

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE EL OLIVAR**

LUGAR DE DESEMPEÑO

El Olivar, Región del Libertador
General Bernardo O'Higgins

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 El Olivar, 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-06-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	193
Presupuesto que administra	\$ 4.185.301.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.	1.1 Diseñar e implementar anualmente el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), incluyendo actores relevantes y estrategias participativas, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de El Olivar. 1.2 Elaborar estrategias para fortalecer la coherencia entre el PADEM, los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los establecimientos y los Planes de Mejoramiento Educativo (PME). 1.3 Diseñar procesos de monitoreo y evaluación anual de las acciones del plan, los alcances y sus resultados.
2. Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.	2.1 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, apoyando el desarrollo planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 2.2 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados en las asignaturas de los diferentes niveles. 2.3 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: Conciencia Ecológica, Valorando nuestro patrimonio histórico, constancia y

	perseverancia en la adquisición de aprendizajes para la vida.
3. Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educativos estratégicos de la comuna.	3.1 Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en liderazgo efectivo para los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 3.2 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas. 3.3 Elaborar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de la tecnologías, metodología activa y recursos didácticos para el trabajo en el aula y en centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).
4. Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.	4.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del PADEM. 4.2 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 4.3 Implementar y sistematizar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.

5. Mejorar los procesos presupuestarios- financieros y en recurso humano que permita conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.	5.1 Diseñar planes de acción que logren aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 5.2 Elaborar y ejecutar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales. 5.3 Diseñar, proponer e implementar un Plan de traspaso coordinado del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación Pública 5.4 Diseñar estrategias de evaluación del personal que permita motivar la responsabilidad, la perseverancia, la eficiencia y la eficacia.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$894.828.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.789.656.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.684.484.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$894.828.-** 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

- 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. (**)

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.

1.2.3 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 al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica, en el ámbito educacional escolar. *

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

- Currículo y Convivencia Escolar
- Gestión presupuestaria/financiera.
-

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES	
PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO	Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4

COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
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.	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.	30%
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.	20%
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.	10%
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

Nº personas que dependen directamente del DAEM	14
Dotación Total DAEM	207
Dotación Total Municipal	196

Presupuesto Global de la comuna	\$ 11.994.384.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (72,87%)	\$ 3.049.828.839
	Aporte Municipal (1,91%)	\$ 79.993.925
	Otros financiamientos (25,22%)	\$ 1.055.478.236
	TOTAL	\$ 4.185.301.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN

Olivar se encuentra en la región del Libertador Bernardo O'Higgins, provincia de Cachapoal a 10 kilómetros al sur de la ciudad de Rancagua, capital regional. Limita con las Comunas de Doñihue, Rancagua, Machalí y Coínco; se divide en tres sectores Gultro, Olivar Alto y Olivar Bajo. Abarca una superficie de 45 kms², y una población de 13.602 habitantes y tiene una densidad de 299 habitantes por kms². Del total de la población 6.786 son mujeres y 6.822 corresponden a varones. El 21,2% de la población es menor de 15 años, y el 10,6% es mayor a 65 años.

El 2,73% de la población mayor de 10 años es analfabeta. 814 personas nunca se educaron en el sistema formal. Sólo 818 pueden mantener una conversación en el idioma inglés y 65 en algún idioma de pueblos originarios. 7.786 son católicos y 1.312 son evangélicos o protestantes.

El índice de vulnerabilidad es de 56,75%, por lo que se clasifica como prioritaria. Su índice de vulnerabilidad actualmente es de un 56,75%, lo que la clasifica como prioritaria en la postulación de proyectos sociales. El 4,3% es indigente, mientras que el 8,5%, según sus ingresos y el 25,9% de pobreza multidimensional. La comuna es agrícola, a base de árboles frutales y hortalizas. Las actividades asociadas se desarrollan en packings, o industrias empacadoras de frutas. El producto se exporta hacia mercados internacionales.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	13.608
Porcentaje de Población Rural (%)	28,6%
Porcentaje de Población Urbana (%)	71,4%
Tasa de Natalidad (TAS)	9,8%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	18,2%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,1%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,9%

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Olivar posee 4 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se divide en:

- 2 establecimientos de Educación Básica con Educación Preescolar.
- 1 establecimientos de Educación Media con los niveles H.C. T.P. y Educación de Adultos.
- 1 establecimiento con Educación Preescolar, Básica y Media T.P.

Además de los 4 Establecimientos Educacionales de dependencia municipal existen dos establecimientos particulares subvencionados, que atienden los niveles de enseñanza Básica y Media H.C.

Como desventaja de la existencia de estos establecimientos se puede mencionar, que afecta a la matrícula de la Educación Básica de uno de nuestros Establecimientos Educacionales, pero por otra parte es una ventaja para la educación comunal, porque atiende la demanda educativa de la Educación Media que no se podría cubrir por los establecimientos educacionales de dependencia Municipal. De igual manera, estos Colegios permiten poder realizar competencias deportivas intercomunales, concursos y otras actividades que apoyan los planes de formación.

La matrícula municipal se ha ido manteniendo a través del tiempo, pero no ha superado la del año 2021, siendo uno de los factores la tasa de natalidad, por otra parte, en los últimos años ha aumentado la demanda educativa, en la Educación Media, lo que se evidencia en las postulaciones, a través del SAES. (realizar una breve descripción relativo al aumento/disminución de matrículas en los últimos años y supuestos que han favorecido o no esto).

Matrícula Histórica				
2020	2021	2022	2023	2024
1.663	1.713	1.680	1.691	1.698

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales han tenido variaciones después de la pandemia, pero mejorando sus resultados en el SIMCE 2023, en relación al año 2022. En relación con los resultados PAES y titulación se ha logrado ir mejorando a pesar de la pandemia. Esto es consecuencia al compromiso docente, los recursos existentes, los P.M.E y el PACE de la Universidad O "Higgins.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2019	490	496
2020	428	470
2021	453	461
2022	514	463
2023	565	563

SIMCE	ÁREA	2019	2020	2021	2022	2023
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	--	--	--	--	--
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	--	--	--	243	260
4° Básico	Matemáticas	--	--	--	238	247
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	--	--	--	--	--
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	--	--	--	--	--
6° Básico	Matemáticas	--	--	--	--	--
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	234	--	--	--	--
8° Básico	Matemáticas	250	--	--	--	--
8° Básico	Ciencias Naturales	--	--	--	--	--
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	--	--	--	--	--
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	--	--	--	234	245
II° Medio	Matemáticas	--	--	--	230	250

Correspondería ingresar al SLEP en el año 2028.

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

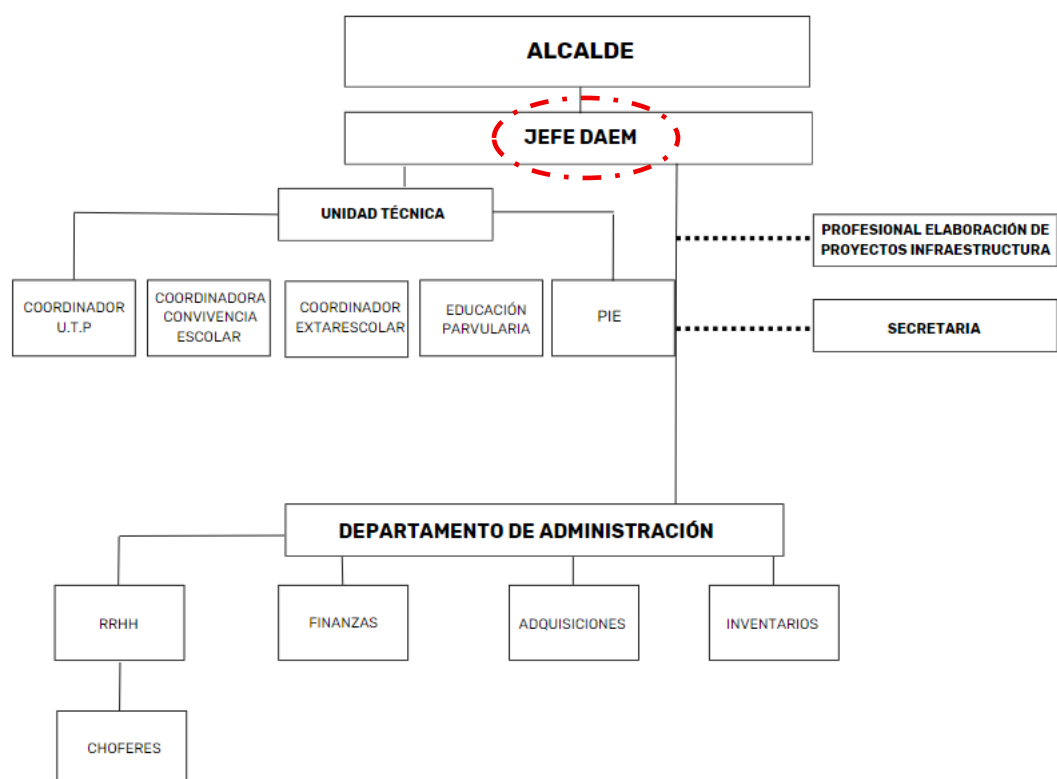
El jefe del Departamento de Educación se relaciona directamente con los diferentes estamentos de las Unidades Educativas, los que están debidamente organizados. Los Centros de Padres y apoderados cuentan con personalidad jurídica. De igual manera, con los diferentes departamentos que conforman la Municipalidad, con los que se desarrolla un trabajo colaborativo, al igual que sucede con la Dirección Provincial de Educación.

Como clientes externos se recibe colaboración de la SEREMI y la superintendencia de la educación. Otro cliente externo importante es la JUNAEB, Carabineros, Codelco, organizaciones comunitarias y las empresas comunales y de comuna aledañas. Con todas ellas se forma una red de apoyo

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 4 establecimientos educacionales, de los cuales sólo uno de ellos actualmente tiene director que concursó, a través de la Ley 20.501, que es el Liceo técnico Municipal Bicentenario Juan Hoppe Gantz.

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.

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

Objetivo n°1	Consolidar los procedimientos de la gestión educativa, a través de la planificación estratégica con enfoque sistémico, que asegure el funcionamiento de los Establecimientos Educacionales, con visión futurista.				
Ponderación	30%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos
Porcentaje de implementación de acciones del PADEM	N° de acciones implementadas del PADEM t/ N° de acciones planificadas t) 100*	Informe de la implementación de la planificación estratégica del Plan Anual de Desarrollo Educativo Comunal	Existe un Plan Anual de Desarrollo Educativo Comunal que se implementa en un 70%	Año 1: Implementación 70%	10% 1. Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. 2. Licencia Médica de Jefe DAEM y Directores por más de tres meses.
				Año 2: Implementación 80%	
				Año 3: Implementación 90%	
				Año 4: Implementación 90%	
				Año 5: Implementación 90%	
Variación de un plan de monitoreo y evaluación anual de la gestión técnico pedagógica y administrativa de los E. E.	N° de acciones implementadas del plan de monitoreo t / línea de base, según diagnóstico o aplicado t) 100*.	1. Línea de base elaborada con el diagnóstico aplicado para la elaboración del Plan de monitoreo a la gestión técnico pedagógica y administrativa. 2. Plan de Monitoreo a la gestión administrativa y técnico pedagógica 3. Informe de mejora, según línea de base y la ejecución del plan de monitoreo	No existe un plan de monitoreo de la gestión administrativa técnico pedagógico en el DAEM	Año 1: Implementación 30%	10% 1. Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. 2. Licencia Médica de Jefe DAEM y Directores por más de tres meses
				Año 2: Implementación 60%	
				Año 3: Implementación 80%	
				Año 4: Implementación 85%	
				Año 5: Implementación 90%	

N° de convenio de colaboración suscritos vigentes con entidades públicas o privadas orientada a la implementación o apoyo pedagógico a los E.E.	(N° de convenio de colaboración suscritos en el año t / N° de convenios de colaboración ejecutándose t)100*	Informes convenios vigentes	4 Convenios vigentes	Año 1: Mantener convenios 100%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Mantener N° de convenios o mejorar 100%		
				Año 3: Mantener N° de convenios o mejorar 100%		
				Año 4: Mantener N° de convenios o mejorar 100%		
				Año 5: Mantener N° de convenios o mejorar 100%		

Objetivo nº2	Consolidar los procedimientos de gestión técnica pedagógica comunal, que permitan el mejoramiento continuo de los resultados educativos, a través del perfeccionamiento y el intercambio de experiencia					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución de la implementación de un plan de procedimientos y prácticas pedagógicas comunal	(N° de procedimientos y prácticas implementadas / N° de procedimientos y prácticas planificadas) *100	Plan curricular participativo del DAEM Informe anual de la ejecución del plan o proyecto	El Jefe DAEM apoya esporádicamente a los Jefes Técnicos con diseños de planificaciones y proyectos a flexibilizar y ejecutar.	Año 1: acciones/o procedimientos ejecutados 40%	10%	E.E. afectados por: 1. Licencias médicas del Jefe DAEM por más de tres meses 2. Emergencias sanitarias 3. Huelga de docentes prolongadas por más de dos meses 3. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las clases sistemáticas por más de dos meses.
				Año 2: acciones/o procedimientos ejecutados 60%		
				Año 3: acciones/o procedimientos ejecutados 80%		
				Año 4: acciones y procedimientos ejecutados 100%		
				Año 5: acciones y procedimientos ejecutados. 100%		
Porcentaje de implementación del Plan Comunal de Desarrollo Profesional para directivos, docentes y asistentes de la educación, que contribuya al mejoramiento de los aprendizajes	(N° de acciones implementadas del Plan Comunal del Desarrollo Profesional atinente a la función de los funcionarios capacitados/ N° de acciones del Plan Comunal del Desarrollo Profesional planificadas)	Plan Comunal del Desarrollo Profesional Matriz de evaluación del Plan Comunal del Desarrollo Profesional	El DAEM cuenta con un Plan Comunal de Desarrollo Profesional (2021-2024)	Año 1: Implementación 30% de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional 30%	10%	E. E. afectados por: 1. Licencias médicas del Jefe DAEM por más de tres meses 2. Emergencias sanitarias 3. Huelga de docentes prolongadas por más de dos meses 3. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las
				Año 2: Implementación 50% de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional		
				Año 3: Implementación 60% de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional		

				Año 4: Implementación 70% de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional		clases sistemáticas por más de dos meses.
				Año 5: Implementación 80% de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional		
Porcentaje de mejoras indicadores SIMCE en lenguaje y matemáticas	Puntaje promedio de evaluaciones SIMCE Lenguaje y Matemática y PAES Lenguaje y matemática/ Puntaje promedio obtenido año anterior	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de Calidad de la Educación	Porcentaje actuales 4° Básico: L= 260 M= 247 6° Básico: L= 239 M 236 8° Básico: L= 237 M= 253 2° Medio: L= 245 M= 250 PAES L= 558 PAES M= 571	Año 1: SIMCE Lenguaje: 4° 265 6° 250 8° 250 2° 250 SIMCE Matemáticas: 4° 250 6° 250 8° 255 2° 255 PAES Lenguaje: 558 PAES Matemática: 571 Año 2 SIMCE Lenguaje: 4° 270 6° 260 8° 260 2° 260 SIMCE Matemáticas: 4° 255 6° 255 8° 260 2° 260 PAES Lenguaje: 560 PAES Matemática: 573 Año 3: SIMCE Lenguaje: 4° 275 6° 270 8° 265 2° 270 SIMCE Matemáticas: 4° 265 6° 265 8° 265 2° 270 PAES Lenguaje:	10%	E. E. afectados por: 1. Licencias médicas del Jefe DAEM por más de tres meses 2. Emergencias sanitarias 3. Huelga de docentes prolongadas por más de dos meses 3. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las clases sistemáticas por más de dos meses.

				565 PAES Matemática: 575		
				Año 4 SIMCE Lenguaje: 4° 280 6° 280 8° 275 2° 275 SIMCE Matemáticas: 4° 270 6° 275 8° 270 2° 275 PAES Lenguaje: 570 PAES Matemática: 580		
				Año 5: SIMCE Lenguaje: 4° Mantener 6° 280 8° 280 2° 280 SIMCE Matemát: 4° 280 6° 280 8° 280 2° 280 PAES Lenguaje: 580 PAES Matemática: 580		

Objetivo n°3	Consolidar procedimientos y prácticas en la gestión de la convivencia escolar, que mejoren la calidad del servicio educativo comunal.
Ponderación	20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		
Porcentaje de satisfacción de funcionarios, estudiantes y apoderados respecto de la gestión realizada en convivencia escolar	$\left(\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de integrantes de las Comunidades Educativas con alta satisfacción en el año t} / \text{N}^{\circ} \text{ de integrantes totales de las comunidades educativas evaluados en el año t}}{1} \right) \times 100$	1. Informe con las acciones ejecutadas del plan de gestión de convivencia escolar comunal 2. Encuestas aplicadas para evaluar la convivencia en los Establecimientos Educativos 3. Informe de los resultados	Existe evaluaciones realizadas por los establecimientos Educativos	Año 1: E.E. evaluados 100%	10%	Licencias médicas del Jefe DAEM por más de tres meses 2. Emergencias sanitarias 3. Huelga de docentes prolongadas por más de dos meses 3. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las clases sistemáticas por más de dos meses
				Año 2: Alta satisfacción 70%		
				Año 3: Alta satisfacción 75%		
				Año 4: Alta satisfacción 80%		
				Año 5: Alta satisfacción 90%		
Variación del puntaje obtenido por los E.E. en evaluaciones SIMCE	$\left(\frac{\text{Puntaje de los I.D.P.S. obtenido en evaluación SIMCE por los E.E. t} / \text{Puntaje de los I.D.P.S. logrados en evaluaciones SIMCE por los E.E. t}}{1} \right) \times 100^*$	Reporte generado por la Agencia de Calidad de la Educación	Promedio puntaje actual es de: 76 puntos	Año 1: Mejorar 5% promedio puntaje actual.	10%	1.Licencias médicas del Jefe DAEM y/ o Directores de E.E. por más de tres meses 2. Emergencias sanitarias 3. Huelga de docentes prolongadas por más de dos meses 3. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las clases sistemáticas por más de dos meses.
				Año 2: Mejorar 10% promedio puntaje anterior de los E.E		
				Año 3: Mejorar 15% promedio puntaje anterior de los E.E.		
				Año 4: Mantener promedio puntaje anterior de los E.E.		
				Año 5: Mantener promedio puntaje anterior de los E.E.		

Objetivo n°4	Consolidar la gestión administrativa y financiera del DAEM, a través de procedimientos efectivos y eficientes que impacten en el proceso educativo, que se desarrolla en los Establecimientos Educativos.
---------------------	--

Ponderación		20%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de cumplimiento del plan de compras que considera las diferentes subvenciones	N° de adquisiciones realizadas/ N° de adquisiciones planificadas	Plan de compras Ordenes de compras emitidas	Existe un Plan de Compras anual con las subvenciones SEP y PIE	Año 1: Plan de compra ejecutado 80%	10%	1. Emergencias sanitarias 2. Catástrofes naturales que impidan por tiempo prolongado el cierre de los E.E. por más de 60 días 4. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de las clases sistemáticas por más de dos meses.
				Año 2: Plan de compra ejecutado 90%		
				Año 3: Plan de compra ejecutado 90%		
				Año 4: Plan de compra ejecutado 90%		
				Año 5: Plan de compra ejecutado 90%		
	N° de funcionarios evaluados / N° de funcionarios de la dotación DAEM y Colegios	Informe con el porcentaje de funcionarios evaluados por el Establecimiento y DAEM	1. Reglamento de funciones DAEM 2. Reglamento Interno de los establecimientos actualizándose	Año 1: Personal evaluado 50%		1. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de la evaluación de funcionarios. 2. Licencias médicas prolongadas por más de tres meses de directores
				Año 2: Personal evaluado 60%		
				Año 3: Personal evaluado 80%		
				Año 4: Personal evaluado 90%		
				Año 5: Personal evaluado 90%		
Porcentaje de gastos realizados de las	Total, de recursos de las subvenciones ejecutados	Rendición anual de cuenta ante la superintendencia	80,19% del presupuesto ejecutado	Año 1: Recursos invertidos 85%	10%	1. Situaciones de fuerza mayor que impidan el normal desarrollo de la

subvenciones recibidas, con equilibrio presupuestario y financiero	periodo x/total de recursos de subvenciones percibidos año x)			Año 2: Recursos invertidos 90%		evaluación de funcionarios. 2. Licencias médicas prolongadas por más de tres meses de directores
				Año 3: Recursos invertidos 90%		
				Año 4: Recursos invertidos 90%		
				Año 5: Recursos invertidos 90%		

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%, el Sostenedor podrá evaluar la posibilidad de realizar 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 e la evaluación siguiente, el resultado fuera inferior a 70%.