

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

**TOME, REGION BIOBÍO**

**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 Tomé, 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**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	82
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1532
<b>Presupuesto que administra</b>	\$31.097.775.000

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
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 Tomé 1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.
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 Elaborar e implementar un instrumento que mida y mejore la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
--	---

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$848.760.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.697.520.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.546.280.-**

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 **\$848.760.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (\*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. (\*\*)

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(\*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(\*\*) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

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

Fuente:

Artículo N° 40, Ley N° 19.882

### 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 gestión técnico-pedagógica y gestión presupuestaria-financiera, en el ámbito educacional escolar.

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

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

- Comunas y/o proyectos en contexto rural
- Planificación y/o Control de Gestión
- Gestión de proyectos de infraestructura educacional

**\*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.**

\*E

**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><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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>	<b>30%</b>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      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>	<b>30%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>82</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>1614</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>2686</b>

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$31.097.775.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (94%)	\$25.993.876.000
	Aporte Municipal (2%)	\$169.950.000
	Otros financiamientos (4%)	\$4.933.949.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$31.097.775.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	58.873
Porcentaje de Población Rural (%)	13 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	87%
Tasa de Natalidad (TAS)	27.152%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	30.865%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47.2%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52.8%

Los resultados del CENSO 2017 solo un 50% de la población censada declara trabajar, siendo el porcentaje de población femenina que indica trabajar un 43%. Existe un 7% de personas a nivel comunal que manifiestan trabajar y estudiar a la vez en la educación formal, siendo la edad promedio de quienes indican trabajar asciende a 43,2 años.

Respecto a los sectores productivos, la mayor relevancia es el sector terciario, aquel que se encuentra vinculado más bien servicios, sector en el que se desenvuelve el 87% de la población que trabaja, y el restante 13% se distribuye con un 7% en el sector primario y un 6% en el sector secundario.

#### **PADEM**

##### **Misión**

La educación comunal gestionará articuladamente las políticas educativas, asegurando el acceso universal, inclusivo y contextualizado a la realidad territorial, atendiendo las necesidades propias de cada comunidad educativa, con foco en el aprendizaje integral de los estudiantes y el desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación.

##### **Visión**

Ser reconocida como una comuna que fortalece la educación pública, en función de garantizar la formación integral de los

estudiantes, acorde al desarrollo social, cultural, científico-tecnológico y medioambiental, avanzando hacia un aprendizaje articulado y comprometido con la identidad local y su patrimonio.

#### Objetivos estratégicos

1. Fortalecer la promoción y difusión de la variada oferta educativa municipal vinculando las áreas de Patrimonio y Medio Ambiente, mediante la implementación de proyectos integradores que trascienden el currículum, con el propósito de construir una cultura colaborativa entre las unidades educativas en los próximos cuatro años.

2. Mejorar habilidades de liderazgo escolar en los equipos directivos y el sostenedor, a través de un trabajo planificado, sistemático y colaborativo con el fin de movilizar a los distintos actores del sistema educativo comunal y favorecer el aprendizaje de todos los estudiantes.

3. Instaurar un sistema de medición, monitoreo y evaluación de los aprendizajes de los estudiantes a nivel comunal que permita analizar y mejorar los procesos educativos desarrollando un plan de nivelación de los aprendizajes que aborde las diferentes necesidades educativas y modalidades de enseñanza, comprometiéndose a la familia en el proceso educativo durante los próximos cuatro años.

4. Acompañar al sistema educativo comunal en la creación e implementación de estrategias que promuevan el bienestar emocional y la buena convivencia escolar.

5. Implementar estrategias que favorezcan el buen clima laboral y la sana convivencia, a través de acciones que promuevan el desarrollo profesional de competencias y habilidades interpersonales que se enmarquen en una cultura organizacional basada en el buen trato y trabajo colaborativo.

6. Mejorar y optimizar el uso de recursos financieros y humanos disponibles dentro del sistema educacional a través del diseño, implementación y monitoreo de un plan de gestión en coordinación entre los establecimientos educacionales municipales, DEM y Municipalidad



**3.3**  
**CONTEXO INTERNO**  
**DEL DAEM**

La comuna de Tomé posee 42 Establecimientos educacionales municipales, donde el 26% corresponde a establecimientos urbanos y el 74% a rural y se dividen en:

- 27 establecimientos de Educación Básica
- 04 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 08 establecimientos de educación pre básica (VTF JUNJI)
- 01 establecimiento de educación pre básica (CECI)

Las matrículas de los establecimientos educacionales municipales han tenido una disminución en los últimos años la que se debe a la baja de natalidad, fenómeno nacional y también presente en la comuna, la cual se visualiza en los niveles iniciales, como también a la búsqueda de nuevos proyectos educativos en enseñanza media fuera de la comuna, fundamentalmente a la educación privada pagada. Existe dificultad en la asistencia a clases, en especial en estos últimos años producto de la pandemia y/o enfermedades virales.

Matrícula Histórica					
2018	2019	2020	2021	2022	2023
8098	8116	8056	8058	7882	7910

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	422	432
2017	465	448
2018	447	434
2019	474	457
2020	453	455

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	264	273	292	xxx	xxx
4° Básico	Matemáticas	254	255	268	xxx	xxx
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	Xxx	xxx	xxx	xxx	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	253	xxx	247	xxx	xxx
6° Básico	Matemáticas	249		252	xxx	xxx
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	231	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Matemáticas	xxx	237	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx	258	xxx		xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx	227	xxx	xxx	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	206	228	xxx	xxx	xxx
II° Medio	Matemáticas	216	225	xxx	xxx	xxx

Respecto al traspaso a Servicio Local Educación Pública nos correspondería realizar este proceso el año 2027.

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Director/a DAEM al exterior del Municipio son:

- Seremi de Educación
- Departamento Provincial de Educación
- Superintendencia de educación
- Agencia de Calidad de la Educación
- Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)
- Junta de Auxilio Escolar y Becas
- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- Seremi de Salud, Seremi del Deporte
- Colegio de Profesores Comunal y Regional
- Asociación de Funcionarios de la Educación
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
- Universidades
- Juntas de vecinos y clubes deportivos

Entre los clientes internos tenemos en el ámbito Municipal, Dirección de Obras, Dirección de Administración Finanzas, Dirección de Aseo y Ornato, Dirección de Tránsito, Dirección de Control, Dirección de Salud, Concejo Comunal Directores/as de Unidades Educativas, Unión Comunal de Centro de madres, padres y apoderadas (os).

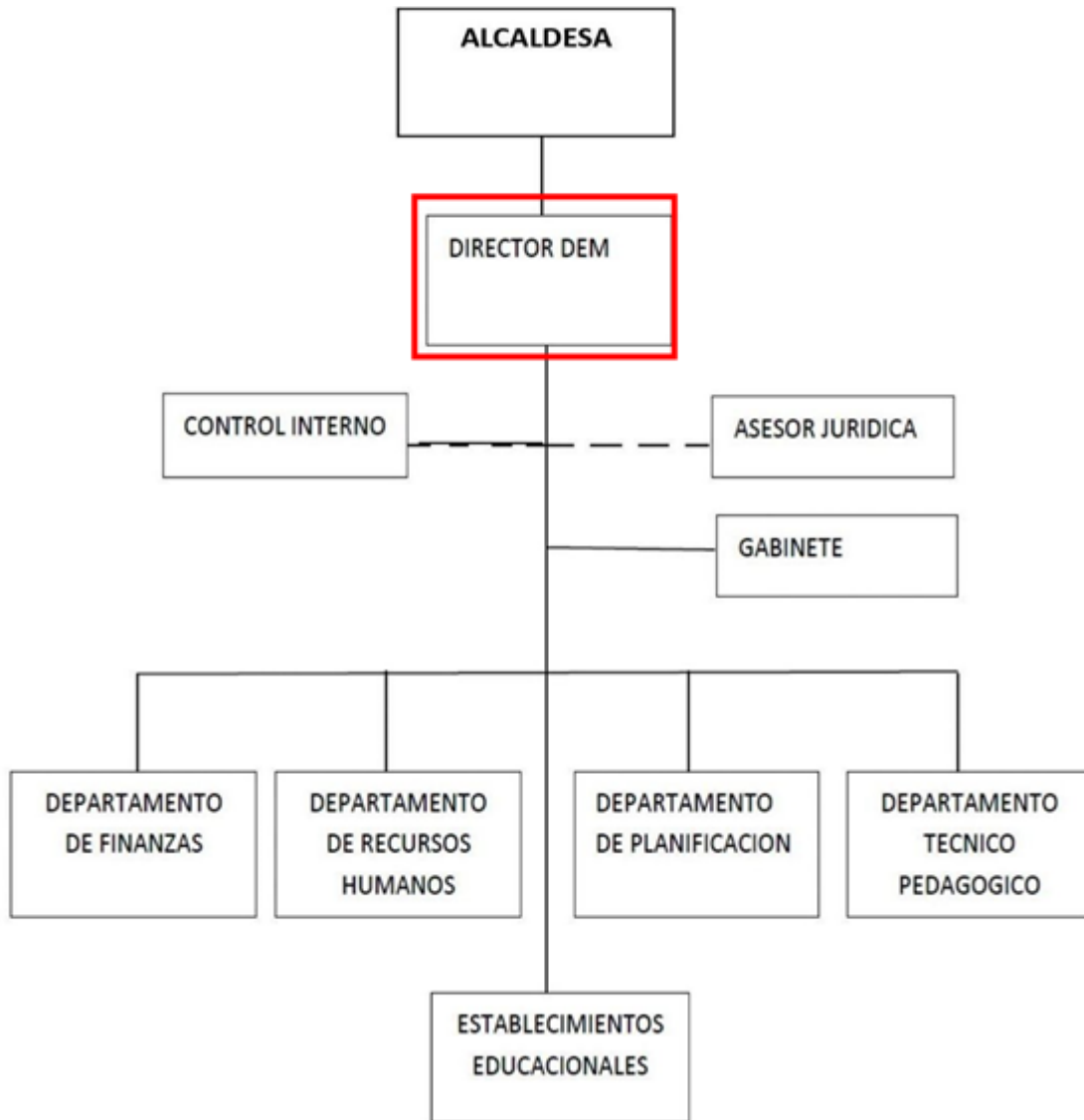
Agrupaciones gremiales y sindicales de docentes y asistentes de educación.

### 3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 42 establecimientos educacionales, de los cuales 20 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Punta de Parra
- Escuela República de Panamá
- Escuela Carlos Manhs Choupay
- Centro Educacional Bicentenario Altos de Tomé
- Liceo Vicente Palacios Valdés
- Escuela Rafael
- Liceo Ecuador
- Liceo comercial
- Dichato
- Gabriela Mistral
- Ignacio Serrano
- Mariano Egaña
- Arturo Prat
- Cocholgue
- Bellavista
- Cerro Estanque
- California
- San Carlitos
- Escuela Especial
- Centro Educacional Integrado de Adultos Alfonso Mora

### 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.

## ANEXO<sup>1</sup>

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	

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

<sup>1</sup>Ley 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.

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	<b>30%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de disminución de los niveles de logro inicial en alumnos/as 4° básico en las áreas de evaluación (matemáticas, lenguaje)</b>	Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t / Porcentaje de alumnos/as de los cursos 4° básico que están en Nivel Inicial en el año t-1)*100	Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la educación	La situación actual de logro es: Lenguaje 68%. Matemáticas 40%.	<b>Año 1:</b> Mantener. 10%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 5% de disminución 10%	10%	
				<b>Año 3:</b> 10% de disminución 10%	10%	
				<b>Año 4:</b> 20% de disminución 10%	10%	
				<b>Año 5:</b> 20% de disminución 10%	10%	
<b>Número de EE que implementan metodologías innovadoras para el dominio de las bases curriculares.</b>	$(N^{\circ} \text{ de EE que implementan metodologías innovadoras en el año } t / N^{\circ} \text{ total de EE de la comuna para el año } t) * 100$	Documento de Estrategias con propuesta de metodologías innovadoras a implementar en Establecimientos Educativos.	En la actualidad existe 1 Establecimiento o educacional que ha comenzado a incorporar metodologías innovadoras	<b>Año 1:</b> 1 EE 10%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 3 EE 10%	10%	
				<b>Año 3:</b> 3 EE 10%	10%	
				<b>Año 4:</b> Fortalecimiento de las metodologías. 10%	10%	
				<b>Año 5:</b> Fortalecimiento de las metodologías 10%	10%	
<b>Porcentaje de variación anual del promedio Prueba de ingreso a la Educación Superior a nivel comunal.</b>	$\text{Puntaje promedio obtenido en el año } t / \text{el puntaje promedio obtenido en el año } t-1) * 100.$	Resultados oficiales de la prueba entregados por el DEMRE.	Variación actual respecto del año anterior: 32,69%	<b>Año 1:</b> 0% de variación actual 10%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 35% de variación actual 10%	10%	
				<b>Año 3:</b> 38% de variación actual 10%	10%	
				<b>Año 4:</b> 40% de variación actual 10%	10%	
				<b>Año 5:</b> 42% de variación actual 10%	10%	

<b>Objetivo N°2</b>	Potenciar las habilidades y competencias directivas para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de satisfacción del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</b>	(% 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	No existe un diagnóstico de satisfacción	<b>Año 1:</b> 50% de satisfacción	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 60% de satisfacción	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de satisfacción	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de satisfacción	10%	
				<b>Año 5:</b> 90% de satisfacción	10%	
<b>Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las mesas de trabajo que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</b>	(% de logro obtenido de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t/% de logro esperado de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t)*100	Acta de asistencia de equipos directivos de EE a mesas de trabajo.  Documento anual de síntesis con experiencias exitosas y buenas prácticas de EE.	En la actualidad existen 10 reuniones de mesa al año.	<b>Año 1:</b> 100% diseño de un plan estratégico para el periodo de su gestión y medición inicial.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de logro obtenido	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de logro obtenido	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de logro obtenido	10%	
				<b>Año 5:</b> 90% de logro obtenido	10%	

<b>Objetivo N°3</b>	Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de satisfacción de apoderados respecto de la gestión educativa anual en cada establecimiento educacional</b>	(N° de apoderados con alta satisfacción en el año t/ N° de apoderados totales evaluados en el año t) *100	Documento con diseño de instrumento a utilizar para la medición de la satisfacción de los apoderados aprobado por la autoridad.	No hay evaluaciones previas.	<b>Año 1:</b> 100% Diseño del instrumento y medición inicial de la satisfacción.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 30% de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				<b>Año 3:</b> 40% de satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
				<b>Año 4:</b> 50% de satisfacción de Padres y Apoderados..	10%	
				<b>Año 5:</b> de 70 % satisfacción de Padres y Apoderados.	10%	
<b>Porcentaje de implementación de la Política Comunal de Convivencia Escolar actualizada.</b>	(N° actividades de la Política de Convivencia Escolar realizadas en el año t/ N° actividades de la Política de Convivencia Escolar programadas en el año t) *100	Informe anual de síntesis con principales acciones realizadas de la Política Comunal de Convivencia Escolar.	Actualmente las acciones de esta dirección se encuentran vinculadas al plan anual de educación municipal	<b>Año 1:</b> 50% de implementación de la Política.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 70% de implementación de la Política.	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de implementación de la Política.	10%	
				<b>Año 4:</b> 80% de implementación de la Política.	10%	
				<b>Año 5:</b> 90% de implementación de la Política.	10%	



<b>Objetivo N°4</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de disminución de deserción escolar en los establecimientos Educacionales Municipales.</b>	(N° de alumnos que han desertado en los E.E. en el año t/ N° de alumnos totales en los E.E. en el año t- 1)-1)*100.	Reporte anual de seguimiento de estudiantes con trayectoria educativa irregular para sostenedores desde el Mineduc	Porcentaje promedio actual: 2%	<b>Año 1:</b> mantener el porcentaje de deserción	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> Disminución del 20%	10%	
				<b>Año 3:</b> Disminución del 50%	10%	
				<b>Año 4:</b> Disminución del 70%	10%	
				<b>Año 5:</b> Disminución del 100%	10%	
<b>Tasa de variación de recursos financieros concursables provenientes de fuentes externas.</b>	((M\$ ingresos provenientes de fondos externos en el año t / M\$ ingresos provenientes de fondos externos en el año t-1)-1)*100.	Informe financiero anual de proyectos ejecutados	3,12% recursos externos	<b>Año 1:</b> Mantener	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> Mantener	20%	
				<b>Año 3:</b> 3,5% Recursos externos	20%	
				<b>Año 4:</b> 4% recursos externos	20%	
				<b>Año 5:</b> 4,5% recursos externos	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%.