

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Cabrero,
Región de Bio-Bio

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 Cabrero, 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	54
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	686 (634 EE y 52 jardines infantiles)
Presupuesto que administra	\$14.625.961.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: desarrollo sustentable, uso de herramientas tecnológicas, educación con habilidades para el siglo XXI. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, apoyando el desarrollo planes de nivelación y reforzamiento oportuno.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, 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 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas. 2.3 Elaborar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías 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 y fortalecer la política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional 3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.

<p>4. Contribuir a la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Velar por la ejecución eficiente del presupuesto anual. 4.2 Generar estrategias que contribuyan a aumentar la matrícula y mejorar la asistencia escolar a nivel comunal. 4.3 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).</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 **\$852.984.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.705.968.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.558.952.-**

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 **\$852.984.-** 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. 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 de gestión técnico-pedagógica en el ámbito educacional escolar. *

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

- Control de Gestión
- Gestión Financiera y/o contable
- * - Convivencia escolar
- S - Desarrollo sostenible y/o Gestión Ambiental
- e - Desarrollo de proyectos de tecnologías

***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
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<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>	15%
<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>	30%
<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%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	54
Dotación Total DAEM	686
Dotación Total Municipal	1.387

Presupuesto Global de la comuna	M\$6.444.052	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	13.748.403
	Aporte Municipal (2%)	292.520
	Otros financiamientos (4%)	585.038
	TOTAL	\$14.625.961.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Cabrero es una de las 33 comunas que conforman la VIII Región del Biobío y es parte de las 14 comunas que comprenden la Provincia del Biobío. Cabrero es una ciudad y comuna chilena, perteneciente a la Provincia de Biobío en la Región del Biobío. La comuna de Cabrero abarca una superficie de 639,8 km². Se ubica 459 kilómetros al sur de Santiago, capital del país, 74 kilómetros al este de Concepción, capital de la Región del Biobío, 63 kilómetros al sur de Chillán, capital de la Región de Ñuble, y 56 kilómetros al norte de Los Ángeles, capital de la Provincia de Biobío. La Comuna de Cabrero, limita al norte con la comuna de Florida de la Provincia de Concepción, y con las comunas de Quillón y Pemuco de la Región de Nuble; al sur con la comuna de los Ángeles; al este con la comuna de Yumbel; y al Oeste con la comuna de Yungay de la Región de Ñuble

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	28.573
Porcentaje de Población Rural (%)	24,40%
Porcentaje de Población Urbana (%)	75,60%
Tasa de Natalidad (TAS)	9,7
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	16,9
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,61%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,39%

De acuerdo con los datos de la CASEN 2020, el nivel educacional de la comuna de Cabrero: 11,0% sin educación formal, 8,3% posee educación básica completa, 19,6,0% posee educación media humanista completa, 5,5% posee educación media técnica completa, 4,0% tiene educación técnica nivel superior completa, 5,2% tiene educación profesional incompleta, el 3,2% tiene educación profesional completa, se desprende que el nivel educacional de los habitantes de la comuna es muy por debajo del promedio nacional y regional.

Las prioridades y/o lineamientos definidas por el sostenedor para este DAEM están establecidas en el PADEM comunal, y señala que "El Departamento de Administración de la Educación Municipal (DAEM) de Cabrero, tiene como Misión: "Generar condiciones e iniciativas para el aprendizaje de todos los miembros de las comunidades de establecimiento educativos municipales".

**CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Cabrero posee 18 Establecimientos educacionales municipales, donde el 28% corresponde a establecimientos urbanos y el 72% a rural y se dividen en:

- 15 establecimientos de Educación Básica
- 3 establecimientos de Educación Media
- 5 establecimientos de Educación JARDINES INFANTILES

La comuna de Cabrero cuenta con 1 establecimiento educacional que cuenta con enseñanza media y enseñanza básica, y 5 establecimientos educacionales particulares subvencionados con una matrícula inferior a 400 alumnos cada uno. 2 de ellos han alcanzado la excelencia académica, la cual han sostenido en el tiempo; además de ofrecer servicio de transporte, útiles escolares y uniforme escolar, significando aquello una competencia en la postulación a nuestros establecimientos educacionales.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido con la pandemia una leve alza por la llegada de familiares a vivir a nuestra comuna. Hoy con la normalización de las clases post-pandemia hemos visto una baja de matrícula lo que podría darse por la migración de las familias.

Matrícula Histórica				
2019	2020	2021	2022	2023
3310	3337	3480	3217	3260

Igualmente los resultados en las distintas mediciones ministeriales más las acciones realizadas por la administración han permitido en algunas mediciones mantener los resultados y en otras aumentar los logros siendo estos resultados parte de los insumos que se usan para plantear los objetivos institucionales de cada establecimiento y los que propone el Depto. de Educación.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)	Promedio general
2017			
2018			443
2019			464
2020	Pandemia	Pandemia	
2021	497	628	
2022	483	529	

SIMCE	ÁREA	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2° Básico	Lenguaje y Comunicación						
4° Básico	Lenguaje y Comunicación		282				264
4° Básico	Matemáticas		269				246
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural						
6° Básico	Lenguaje y Comunicación						
6° Básico	Matemáticas						
8° Básico	Lenguaje y Comunicación						
8° Básico	Matemáticas						
8° Básico	Ciencias Naturales						
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales						
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		235				235
II° Medio	Matemáticas		239				230

Cabe destacar que la creación del Servicio Local de Educación Pública Los Copihues está indicada para el año 2025, siendo programado el traspaso del Servicio Educativo para el año 2026.

*Para los años 2019, 2020 y 2021 no existió medición debido al estallido social y pandemia

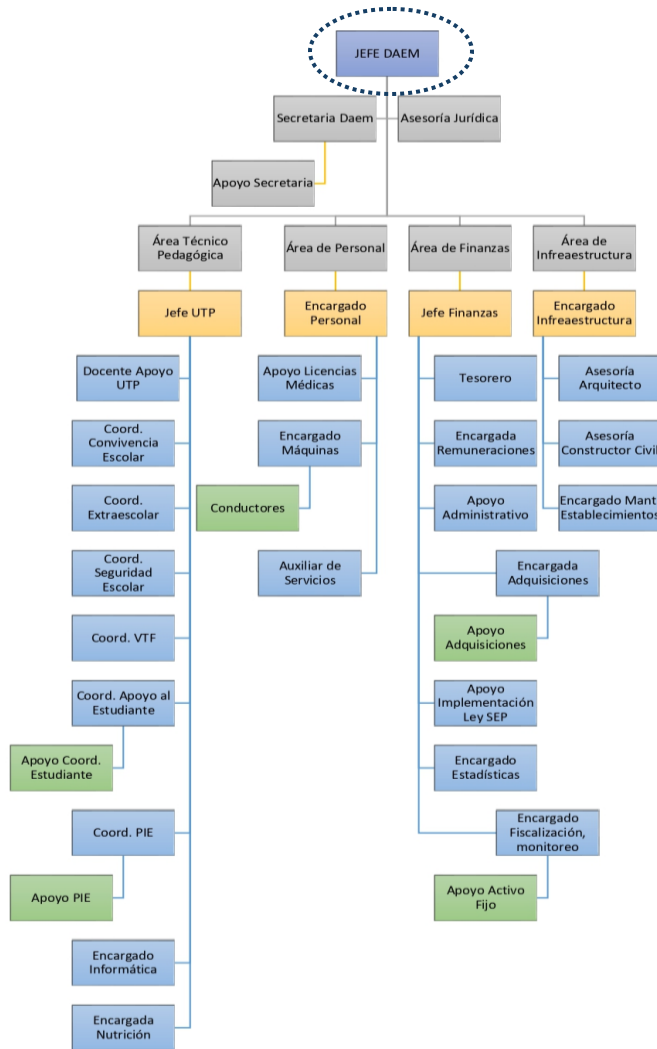
**3.4
USUARIOS INTERNOS Y
EXTERNO**

El Director DAEM se relacionará con profesionales del área Educación y empresarial con los cuales creará nexos que beneficiaran al sistema educativo municipal donde su rol es clave para implementar acciones de mejoras educativas que van en directa relación con los principales actores; los alumnos. Éstos, en su mayoría procedentes de familias vulnerables que no han tenido la posibilidad de acceder a estudios superiores, algunos con su enseñanza básica o media incompleta.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR LEY
20.501**

En la comuna hay **18** establecimientos educacionales, de los cuales **01** tiene Director concursado a través de la Ley 20.501: **Liceo Bicentenario Politécnico de Monte Águila.**

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	
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.

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

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.				
Ponderación	30%				
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	
Porcentaje de implementación de un plan de actualización de tecnologías y centros de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros) en el año t	(Porcentaje de acciones realizadas en el año t / Porcentaje de acciones planificadas en el año t) * 100	Certificado emitido por Director DAEM	Todos los establecimientos urbanos con centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).	Año 1: mantener porcentaje	15%
				Año 2: aumentar 10%	15%
				Año 3: aumentar 10%	15%
				Año 4: aumentar 10%	15%
				Año 5: aumentar 10%	15%
Porcentaje de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares en el año t	(N° de EE que implementan metodologías innovadoras en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Certificado emitido por jefe Unidad Técnica Pedagógica de cada Establecimiento. Actas de Reuniones técnicas con equipo de EE	Todos los establecimientos urbanos y rurales implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares, de acuerdo a su realidad educativa	Año 1: mantener porcentaje	15%
				Año 2: aumentar 10%	15%
				Año 3: aumentar 10%	15%
				Año 4: aumentar 10%	15%
				Año 5: aumentar 10%	15%
				Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	
				Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales en el año t	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t / % de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t) * 100	Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento .	Existe programa de perfeccionamiento de equipo directivo de EE para ejecución 2024	Año 1: mantener porcentaje	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: aumentar 10% respecto del año anterior.	10%	
				Año 3: aumentar 10% respecto del año anterior.	10%	
				Año 4: aumentar 10% respecto del año anterior.	10%	
				Año 5: aumentar 10% respecto del año anterior.	10%	
Porcentaje de mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales en el año t	(N° de mesas de trabajo realizadas entre distintos establecimientos en el año t / N° de mesas de trabajo planificadas entre distintos establecimientos en el año t) * 100	Documento anual de síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.	No existen implementadas mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	Año 1: implementar 2 mesas	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: aumentar 10%	10%	
				Año 3: aumentar 10%	10%	
				Año 4: aumentar 10%	10%	
				Año 5: aumentar 10%	10%	

Objetivo N°3	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de satisfacción de padres y apoderados de los establecimientos educativos en el año t	(% de satisfacción lograda de padres y apoderados en el año t (% de satisfacción lograda de padres y apoderados en el año t-1)*100	Informe de Director DAEM con resultados sistematizados	Se cuenta con instrumento que mide y permite mejorar la satisfacción de padres y apoderados de los establecimientos educativos	Año 1: 50% satisfacción	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 55% satisfacción	10%	
				Año 3: 60% satisfacción	10%	
				Año 4: 65% satisfacción	10%	
				Año 5: 70% satisfacción	10%	
Porcentaje implementación acciones de la Política Comunal de Convivencia Escolar con foco en generar ambientes seguros para el aprendizaje en el año t	(N° de acciones realizadas en el año t/N° de acciones programadas en el año t) *100	Resultados oficiales según Agencia de Calidad de la Educación.	Se cuenta con Política Comunal de Convivencia Escolar, con aplicación de medición tipo encuesta anual	Año 1: 60%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 65%	10%	
				Año 3: 70%	10%	
				Año 4: 75%	10%	
				Año 5: 80%	10%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de ejecutar de forma eficiente y eficaz el presupuesto, la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de aumento de matrícula en el año t respecto al periodo anterior.	(N° matrícula en el año t / N° matrícula en el año t-1) *100	Reporte plataforma SIGE certificado por Jefe UTP Comunal	La matrícula disminuyó en un 2% el ultimo periodo	Año 1: Mantener %	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Aumento de 3%	10%	
				Año 3: Aumento de 5%	10%	
				Año 4: Aumento de 10%	10%	
				Año 5: Aumento de 15%	10%	
N° de convenios firmados con actores estratégicos en el año t que contribuyan a los objetivos del PADEM	N° de convenios firmados en el año t	certificado por Director DAEM	No existen convenios firmados con actores estratégicos	Año 1: 2 convenios	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2 convenios	20%	
				Año 3: 2 convenios	20%	
				Año 4: 2 convenios	20%	
				Año 5: 2 convenios	20%	

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%.