

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE QUINTA DE TILCOCO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Quinta de Tilcoco,
Región del Libertador
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 Quinta de Tilcoco, 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	34
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	257
Presupuesto que administra	4.580.927.870

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 Quinta de Tilco 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 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 y el Departamento de Educación Municipal.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y Departamento de educación. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y

	centros de padres y apoderados.
4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.

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/a 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

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 psico laboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

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

Fuente: Artículo N° 40, Ley N°

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias en gestión técnico-pedagógica y gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional escolar.*

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

- Multiculturalidad
- Control de Gestión

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	10%
A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.	15%
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.	25%
A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	34
Dotación Total DAEM	257
Dotación Total Municipal	171

Presupuesto Global de la comuna	\$ 6.018.277.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$4.073.827.870
	Aporte Municipal	\$170.000.000
	Otros financiamientos	\$337.100.000
	TOTAL	\$4.580.927.870

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Quinta de Tilcoco se encuentra ubicada en el corazón de la sexta región, situada al suroeste de Rancagua, a unos 35 KM. de esa ciudad, rodeada de cerros; sus terrenos son eminentemente agrícolas. La comuna limita al norte con Coinco, al sur con Malloa, al oeste con San Vicente de Tagua Tagua y al este con Rengo. Cuenta con una superficie de 93,2 km² y una densidad poblacional de 139,5 habitantes por Km².

La comuna tiene existencia legal desde diciembre de 1981, bajo la presidencia de Pedro Montt y en 1924, según datos del PLADECO, comienza a funcionar la Municipalidad. Está dividida en los siguientes sectores: Quinta de Tilcoco, Guacarhue, La Estacada, Carrizal, Alto del Río, Puente Alta y La Viña.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	13.408
Porcentaje de Población Rural (%)	48,59%
Porcentaje de Población Urbana (%)	51,41%
Tasa de Natalidad (TAS)	11,13 %
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	7,40%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,57%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,43%

Quinta de Tilcoco es una comuna de carácter agrícola eminentemente rural, motivo por el cual la principal fuente de ingresos económicos de la gran mayoría de sus habitantes proviene de la agricultura, seguida por el rubro de servicios comunitarios, sociales, personales y de la construcción. Actividades intensivas que pueden ser estacionales o temporales, lo que conlleva índices de desempleo en época invernal.

El Departamento de Educación de Quinta de Tilcoco busca construir y consolidar un sistema local altamente profesionalizado, sustentado en valores humanistas, articulados en una red educativa sólida y moderna, potenciando las capacidades, aptitudes, conocimientos, competencias profesionales y personales, cuyo foco se centre en desarrollar y fortalecer las habilidades, conocimientos y valores de todas y todos los estudiantes, en un clima de respeto, estimulando la conciencia ecológica y el resguardo de la identidad social y cultural de las raíces locales.

**CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Quinta de Tilcoco posee 06 Establecimientos educacionales municipales, donde el 43% corresponde a establecimientos urbanos y el 57% a rural y se dividen en:

- 04 establecimientos de Educación Básica, con niveles pre básico y básico
- 01 establecimiento de Educación Media Científico – Humanista y Técnico Profesional, incluyendo la modalidad de Educación Adultos Nocturna.
- 01 establecimiento de Educación Especial

Además de los establecimientos educacionales señalados, existe una oferta de 02 establecimientos particulares subvencionados que constituyen una competencia directa del sistema educacional municipal.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento entre los años 2020 y 2022, asociados principalmente a la emergencia sanitaria Covid-19, que impidió el traslado de los menores a comunas vecinas.

Matrícula Histórica						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.454	1.443	1.517	1.527	1.517	1408	1484

Se destaca una buena oferta educativa con la que cuentan los distintos establecimientos educacionales, con un buen desarrollo en el área artística y extraescolares.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	401	408
2018	385	413
2019	448	396
2020	416	442
2021	388	419
2022	518	484
2023	516	545

Considerar que no se cuentan con datos SIMCE 2020, dado que se suspende la prueba a partir de ese año, en adición se presentan los últimos datos IDPS disponibles, correspondientes a año 2019.

SIMCE	ÁREA	2018	2019	2022	2023
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	253	267	253	267
4° Básico	Matemáticas	240	266	225	242
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	235	NA	NA	NA
6° Básico	Matemáticas	231	NA	NA	NA
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	NA	235	NA	NA
8° Básico	Matemáticas	NA	254	NA	NA
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	NA	246	NA	NA
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	214	NA	212	231
II° Medio	Matemáticas	225	NA	214	309
II° Medio	Historia, Geografía y Cs. Sociales	227	NA	227	NA

3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal, como ente director de la gestión municipal, se relaciona tanto organismos regulatorios de la educación, tales y como: Seremi Educación, Mineduc, Superintendencia de Educación, Consejo Nacional de Educación y Agencia de Calidad de Educación.

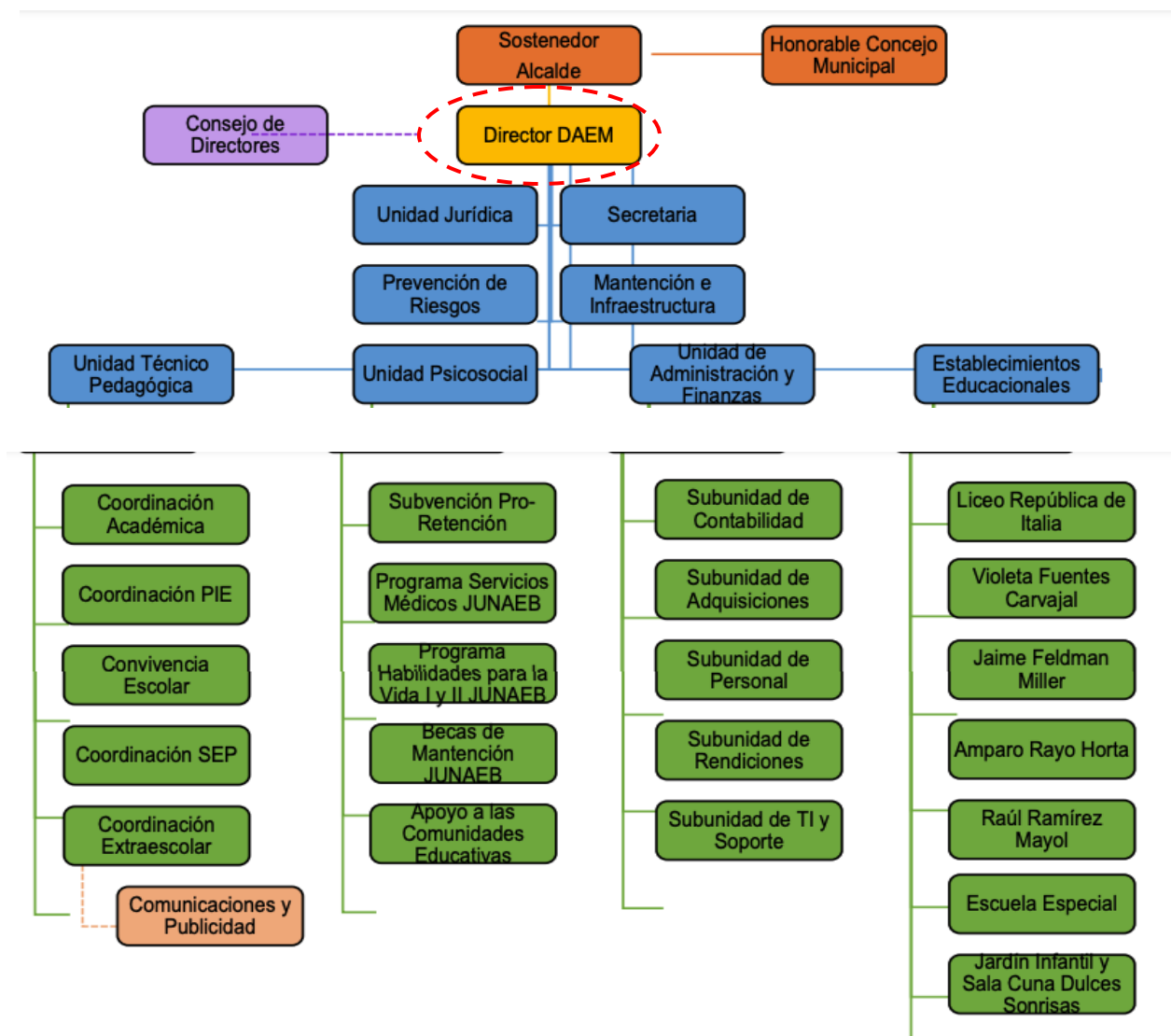
En el ámbito local el/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal debe vincularse con las diversas comunidades escolares que componen el sistema educacional de la comuna, pero también lo hace con otras instancias que influyen o trabajan con los actores de estas instancias. De esta forma se presentan por un lado asociaciones gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación), Centros de alumnos como de apoderados.

3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501

En la comuna hay 06 establecimientos educacionales, de los cuales 04 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Jaime Feldman Miller
- Escuela Amparo Rayo Horta
- Liceo Republica de Italia
- Escuela Violeta Fuentes Carvajal

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.
- ***Se deja constancia que, a partir del 1 de marzo de 2027 el Servicio Local de Educación Pública de Valle Cachapoal iniciará sus funciones, siendo traspasado con posterioridad el Departamento de Administración de Educación Municipal de Quinta de Tilcoco conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de posibles modificaciones.***

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

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

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

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 01	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
Porcentaje de disminución de la categoría insuficiente en los niveles de enseñanza básica en lectura y matemáticas	Porcentaje de alumnos/as de los cursos de enseñanza básica que están en Nivel insuficiente en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos de enseñanza básica que están en Nivel insuficiente en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación	<u>LECTURA</u> Insuficiente 46,9 %	Año 1: Movilidad de aprendizaje en 1% en todos los niveles	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Movilidad de aprendizaje en 1% en todos los niveles	10%	
				Año 3: Movilidad de aprendizaje en 1% en todos los niveles	10%	
				Año 4: Movilidad de aprendizaje en 1% en todos los niveles	10%	
				Año 5: Movilidad de aprendizaje en 2% en todos los niveles	10%	
Porcentaje de Establecimientos que incorporan metodologías innovadoras para potenciar la trayectoria educativa de los/as estudiantes considerando el contexto de cada unidad escolar.	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Documento con diseño de estrategias que incorporan metodologías innovadoras para los establecimientos. Pauta de seguimiento de la implementación de las metodologías innovadoras (elaboración propia) Informe anual resumen de resultados de implementación de metodologías innovadoras por establecimiento.	No existe un plan o modelo que integre estrategias educativas para los establecimientos educacionales.	Año 1: 100% Diseño de estrategias y 20% Implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% Implementación.	10%	
				Año 3: 60% Implementación.	10%	
				Año 4: 80% Implementación.	10%	
				Año 5: 100% Implementación	10%	

Objetivo 02	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
Elaboración y porcentaje de implementación de un plan de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM y directivos de los Establecimientos Educacionales.	(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	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 70% Implementación del plan	20%	
				Año 3: 75% Implementación del plan	20%	
				Año 4: 80% Implementación del plan	20%	
				Año 5: 90% Implementación del plan	20%	
Porcentaje de implementación de un Plan de capacitación en el uso de TIC, material de apoyo didáctico y centro de recursos de aprendizaje	(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación en el año / N° de actividades programadas en el Plan de capacitación) * 100	Elaboración del Plan de capacitación a 5 años, aprobado por la Autoridad. Informe de cumplimiento anual.	Diseño del plan de capacitación para uso TIC 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: 70% Implementación del plan	10%	
				Año 3: 80% Implementación del plan	10%	
				Año 4: 90% Implementación del plan	10%	
				Año 5: 100% Implementación del plan	10%	

Objetivo 03	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Actualización y porcentaje de ejecución de un Plan de Convivencia Escolar de los EE y del DAEM, basada en el desarrollo de actividades que incorporen la participación de la comunidad educativa	(N° de actividades del Plan de convivencia escolar con participación de la comunidad educativa ejecutadas en el año/ N° de actividades del Plan de convivencia escolar con participación de la comunidad escolar programadas en el año) *100	Plan de convivencia escolar para los EE y DAEM aprobado por la autoridad. Planificación anual que informe de las actividades comprometidas y desarrolladas durante el año.	Existencia Plan Convivencia.	Año 1: 30% realización de las actividades programas anualmente	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 40% realización de las actividades programas anualmente	15%	
				Año 3: 50% realización de las actividades programas anualmente	15%	
				Año 4: 60% realización de las actividades programas anualmente	15%	
				Año 5: 70% realización de las actividades programas anualmente	15%	
Porcentaje de satisfacción de apoderados y alumnos respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.	(N° de padres/apoderados y alumnos satisfechos según encuesta de satisfacción en el año/ N° de padres/apoderados y alumnos que contestan la encuesta de satisfacción en el año o)*100	Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada en el año y entregada a la autoridad	Instrumento de medición Inexistente	Año 1 Diseño de instrumento.	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 40% Padres/apoderados satisfechos	15%	
				Año 3: 50% Padres/apoderados satisfechos	15%	
				Año 4: 60% Padres/apoderados satisfechos	15%	
				Año 5: 70% Padres/apoderados satisfechos	15%	

Objetivo 04	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	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Tasa de variación anual de asistencia promedio en los Establecimientos Educacionales	((% Asistencia promedio del año t/% Asistencia promedio del año t-1)-1)*100	Documento con estrategias para aumentar porcentaje de asistencia promedio aprobado por la autoridad. Informe anual de cumplimiento entregado a la autoridad.	No existen estrategias para aumentar la asistencia escolar.	Año 1: Aumento 2% en relación al año anterior	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento 3% en relación al año anterior	10%	
				Año 3: Aumento 3% en relación al año anterior	10%	
				Año 4: Aumento 4% en relación al año anterior	10%	
				Año 5: Aumento 4% en relación al año anterior	10%	
Tasa de variación de recursos financieros provenientes de fuentes de financiamiento externo, tales como FND, MIEP, PMU, JUNJI, FAEP Y OTROS.	((M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FND, en el año t/ M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FND, en el año t-1)- 1)*100	Plan de gestión financiera aprobado por el alcalde y las áreas encargadas. Informe anual de cumplimiento	Ingresos Presupuestarios Año 2024-2025: Total, proyectos ejecutados y por ejecutar \$ 906.793.747	Año 1: Mantener los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamiento externo, en relación al año anterior.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumentar en 5% los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamiento externo.	10%	
				Año 3: Aumentar en 5% los recursos	10%	

				financieros provenientes de fuentes de financiamient o externo.		
				Año 4: Aumentar en 5% los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamient o externo.	10%	
				Año 5: Aumentar en 5% los recursos financieros provenientes de fuentes de financiamient o externo.	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 70% 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 60% 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 61% y 70%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 80% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.