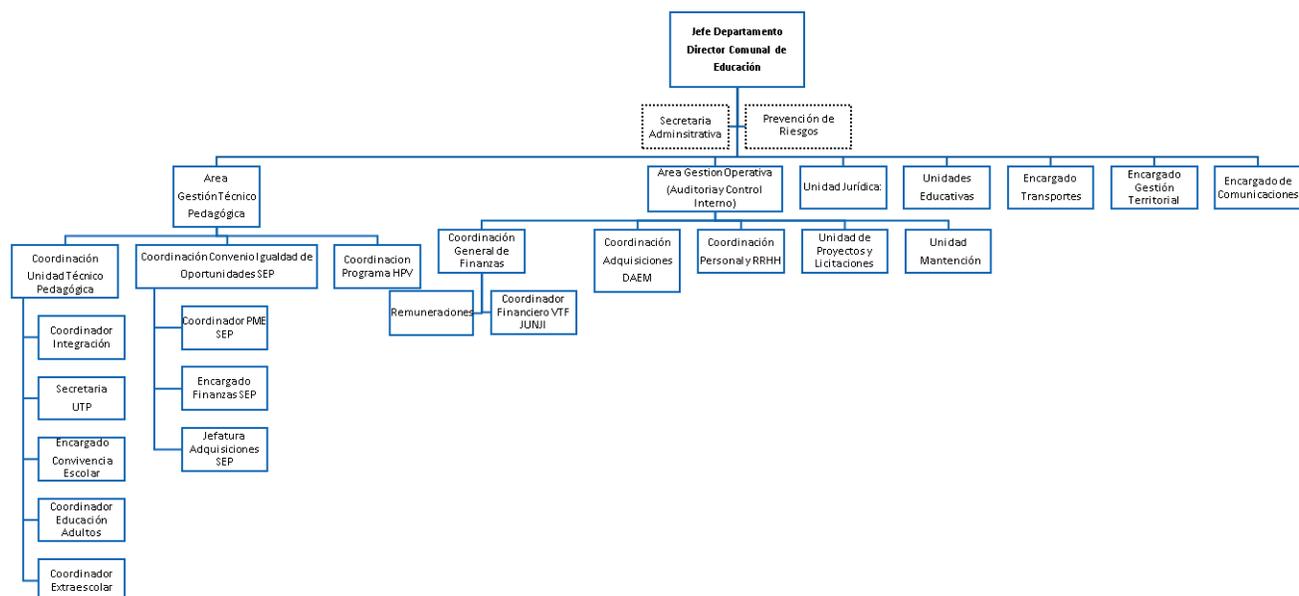
- Ministerio de Educación (Subsecretaría de Educación – DIPLAF).
- Superintendencia de Educación.
- Agencia de Calidad.
- Unidad de Apoyo Municipal.
- Centro de Experimentación e Investigación Pedagógica.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- Dirección Provincial de Educación.
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo Departamento.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI, Región del Maule.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 28 establecimientos educacionales, de los cuales 13 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501 y estos son:

- Liceo Bicentenario Arturo Alessandri Palma, sector urbano
- Escuelas; Gabriela Mistral de Paine
- Gabriel Benavente de Los Cristales
- Cardenal Caro de La Tercera
- Francisco Urrutia de La Quinta Norte
- El Carmen de El Carmen
- Marcela Paz de Esperanza
- Ángel Cruchaga Santa María de Polcura
- Jose Miguel Carrera de Miraflores
- María Tapia Mendez de Paso Cuñao
- Anselmo Tapia de Lollinco
- Liceo Laura Urrutia de San Jose, rural
- Escuela de Párvulos Semillita urbano.

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

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

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	Enero 2023
Fecha evaluación 2do año de gestión	Enero 2024
Fecha evaluación 3er año de gestión	Enero 2025
Fecha evaluación 4to año de gestión	Enero 2026
Fecha evaluación 5to año de gestión	Enero 2027
Fecha evaluación final	Marzo 2027

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)

EJEMPLO MATRIZ CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA PROCESO:	GESTIÓN PEDAGOGICA.					
Objetivo N°1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<u>Indicador 1</u> Diseño y Ejecución de un Plan Apoyo Educativo con el propósito de disminuir los niveles de logro inicial en alumnos y alumnas de 4°, 6° y 8° Básico, como de 2° medio	Porcentaje de alumnos y alumnas de los cursos que están en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos y alumnas de los cursos que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100	-Plan de apoyo educativo aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación.	No existe un Plan de apoyo Educativo	Año 1: 100% Diseño Plan de Apoyo Educativo	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 5% menos de alumnos en nivel inicial	15%	
				Año 3: 10% menos de alumnos en nivel inicial	15%	
				Año 4: 10% menos de alumnos en nivel inicial	15%	
				Año 5: 15% menos de alumnos en nivel inicial	15%	
<u>Indicador 2</u> Comprometer a los establecimientos educacionales para mejorar el promedio anual de calificaciones por niveles y asignaturas de lenguaje y	Promedio anual de calificaciones por niveles y asignaturas rendidas en año T/ promedio de los puntajes año t-1 y eso multiplicado por 100.	Resultados oficiales y actas finales de calificaciones.	No hay dato original.	Año 1: 100%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al
				Año 2: 100%	15%	
				Año 3: 100%	15%	
				Año 4: 100%	15%	
				Año 5: 100%	15%	

matemáticas.						menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
--------------	--	--	--	--	--	--

Objetivo N°2	Potenciar el mejoramiento continuo a través de instancias formativas, que permitan un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza aprendizaje en los Establecimientos Educativos de la Comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1 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	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% Implementación	10%	
				Año 3: 75% Implementación	10%	
				Año 4: 80% Implementación	10%	
				Año 5: 90% Implementación	10%	
Indicador 2 Diseñar e implementar estrategias que contemplen metodologías para un modelo pedagógico activo (habilidades para el siglo XXI)	(N° de EE que implementan metodologías de modelo pedagógico activo en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Pauta de seguimiento (elaboración propia) Modelo pedagógico por EE.	Diseño, Instalación, implementación, monitoreo y evaluación del modelo pedagógico activo (diseño e instalación Año 1)	Año 1: 100% Diseño 30% Implementación	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% Implementación	10%	
				Año 3: 80% Implementación	10%	
				Año 4: 90% Implementación	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	

ÁREA PROCESO:	GESTIÓN DE RECURSOS.					
Objetivo N°3	Ejercer un liderazgo centrado uso eficiente de los recursos humanos, financieros con la finalidad de optimizar el trabajo y el logro de los objetivos y metas propuestos.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p>Indicador 1</p> <p>Generar un plan estratégico comunal que se aplique en todas las escuelas y liceos que permita disminuir la deserción, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula.</p>	<p>Nº de actividades realizadas/ Nº de actividades planificadas multiplicado por 100.</p>	<p>-Plan estratégico comunal.</p> <p>-Evidencias audiovisuales de actividades realizadas.</p> <p>-Lista de asistencia.</p>	<p>No hay registros.</p>	<p>Año 1: 100% Diseño 30% implementación</p>	10%	<p>Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada</p>
				<p>Año 2: 80% Implementación</p>	10%	
				<p>Año 3: 100% Implementación</p>	10%	
				<p>Año 4: 100% Implementación</p>	10%	
				<p>Año 5: 100% Implementación</p>	10%	
<p>Indicador 2</p> <p>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>	<p>Nº de actividades ejecutadas / Nº de actividades que contiene el plan multiplicado por 100.</p>	<p>-Plan de mantenimiento.</p> <p>Informe de actividad ejecutada por escuela.</p> <p>-Evidencias fotográficas</p>	<p>No existe registro</p>	<p>Año 1: 100% Diseño 60% Implementación</p>	10%	<p>Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de</p>
				<p>Año 2: 100% Implementación</p>	10%	
				<p>Año 3: 100% Implementación</p>	10%	
				<p>Año 4: 100%</p>	10%	

				Implementación		al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 5: 100% Implementación	10%	

ÁREA PROCESO:	LIDERAZGO					
Objetivo N°4	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<u>Indicador 1</u> Diseñar y aplicar un plan focalizado comunal de acompañamiento, que permita orientar la planificación y ejecución de sus procesos institucionales, conducente al logro de los objetivos trazados por cada establecimiento	N° de escuelas que ejecutaron el plan/ N° de escuelas que fueron focalizadas multiplicado por 100	-Plan de acompañamiento. -Evidencias audiovisuales de actividades desarrolladas. -Registro de asistencias de las actividades ejecutadas.	No existe plan	Año 1: 100% Diseño	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				75% Implementación		
				Año 2: 100% Implementación	15%	
				Año 3: 100% Implementación	15%	
				Año 4: 100% Implementación	15%	
Año 5: 100% Implementación	15%					
<u>Indicador 2</u> Diseñar y Ejecutar un Plan para	N° de actividades realizadas/ N° de actividades planificadas multiplicado	-Planificación de actividades. -Registro de evidencias	No existe plan.	Año 1: 90%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor,
				Año 2: 100%	15%	
				Año 3: 100%	15%	

potenciar comunidades docentes que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educativos	por 100.	audiovisuales. -Registro de asistencia con participantes asistentes.		Año 4: 100%	15%	tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 5: 100%	15%	

ÁREA PROCESO	CONVIVENCIA ESCOLAR.					
Objetivo N°5	Fomentar las alianzas con las comunidades escolares, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal respecto a la convivencia escolar					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Reformular, implementar y Supervisar plan anual comunal de convivencia escolar para las escuelas y liceos, que contemple acciones a desarrollar con todos los estamentos, a fin de favorecer un ambiente propicio y desarrollo integral de los estudiantes.	N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas multiplicado por 100%	-Planificación de actividades. Registros audiovisuales. Registro de asistencia de los participantes a las actividades.	Existe un Plan Actual, conforme a orientaciones y lineamientos Mineduc	Año 1: 100% Reformular e Implementar	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 100% Reformular e Implementar	10%	
				Año 3: 100% Reformular e Implementar	10%	
				Año 4: 100% Reformular e Implementar	10%	

				Año 5: 100% Reformular e Implementar	10%	
--	--	--	--	---	-----	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.