

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE LA UNIÓN

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos, La Unión

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al 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.

1.2 REQUISITOS LEGALES

1.2.1. A éstos 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.

(*) 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.

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

Son principios rectores del sistema educativo municipal de la comuna de La Unión, la calidad de la formación integral, que entrega a todos estudiantes en un clima de participación democrática, como forma de organización y regulación de las relaciones institucionales, y la inclusión como la manera concreta de hacer realidad el anhelo de una educación pública de calidad para todos.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de La Unión posee 26 Establecimientos educacionales municipales, donde el 35% corresponde a establecimientos urbanos y el 65% a rural y se dividen en:

- 22 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Media
- 00 establecimientos de Educación Adultos
- 02 establecimientos de Educación Especial

La educación municipal de la Comuna enfrenta una pérdida gradual de alumnos que migran a la educación particular subvencionada, de hecho, entre el año 2012 y 2016, esta última ha incrementado su matrícula en alrededor de 450 alumnos. En consecuencia, es preciso establecer una política

educativa transversal que permita detener y revertir la situación.

La matrícula municipal ha tenido una disminución gradual en los últimos 5 años. La educación pública ha perdido alrededor de 600 alumnos si tomamos como referencia el año 2012. Entre los supuestos que podrían explicar esta disminución tenemos: interrupción en el proceso educativo de los colegios públicos debido a demandas del magisterio, constante política de difusión para atraer alumnos por parte de la educación particular subvencionada y problemas asociados a la gestión directiva al interior de los establecimientos municipales.

Matrícula Histórica				
2012	2013	2014	2015	2016
5117	4938	4673	4495	4514

(Mes de abril de cada año).

PSU	Promedio Lenguaje-Matemática FUENTE: PADEM 2017
2012	516
2013	467
2014	479
2015	471
2016	465 (Promedio Regional – Sin estadística Comunal debido a restricciones en liberación de resultados.

Si bien los resultados promedios PSU superan la realidad nacional de la educación pública (año 2016 el 44% de los alumnos en colegios municipales no alcanzó los 450 puntos), la tendencia fluctuante de los resultados hace necesario enfocar el trabajo por establecimiento considerando la trayectoria educativa y el fortalecimiento en el aprendizaje al concluir el ciclo de Enseñanza Media.

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	236	254	251	---
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	250	256	243	261	259
4° Básico	Matemáticas	229	239	234	246	249
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	---	S/I	---	---	---
6° Básico	Lenguaje y Comunicación		251	249	243	233
6° Básico	Matemáticas		225	227	231	234
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		255	231	253	---
8° Básico	Matemáticas		240	238	249	---

8° Básico	Ciencias Naturales		253	---	258	---
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales		---	244	---	---
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		248	257	248	237
II° Medio	Matemáticas		248	251	245	246

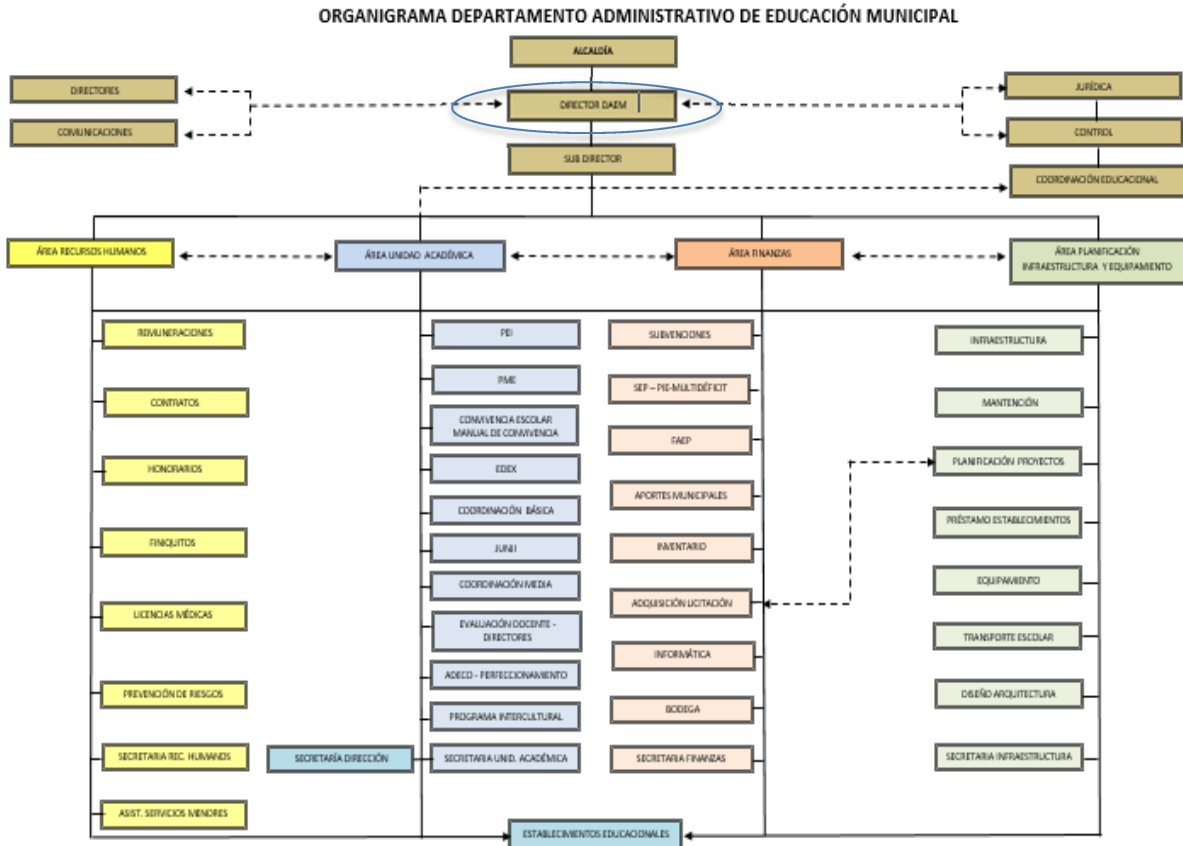
Los resultados promedios SIMCE, con una tendencia fluctuante y en algunas pruebas hacia la baja en los puntajes, evidencia la necesidad de consolidar prácticas pedagógicas que fortalezcan el aprendizaje en aula sobre todo en los primeros años de Enseñanza Básica, tanto en Comprensión Lectora como en Matemática.

La Gestión Directiva y Técnica de cada establecimiento debe analizar sus resultados e identificar las variables que están incidiendo. Luego a partir de ello, planificar un conjunto de acciones que permitan avanzar en el proceso de mejora continua a través de sus respectivos Planes de Mejoramiento Educativo (PME).

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Agencias de Calidad de la Educación. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE, Departamento de Educación Provincial, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - SENDA, Juntas de Vecinos.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

Nº personas que dependen directamente del DAEM	960
Dotación Total DAEM	338
Dotación Total Municipal	400

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 10.689.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (78,6%)	M\$ 8.410.000
	Aporte Municipal (1,77%)	M\$ 190.000
	Otros financiamientos (19,63%)	M\$ 2.089.000
	TOTAL	M\$10.689.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Unión es una comuna ubicada en la Región de Los Ríos, en la provincia del Ranco. Tiene una población de 39.447 según Censo del año 2010 y una superficie comunal es de 2137 km². Limita al Norte con la comuna de Corral y Paillaco, al Oeste con nuestro mar territorial, al Sur con la Provincia de Osorno y al Este con la comuna de Río Bueno. Se encuentra a 80 Km de Valdivia, la capital regional.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	39 447
Porcentaje de Población Rural (%)	35.1
Porcentaje de Población Urbana (%)	64.9
Tasa de Natalidad (TAS)	13,80
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	3,70
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51%

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 26 establecimientos educacionales, de los cuales 09 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:
Liceo Rector Abdón Andrade Coloma
Escuela Nº 2 La Unión
Escuela Radimadi
Colegio Técnico Profesional Nº 1 Honorio Ojeda Valderas
Escuela Pdte. Jorge Alessandri Rodriguez
Escuela Diferencial Villa San Jose
Escuela El Maiten
Escuela Rural Choroico
Colegio de Cultura y Difusión Artística

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a del DAEM de La Unión, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde 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.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

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 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de La Unión. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio

	<p>de las bases curriculares.</p> <p>1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales.</p> <p>3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, 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 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>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>	<p>10 %</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>25%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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>	<p>20 %</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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>	<p>10 %</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>	<p>25 %</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	960
Presupuesto que administra	M\$ 10.689.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

01 Jefe de Administración y Finanzas: Funcionario Ingeniero Comercial. A cargo de elaborar el presupuesto del Sistema Educacional, confeccionar balance y controlar la ejecución de este, informando oportunamente al Director(a) del Departamento, de las modificaciones al presupuesto que correspondiere hacer dentro del año ante el concejo municipal. Tiene bajo su responsabilidad las áreas de remuneraciones, transparencia, inventario, adquisiciones y bodega.

01 Jefa de Recursos Humanos: Funcionario Técnico Administrativo, a cargo de proporcionar atención y orientación al Recurso Humano dependiente del Departamento de Educación Municipal que lo requiera de forma oportuna y expedita. Asegurando además, la elaboración de contrataciones del personal idóneo para el sistema educacional.

01 Jefe Técnico Pedagógico: Profesional Técnico Administrativo, a cargo de proporcionar atención y orientación en aspectos pedagógicos de la gestión y coordinación de las unidades técnicas pedagógicas de los establecimientos.

01 Asesor Jurídico: Funcionario Abogado, encargado de prestar asesoría jurídica especialmente en Derecho Administrativo.

Los profesionales indicados cuentan con su equipo de trabajo integrado por profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los clientes internos, además de los funcionarios antes mencionados, son los alumnos y apoderados de los diversos establecimientos educacionales de la comuna.

En cuanto a los actores externos se encuentran las diversas reparticiones públicas con las cuales resulta necesario generar redes que permitan perfeccionar el funcionamiento del Departamento y mejorar la gestión, como, otras unidades municipales, Agencia para la calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Ministerio de Educación, Intendencia Regional, Gobierno Regional, Gobernación Provincial, etc.

Además es importante desarrollar vínculos con otras instituciones, tanto públicas como privadas, como universidades que colaboren con el ejercicio de las funciones del Departamento. De igual forma, se debe

tener contacto con otras instituciones públicas que si bien no se relacionan directamente con las funciones de esta entidad, si tienen relación frente a diversos temas administrativos, como, Servicio Civil, Servicio de Registro Civil, Dirección del Trabajo, etc.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$611.556.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.222.848.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.834.404.-**

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 **\$611.556.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 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)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El 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 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 Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El 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.

ANEXO²

Convenio de Desempeño para Jefes 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	

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes 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: 01/12/ 2017 al 01/12/2022

Objetivo 1:	Velar por que el alumnado de los establecimientos municipales mejore las competencias y sus resultados basados en la aplicación de instrumentos de medición externos.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de alumnos que alcanzan la meta anual en PSU de 475 puntos mínimo.	$(N^{\circ} \text{ alumnos que alcanzan la meta anual en PSU en el año } t / N^{\circ} \text{ alumnos que rinden prueba PSU en el año } t) * 100$	15%	10%	20%	10%	20%	10%	25%	5%	25%	10%	Informe anual para el alcalde/concejo, donde se señale el porcentaje de alumnos que alcanza la meta 450 PSU. Resultados oficiales PSU	Suspensión prolongada de actividades (mayor a 1 mes)
Tasa de variación anual del promedio SIMCE	$((\text{puntaje promedio obtenido por las escuelas en la medición SIMCE el año } t / \text{ el puntaje promedio obtenido en la medición SIMCE en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	10%	5%	15%	5%	10%	10%	15%	12%	10%	Informe anual para el alcalde, donde se señale el porcentaje de alumnos que alcanza la meta SIMCE.	Suspensión prolongada de actividades (mayor a 1 mes)

Porcentaje de alumnos que egresan de PIE	(N° niños egresados del programa en el año t/N° de niños ingresados al programa para el año t)*100	10%	10%	10%	5%	15%	10%	15%	10%	20%	10%	Estadística / documentos oficiales de la UTP y coordinación comunal de PIE
--	--	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--

Objetivo 2:	Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Ilustre Municipalidad de La Unión												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa de variación anual de la matrícula de la Educación Municipal	(N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t/N° alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año (t- 1)- 1)*100	0%	10%	3%	10%	4%	10%	4%	15%	5%	15%	Registro matrícula de cada establecimiento , estadísticas del SIGE y registro en UTP comunal anual.	
Porcentaje de número de actividades de difusión de los PEI en los	(N° de actividades de la campañas de difusión implementadas	5%	20%	5%	20%	7%	20%	7%	15%	8%	15%	Registro de diseño de actividades de difusión comunal y por	

establecimientos educacionales de la comuna	en el año t/N° de actividades de la campaña de difusión planificadas para el año t) *100												establecimiento aprobado por el sostenedor	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo 3:	Fortalecer redes de apoyo con servicios locales, instituciones públicas, postulación a proyectos o cualquier fondo de financiamiento que permita captar recursos para la mejora del servicio educativo.													
Ponderación:	15%													
Indicadores														
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos	
Porcentaje de aumento en los proyectos de financiamiento y de convenios suscritos para mejorar el servicio educativo en la comuna	(N° de convenios suscritos por proyectos en el año t/ N° de convenios suscritos por proyectos en el año (t-1))-1)*100	3%	5%	3%	5%	4%	6%	4%	7%	5%	5%	Comprobante de postulación a proyectos Resoluciones Decretos Licitaciones aprobadas por el sostenedor		
Porcentaje de aumento reuniones con el fin de promover el apoyo estratégico y el compromiso de los padres y apoderados en el proceso de	((N° de reuniones realizadas con las comunidades escolares el año t/ N° de reuniones realizadas con las comunidades escolares en el	3%	5%	3%	5%	4%	6%	5%	5%	5%	8%	Actas de reuniones, con los objetivos de la reunión y acuerdo de las mismas. Firma de asistencia Estadística comunal del		

enseñanza – aprendizaje de sus hijos/as.	año (t-1)-1)*100												DAEM
Disminuir cantidad de traspasos financieros del Municipio al DAEM	(Recursos municipales transferidos a educación en el año t/ Recursos municipales transferidos a educación en el año t-1)-1)*100	0%	5%	2%	5%	5%	3%	5%	3%	5%	2%	Presupuesto anual del DAEM, presentado a el Alcalde y Concejo Municipal Rendiciones presupuestarias oficiales del DAEM Transferencia efectiva Municipal certificada por DAF.	

Objetivo 4:	Fortalecer competencias educativas comunales para la interrelación de los programas del MINEDUC con establecimientos educativos.												
Ponderación:	10%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa de perfeccionamiento docente en PME	(N° de actividades implementada en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	20%	10%	30%	10%	50%	10%	60%	10%	80%	10%	Nómina de asistentes a capacitaciones Estadística comunal del número de capacitaciones y número de	

													asistentes Certificaciones Documentos de trabajos de capacitaciones	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Objetivo 5:	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y recursos materiales de los establecimientos educacionales.													
Ponderación:	15%													
Indicadores														
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos	
Tasa de variación anual del porcentaje de deserción escolar	(N° de alumnos que desertan en el año t/ N° de alumnos que desertan en el año t-1)-1)*100	0%	5%	2%	5%	3%	5%	5%	5%	6%	5%	Informe anual con número deserciones por establecimiento	Que exista un funcionamiento normal durante el año académico	
porcentaje de recursos financieros provenientes de: FAGME, Ley SEP, FNDR, entre otros.	(M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t/ M\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año t -1)-1)*100	4%	5%	4%	5%	5%	6%	5%	6%	7%	7%	Registro contable que de cuenta del ingreso de recursos al DAEM	Que no existan programas o fuentes de financiamiento	

<p>Porcentaje de ejecución del presupuesto anual.</p>	<p>(Presupuesto anual ejecutado en el año t/ Presupuesto anual entregado en el año t)*100</p>	<p>80%</p>	<p>5%</p>	<p>80%</p>	<p>5%</p>	<p>80%</p>	<p>4%</p>	<p>90%</p>	<p>4%</p>	<p>90%</p>	<p>3%</p>	<p>Informe de cuentas anual elaborado por el Jefe DAEM y expuesto al Alcalde y concejo municipal.</p>	
---	---	-------------------	------------------	-------------------	------------------	-------------------	------------------	-------------------	------------------	-------------------	------------------	---	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un 60% de cumplimiento del convenio de desempeño por año de gestión.