

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna La Unión,
Región de Los Ríos

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 La Unión, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-06-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	61
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	893
Presupuesto que administra	\$ 14.312.261.000.-

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
<p>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.</p>	<p>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 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</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. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</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, 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 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</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel</p>

recursos materiales de los establecimientos educacionales.	comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** 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.**

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.

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**.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y/o experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

- Comunas rurales
- Control de Gestión

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
---------------------	-------------------

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**.

<p>A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<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>	<p>20%</p>
<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>	<p>25%</p>
<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>	<p>20%</p>
<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>	<p>25%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	61
Dotación Total DAEM	954
Dotación Total Municipal	1.521

Presupuesto Global de la comuna	\$14.312.261.000.-	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (67,4%)	\$ 9.643.583.000.-
	Aporte Municipal (3,5%)	\$ 500.000.000.-
	Otros financiamientos (29,1%)	\$ 4.168.678.000.-
	TOTAL	\$ 14.312.261.000.-

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La Unión es una comuna ubicada en la Región de Los Ríos, en la Provincia del Ranco. Tiene una población de 39.593 según el INE y una superficie comunal 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) (N°)	39.593
Porcentaje de Población Rural (%)	30
Porcentaje de Población Urbana (%)	70
Tasa de Natalidad (TAS)	10,6
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8,6
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,09
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,91

La ciudad de La Unión tiene una vocación administrativa, comercial, de servicios e industrial, derivada de su condición de cabecera comunal y provincial. No obstante, cabe destacar la fuerte dependencia existente tanto del sector industrial como del sector comercial a la actividad silvoagropecuaria, elemento característico en la historia de la comuna y hoy se consolida a partir del sector agroalimentario.

Además, según las estadísticas del Servicio de Impuestos Internos, 3.844 habitantes de la comuna se dedican al sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, 1.755 a la Industria manufacturera, 1.045 a la construcción, 980 a Transporte y almacenamiento, 1.494 en Administración pública y defensa, siendo estas las actividades con mayor empleabilidad de la comuna.

Por su parte, 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 y todas.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de La Unión posee 26 establecimientos educacionales municipales, donde el 38,5% corresponde a establecimientos urbanos y el 61,5% a rural y se dividen en:

- 19 establecimientos de Educación Básica
- 03 establecimientos de Educación Media
- 02 establecimientos de Educación Adultos
- 02 establecimientos de Educación Especial

En la comuna de La Unión, sus establecimientos educacionales municipales imparten enseñanza en jornada escolar completa, educación parvularia, educación básica, educación media H.C., educación media T.P., educación de adultos, educación especial, aulas multigrado, unidocente, bidocente. Asimismo, las carreras técnicas de administración, contabilidad, conectividad y redes, construcción y gastronomía. Por último, destacar que 24 establecimientos municipales cuentan con subvención especial preferencial leyes 20.248 y 20.845.

Como una descripción general de la realidad educacional de la comuna **existe una oferta por parte de los establecimientos educacionales particular-subvencionados y particulares en enseñanza industrial y agrícola**, dada la realidad de la comuna, establecimientos denominados "Liceo Agrícola San Javier" y Liceo Industrial "Ingeniero Ricardo Fenner Ruedi", oferta que no tiene un mayor impacto para la educación municipal de la comuna de La Unión.

Asimismo, destacar que la matrícula municipal ha tenido un aumento gradual en los últimos 3 años. No obstante lo anterior, hacer presente que el año 2020 y 2021 se produjo una leve baja en la matrícula producto de la pandemia mundial, lo cual conllevó a la declaración de un estado de emergencia sanitario en nuestro país, hechos que son de público conocimiento.

Matrícula Histórica				
2017	2018	2019	2020	2021
4467	4573	4639	4570	4622

RESULTADOS PROMEDIOS PSU POR ESTABLECIMIENTO

ESTABLECIMIENTO	2016	2017	2018	2019
-----------------	------	------	------	------

	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
COLEGIO DE CULTURA Y DIFUSIÓN ARTÍSTICA	463,4	471,5	471,0	467,6
LICEO RECTOR ABDÓN ANDRADE COLOMA	557,9	545,3	558,9	530,6
COLEGIO TP HONORIO OJEDA VALDERAS	392,0	390,0	390,8	423,5

Fuente: DEMRE, Coordinación DAEM 2020

RESULTADOS PTU POR ESTABLECIMIENTOS

ESTABLECIMIENTO	MODALIDAD	Nº ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO	MEDIANA	DESVIACION ESTANDAR
COLEGIO T. P. Nº1 H.O.V.	TECNICA Y SERVICIOS	5	370,6	358	52,27
COLEGIO DE CULTURA Y DIFUSION ARTISTICA	H.C. DIURNA	36	473,9	467	56,71
	H.C. NOCTURNA	3	428,7	439	80
LICEO RECTOR ABDON ANDRADE COLOMA	H.C. DIURNA	91	519,5	523,5	78,79
	T.P. COMERCIAL	31	425,2	412,5	58,51
	T.P.INDUSTRIA L	12	450,8	444	68,27

-SIMCE:

Tal como es de conocimiento público, a nivel país la prueba SIMCE no se realizó producto del estallido social en 2019 para luego, y producto de la pandemia, tampoco se realizó en los años 2020 y 2021. Lo anterior conlleva a la circunstancia que los datos que se presentan son de los últimos 5 años con que se contó con información.

SIMCE	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Leng.	246,7	258,4	256,7	283,8	274,6	-
4° Básico	Mat.	233,3	245,3	251,5	257,1	259,0	-
6° Básico	Leng.	243	242	241	-	248	-
6° Básico	Mat.	242	250	247	-	237	-
6° Básico	Cs.	-	243	246	-	244	-
8° Básico	Leng.	231	253	-	239	-	239
8° Básico	Mat.	238	249	-	245	-	241
8° Básico	H.G.y Cs.	244	258	-	247	-	240

II Medio	Lectura	257	248	237	238	245	-
II Medio	Mat.	251	245	246	243	240	-
II Medio	CS.	243	242	224	235	227	-

RESULTADO PROMEDIO SIMCE 2016 - 2021 DE OTROS INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

ESTABLECIMIENTO	INDICADORES			
	AUTOESTIMA ACADÉMICA	CLIMA CONVIVENCIA ESCOLAR	PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN	HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
LICEO RECTOR ABDÓN ANDRADE	74	80	78	72
COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL N°1	-	73	73	69
COLEGIO DE CULTURA Y DIFUSION ARTISTICA	75	78	79	72
ESCUELA N° 2 LA UNIÓN	77	77	77	69
ESCUELA RADIMADI	75	81	81	74
ESCUELA PRESIDENTE JORGE ALESSANDRI	78	77	82	73
ESCUELA EL MAITÉN	74	77	80	75
ESCUELA ALDEA CAMPESINA	74	80	82	83
ESCUELA RURAL PUERTO NUEVO	77	78	80	72
ESCUELA RURAL LOS ESTEROS	79	79	80	77
ESCUELA RURAL CUINCO	77	74	82	73
ESCUELA RURAL TRAIQUEN	78	83	85	79
ESCUELA RURAL CHOROICO	78	82	83	78
ESC. RURAL CATAMUTUN	82	86	88	82
ESCUELA RURAL HUILLINCO	81	87	89	81
ESCUELA RURAL MASHUE	73	75	76	74
ESC. RURAL LLANCACURA	80	77	81	74

**3.4
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNO**

Los clientes internos, además de los funcionarios docentes y no docentes, son los estudiantes, apoderados de los diversos establecimientos educacionales de la comuna, el Concejo Municipal, Administración Municipal, DIDECO, Secplan, y el Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de La Unión.

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, Agencia para la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Ministerio de Educación, Gobierno Regional, Secreduc y Departamento Provincial de Educación.

Además, es importante desarrollar vínculos con otras instituciones, tanto públicas como privadas, como Universidades que colaboren con el ejercicio de las funciones del Departamento, como lo son la Universidad Austral de Chile y la Universidad de Los Lagos. 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 e Identificación, Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República.

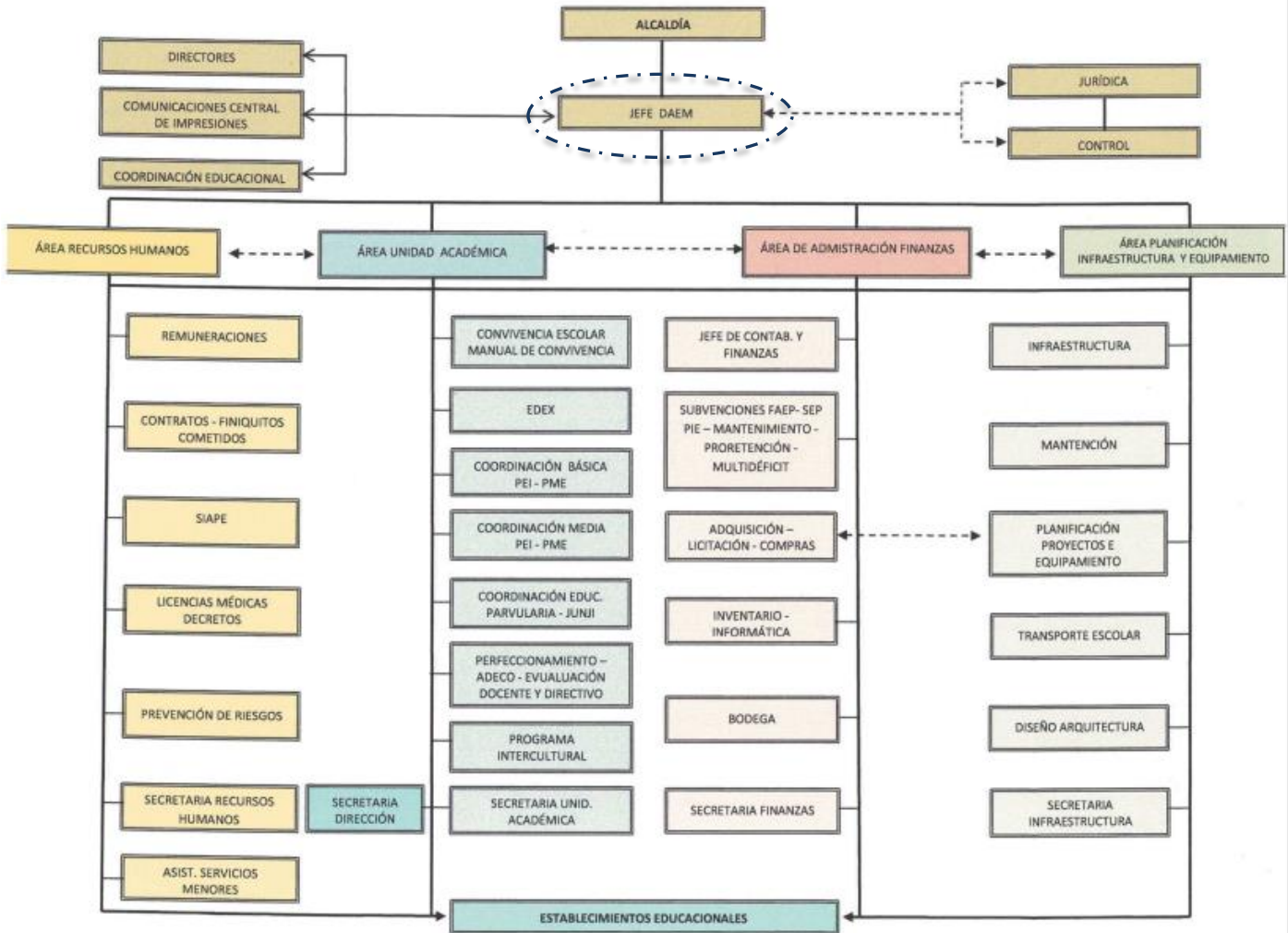
**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

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 N° 2 La Unión.
- Escuela Radimadi.
- Colegio Técnico Profesional N° 1 Honorio Ojeda Valderas.
- Escuela Pdte. Jorge Alessandri Rodríguez.
- Escuela Diferencial Villa San José.
- Escuela El Maitén.
- Escuela Rural Choroico.
- Colegio de Cultura y Difusión Artística.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL



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	Jefe DAEM comuna de La Unión
Municipalidad	Ilustre Municipalidad de La Unión
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde I. Municipalidad de La Unión
Período de desempeño del cargo	

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

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO
AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/2022) AL (DD/MM/2026)

Objetivo N°1	Fortalecer las prácticas pedagógicas, a fin de mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseño y Ejecución de un Plan de acompañamiento de evaluación de aprendizajes	(número de acciones ejecutadas del plan/número de acciones totales consideradas en el plan) *100	Plan de acompañamiento de evaluación de aprendizajes aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM	No existe un Plan de acompañamiento de evaluación de aprendizajes	Año 1: 100% Diseño Plan de acompañamiento de evaluación de aprendizaje	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Ejecución 75%	10%	
				Año 3: Ejecución 85%	10%	
				Año 4: Ejecución 100%	10%	
				Año 5: Ejecución 100%	10%	
Tasa de variación anual del promedio SIMCE y PTU	((puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/puntaje promedio obtenido en t-1)-1)*100	Resultados oficiales de la prueba SIMCE y PTU, entregados por MINEDUC al municipio	Entre 0% y 15%	Año 1: Mantener entre 0% y 15%	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Entre 2% y 15%	10%	
				Año 3: entre 2% y 15%	10%	
				Año 4: Entre 2% y 15%	10%	
				Año 5: entre 2% y 15%	10%	

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades del liderazgo directivo enfocado en el desarrollo profesional del equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Implementación del Plan de Desarrollo Profesional Docente de los establecimientos de la comuna	(número de acciones implementadas del plan de desarrollo profesional docente/número de acciones planificadas anualmente)*100	Plan de Desarrollo Profesional Docente de cada establecimiento o aprobado por la autoridad Informe de cumplimiento	Actualmente el porcentaje de implementación del plan es de 60%	Año 1: Mantener 60%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70%	15%	
				Año 3: 75%	15%	
				Año 4: 80%	15%	
				Año 5: 90%	15%	
Diseño y ejecución de una plan de capacitaciones dirigido a docentes, asistentes de la educación y funcionarios DAEM de la comuna.	(número de capacitaciones realizadas en el año/número de capacitaciones totales consideradas en el plan)*100	Plan de capacitaciones aprobado por la autoridad comunal Informe de asistencia	No existe plan de capacitaciones	Año 1: 100% diseño del plan	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 75%	15%	
				Año 3: 85%	15%	
				Año 4: 100%	15%	
				Año 5: Mantener	15%	

Objetivo N°3	Fortalecer y desarrollar una convivencia escolar inclusiva y participativa, 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
Diseño y ejecución de Plan comunal de convivencia escolar e inclusión	(número de acciones ejecutadas/número de acciones totales consideradas en el plan)*100	Plan comunal de convivencia escolar e inclusión aprobado por la autoridad comunal y coherente con el Padem Informe de ejecución	No existe un plan comunal de convivencia escolar e inclusión	Año 1: 100% diseño	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: ejecución del plan 80%	10%	
				Año 3: ejecución del plan 90%	10%	
				Año 4: ejecución del plan 100%	10%	
				Año 5: diseño de instrumento 100%	10%	
Aplicar encuesta para evaluar la satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo de la comuna de La Unión. Nota: se entenderá como nivel de satisfacción una nota sobre 5,5 en una escala de 1 a 7.	(cantidad de respuestas por sobre 5,5 / total de respuesta) * 100	Encuesta de evaluación de satisfacción aprobado por la autoridad comunal Informe anual de los resultados obtenidos con análisis y sugerencias de mejora	No existe instrumento que mida el grado de satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo de la comuna de La Unión.	Año 1: 100% diseño y diagnóstico	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Ejecución 60%	10%	
				Año 3: Ejecución 80%	10%	
				Año 4: Ejecución 90%	10%	
				Año 5: Ejecución 95%	10%	

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera para conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y recursos materiales de los establecimientos educacionales de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Convenios de colaboración suscritos con actores privados o públicos	(número de convenios suscritos en el año t/número de convenios programados para suscribir en el año t-1)*100	Convenios suscritos por el DAEM y el actor público y/o privado	No existen convenios de colaboración suscritos con actores privados o públicos	Año 1: 60%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70%	15%	
				Año 3: 80%	15%	
				Año 4: 85%	15%	
				Año 5: 90%	15%	
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).	(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t / Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año t*1) - 1* 100	Informe anual de recursos que han ingresado por año	Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento	Año 1: Aumento 1%	15%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: Aumento 3%	15%	
				Año 3: Aumento 5%	15%	
				Año 4: Aumento 7%	15%	
				Año 5: Aumento 10%	15%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento de éste 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%.