

JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE ROMERAL

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Romeral,
Región del Maule

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 Romeral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 488 personas |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 893 |
| Presupuesto que administra | \$8.146.909.000 |

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.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de La Unión.</p> <p>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.</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, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>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.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p> |
| <p>4. Mejorar la gestión</p> | <p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la</p> |

| | |
|---|--|
| financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales. | asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual. |
|---|--|

1.4 RENTA DEL CARGO

| |
|--|
| <p>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.-</p> <p>En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un/a 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%.</p> |
|--|

I. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

- Liderazgo Educacional.
- Comunas Rurales.
- Gestión financiera y/o presupuestaria.
- Gestión Estratégica 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.**

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 | |
|---|--|
| | <p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p> |
| | <p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p> |
| | <p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p> |

**2.4 COMPETENCIAS
PARA EL EJERCICIO
DEL CARGO**

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

| COMPETENCIAS | PORCENTAJE |
|--|--------------------|
| <p>A1. 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>25%</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>20%</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>15%</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>30%</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

II. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|---|--------------|
| Nº personas que dependen directamente del DAEM | 58 personas |
| Dotación Total DAEM | 567 personas |
| Dotación Total Municipal | 625 personas |

| | | |
|--|---------------------------|------------------------|
| Presupuesto Global de la comuna | \$8.136.922.000 | |
| Presupuesto que administra el Departamento de Educación | Subvención (%) | \$ 6.735.649.000 |
| | Aporte Municipal (%) | \$81.200.000 |
| | Otros financiamientos (%) | \$1.330.060.000 |
| | TOTAL | \$8.146.909.000 |

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Romeral es una de las nueve comunas de la Provincia de Curicó y una de las que posee mayor extensión territorial. Limita al norte con la Región de O'Higgins y con la comuna de Teno, al sur y al oeste con la comuna de Curicó y al este con Argentina. Tiene una población estimada por INE de 15.234 habitantes, con una población femenina del 48,8% y una masculina de 51,92%. Posee una densidad poblacional de 9,53 por Kilómetro cuadrado. También cabe destacar que en esta comuna existe gran presencia de habitantes de etnia mapuche, que, motivados por un interés laboral de trabajos temporales se han acercado en nuestra comuna, con lo cual hoy la visión comunal es de multiculturalidad.

| Antecedentes demográficos | |
|---|--------|
| Población Comunal (fuente INE) (Nº) | 15.187 |
| Porcentaje de Población Rural (%) | 39% |
| Porcentaje de Población Urbana (%) | 61% |
| Tasa de Natalidad (TAS) | 12,8% |
| Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) | 6,5% |
| Porcentaje de Población Comunal Masculina (%) | 52,2% |
| Porcentaje de Población Comunal Femenina (%) | 49,8% |

La actividad económica se centra en la fruticultura, además de una producción ganadera significativa. Laboralmente existe una actividad agroindustrial durante todo el año con aumento en los meses de noviembre – abril ocupando a gran parte de la población en edad activa, incluyendo a dueñas de casa y estudiantes. Este último hecho, afecta notoriamente al sistema educacional debido al alto ausentismo y la baja de la subvención escolar.

Es altamente desafiante para el cargo, el efectivo desempeño en liderazgo y gestión estratégica de las comunidades educativas para el desarrollo del Plan Anual Educativo Municipal.

Visión:

Ser reconocidos por una oferta académica innovadora, de acuerdo a los avances educativos, sociales y tecnológicos, atendiendo a las necesidades y desafíos de los estudiantes, basada en una educación de calidad, equidad y pertinencia, respondiendo a la excelencia integral, igualdad de oportunidades y acceso universal a las nuevas tecnologías de enseñanza, que favorezcan el desarrollo individual y colectivo en una sociedad de constante cambio.

Misión:

Garantizar un sistema educacional que desarrolle habilidades, capacidades y valores en los estudiantes, con un enfoque de excelencia integral, innovación y eficacia de los procesos educativos, mediante una enseñanza transformacional para el logro de los aprendizajes cognitivos, emocionales y sociales.

Sellos:

- Habilidades del siglo XXI
- Cultura de seguridad y cuidado
- Desarrollo sostenible e interacción con el medio
- Cultura tecnológica
- Igualdad de oportunidades
- Cultura Investigativa y científica

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Romeral posee 10 Establecimientos educacionales municipales, donde el 33% corresponde a establecimientos urbanos y el 67% a rural y se dividen en:

- 8 establecimientos de Educación Básica.
- 1 establecimientos de Educación Media con educación diurna y nocturna.
- 1 establecimiento de Educación Básica y Media diurna en proyección. (Al año 2024 cuenta con 1°medio, con proyección del 2° medio al 2025)

Además, el Departamento Comunal de Educación administra 4 establecimientos de Educación Parvulario (nivel inicial) en convenio con JUNJI.

Fuera del ámbito municipal existe un colegio particular subvencionado con educación básica y media, que ofrece educación científico humanista y técnico profesional, lo que significa una disminución importante de matrícula para los establecimientos educacionales municipales, siendo una amenaza para la mantención y/o aumento de matrícula de la red

Asimismo, existe una Escuela Especial externa a la administración del Departamento de Educación, sin embargo, se vincula mediante red colaborativa.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento progresivo desde el año 2019 al año 2023, siendo el mayor incremento el 2021, dado el fortalecimiento de sellos institucionales de las comunidades educativas, siendo ofertas académicas distintivas entre escuelas urbanas y rurales.

| Matrícula Histórica | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1864 | 2057 | 2101 | 2036 | 1992 |

Igualmente, el resultado de las mediciones del Ministerio de Educación, se observa un leve incremento en los resultados en promedio de los últimos 5 años para evaluación SIMCE DE 4° básico en las asignaturas de lenguaje y matemática, respecto a 6° básico, existe un incremento en puntuación en la asignatura lenguaje y comunicación, no siendo así para las asignaturas de matemática e historia, geografía y ciencias sociales, según el análisis de datos desde 5 últimos años de rendición.

Los resultados de 8° básico en las asignaturas de lenguaje y comunicación representa un descenso; y un aumento de 1 punto para la asignatura de matemática, siendo inversos los resultados para la evaluación de 2° medios.

Finalmente, los datos recogidos corresponden hasta el año 2023, durante el año 2019 la comuna no se representó en un 100% de los establecimientos educacionales según contexto Estallido social, por otra parte, el proceso de evaluación SIMCE año 2020 y 2021 fue suspendido, debido a Pandemia COVID-19.

| SIMCE | ÁREA | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|--|------|------|------|------|------|------|
| 4° Básico | Lenguaje y Comunicación | 253 | 283 | - | - | 268 | 270 |
| 4° Básico | Matemáticas | 257 | 262 | - | - | 248 | 264 |
| 4° Básico | Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural | - | - | - | - | - | - |
| 6° Básico | Lenguaje y Comunicación | 250 | - | - | - | - | - |
| 6° Básico | Matemáticas | 242 | - | - | - | - | - |
| 6° Básico | Historia, Geografía y Cs. | 262 | - | - | - | - | - |
| 8° Básico | Lenguaje y Comunicación | - | 241 | - | - | - | - |
| 8° Básico | Matemáticas | - | 252 | - | - | - | - |
| 8° Básico | Ciencias Naturales | - | - | - | - | - | - |
| 8° Básico | Historia, Geografía y Cs. Sociales | - | - | - | - | - | - |
| II° Medio | Lenguaje y Comunicación | 238 | - | - | - | 234 | 232 |
| II° Medio | Matemáticas | 214 | - | - | - | 236 | 219 |

Los resultados de PSU/PTU corresponden a variación favorable en promedio de los últimos 4 años, incidiendo la iniciativa de preuniversitario comunal y estrategias de mejora institucional de Liceo Arturo Alessandri Palma, no obstante, existe una disminución el año 2023, siendo un factor de análisis contextos educativos y su modalidad de enseñanza los años 2020 a 2022, dada Pandemia COVID-19.

| | PSU-PTU-PAES | | | | |
|------------|--------------|------|------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Lenguaje | 459 | 446 | 433 | 577 | 519 |
| Matemática | 463 | 457 | 429 | 506 | 445 |
| Ciencias | 443 | 431 | 381 | 457 | 418 |
| Historia | - | - | 438 | 449 | 386 |

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, Secplac, y el Departamento Social de la Ilustre Municipalidad de Romeral.

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, *Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)*, *Centro de perfeccionamiento e investigaciones pedagógicas (CPEIP)* *Junta Nacional de Auxilio y Becas (JUNAEB)*.

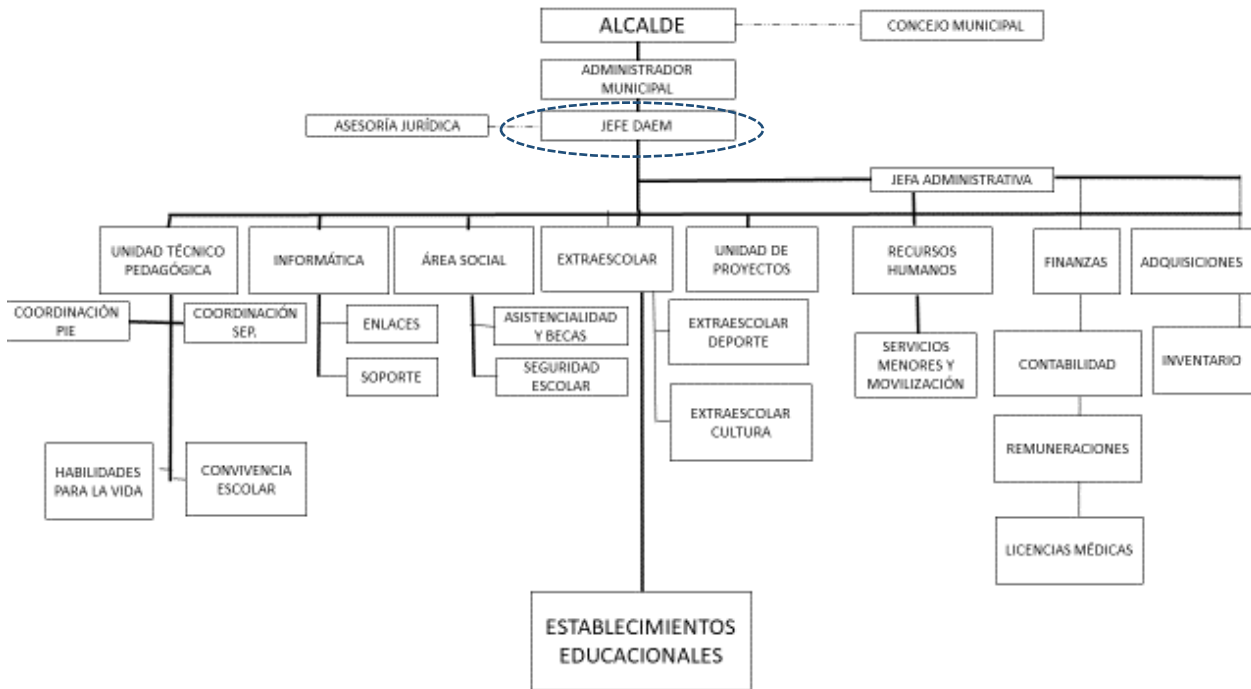
Además, es importante desarrollar vínculos con otras instituciones, tanto públicas como privadas, como Universidades que colaboren con el ejercicio de las funciones del Departamento y *Centros de formación técnica profesional*

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

Al año 2024, el Liceo Arturo Alessandri Palma, es el único establecimiento de la comuna elegido por concurso público, teniendo un convenio de desempeño desde el año 2021-2026.

3.4 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| Nombre | |
| Cargo | Jefe DAEM comuna de Romeral |
| Municipalidad | Ilustre Municipalidad de Romeral |
| Fecha nombramiento | |
| Dependencia directa del cargo | Alcalde I. Municipalidad de Romeral |
| 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 | 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 | 20% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de implementación de plan de acompañamiento o metodológico de la enseñanza, incorporando prácticas innovadoras para la mejora de los aprendizajes. | (número de acciones ejecutadas del plan/número de acciones totales consideradas en el plan) *100 | Documento de Plan de acompañamiento o metodológico de la enseñanza Informe de ejecución | No existe un Plan comunal de acompañamiento o metodológico de la enseñanza | Año 1: 100% Diseño Plan de acompañamiento metodológico de la enseñanza | 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% | |
| Porcentaje de establecimientos que son monitoreados según Plan de acompañamiento de nivelación y reforzamiento educativo | N° establecimientos educacionales Monitoreados en Plan de acompañamiento de nivelación y reforzamiento educativo año t / N° total de EE de la comuna el año t) * 100 | Plan de seguimiento de nivelación y reforzamiento Informe de ejecución | No existe un Plan comunal de nivelación y reforzamiento | Año 1: 100% Diseño Plan de acompañamiento metodológico de la enseñanza | 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% | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-----|--|
| Objetivo N°2 | Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales. | | | | | |
| Ponderación | 30% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de implementación del Plan de Desarrollo Profesional Docente comunal para los establecimientos educacionales municipales | (número de acciones implementadas del plan de desarrollo profesional docente comunal/número de acciones planificadas anualmente)*100 | Plan de Desarrollo Profesional Docente comunal Informe de cumplimiento | Actualmente el porcentaje de implementación del plan es de 50% | Año 1: Mantener 50% de implementación | 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% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 3: 80% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 4: 90% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 5: 100% de implementación | 15% | |
| Porcentaje de implementación de Plan de capacitación para el Fortalecimiento de habilidades y competencias disciplinarias y/o socioemocionales de equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y DAEM | (número de capacitaciones realizadas en el año/número de capacitaciones totales consideradas en el plan)*100 | Plan de capacitación Informe de asistencia | No existe plan Comunal de capacitaciones | Año 1: 100% de implementación 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% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 3: 80% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 4: 85% de implementación | 15% | |
| | | | | Año 5: 100% de implementación | 15% | |

| Objetivo N°3 | Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal. | | | | | |
|--|---|--|--|---|-----|--|
| Ponderación | 20% | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Meta / Ponderador | | Supuestos básicos |
| Porcentaje de Establecimientos que cuentan con rúbricas para fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados, mediante rúbricas de eficiencia. | $\frac{\text{N}^\circ \text{ Establecimientos educativos que cuentan con rúbricas de eficiencia de gestión de consejos escolares, centros de padres y consejos de profesores año } t / \text{N}^\circ \text{ total de EE de la comuna el año } t}{1} * 100$ | Rúbricas de eficiencia de consejos de profesores, consejos escolares y centros de padres y apoderados. Actas de consejos escolares, consejos de profesores y reuniones de centros de padres. | No existen rúbricas de eficiencia para consejos técnicos, consejos de profesores y centros de padres y apoderados. | 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: ejecución del plan 100% | 10% | |
| Porcentaje de establecimientos educacionales que cuentan con un Plan de trabajo en red | $\frac{\text{N}^\circ \text{ establecimientos educacionales que cuentan con un Plan de trabajo en red. año } t / \text{N}^\circ \text{ total de EE de la comuna el año } t}{1} * 100$ | Plan de trabajo en Red Informe de cumplimiento | 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 100% | 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 |
| Porcentaje de 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% de Convenios suscritos | 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% de Convenios suscritos | 15% | |
| | | | | Año 3: 80% de Convenios suscritos | 15% | |
| | | | | Año 4: 85% de Convenios suscritos | 15% | |
| | | | | Año 5: 90% de Convenios suscritos | 15% | |
| Porcentaje de aumento de 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 70% 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%.