

JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE RECOLETA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Recoleta, Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe del Departamento de Administración de la Educación Municipal (DAEM) 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 Jefe del DAEM de Recoleta, 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	33
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1481
Presupuesto que administra	\$34.197.501.000.- (incluye otros financiamientos indicados en el punto 3.1)

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.	1.1 Diseñar e implementar anualmente el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), incluyendo actores relevantes y estrategias participativas, de acuerdo con las necesidades específicas de la comuna de Recoleta. 1.2 Elaborar estrategias para fortalecer la coherencia entre el PADEM, los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los establecimientos y los Planes de Mejoramiento Educativo (PME). 1.3 Diseñar procesos de monitoreo y evaluación anual de las acciones del plan, los alcances y sus resultados.
2. Potenciar los procesos de gestión técnico pedagógica y mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.	2.1 Diseñar estrategias innovadoras para mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 2.2 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: Ejemplos: Vida saludable, desarrollo socioemocional, cuidado del medio ambiente, desarrollo artístico, etc. 2.3 Promover el ingreso de estudiantes de enseñanza media a la educación superior.
3. Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.	3.1 Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en liderazgo efectivo para los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 3.2 Promover la gestión en red entre los distintos establecimientos educacionales con el objetivo de compartir e incorporar experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas. 3.3 Elaborar 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).
4. Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.	4.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 4.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 4.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.
5. Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.	5.1 Generar estrategias y acciones que contribuyan a: fomentar la asistencia y aumentar la matrícula. 5.2 Diseñar planes de acción que logren aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 5.3 Diseñar, proponer e implementar un Plan de traspaso coordinado del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación Pública.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$925.496.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.850.992.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.776.488.-**

En caso de quien resulte seleccionado 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 **\$925.496.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del **200%**.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

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

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

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

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

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

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

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

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

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 dos años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnica-pedagógica en el ámbito educacional escolar.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias**:

- Inclusión
- Multiculturalidad
- Género

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
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.	10%
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.	25%
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.	20%
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.	20%
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.	25%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	33
Dotación Total DAEM	1514
Dotación Total Municipal	498 (considera sólo dotación según ley 18.883)

Presupuesto Global de la comuna	M\$60.779.523.-.	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención 9,6%	\$ 5.842.491.400
	Aporte Municipal 9,5%	\$ 5.810.201.285
	Otros financiamientos 2,2 %	\$ 1.344.899.923
	TOTAL 21,4%	\$12.997.592.608

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Recoleta se ubica en el sector centro-norte de la Región Metropolitana, limitando al norte con Huechuraba, al poniente con Independencia y Conchalí, al oriente con Providencia y Vitacura, y al sur con Santiago. Posee una superficie de 16 km², equivalente al 0,8% de la superficie provincial y al 0,1% de la regional, y se encuentra a escasos kilómetros del centro de la capital regional, lo que constituye una ventaja comparativa respecto de otras comunas del sector norte. Recoleta presenta una importante presencia migrante, con 13.127 personas, equivalente al 22,2% de su población total, con un promedio de edad de 34 años y una razón de 97,7 hombres por cada 100 mujeres. Esta composición demográfica es relevante para la educación pública comunal, especialmente en un contexto nacional donde la migración, que alcanzó 1.608.650 personas (8,8% de la población) según el Censo 2024, ha mostrado variaciones vinculadas al período pandémico y a los procesos de estabilización posteriores.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	154.615 (CENSO 2024).
Porcentaje de Población Rural (%)	La comuna no tiene población rural.
Porcentaje de Población Urbana (%)	El 100% de sus habitantes son considerados urbanos
Tasa de Natalidad (TAS)	El último dato recabado al respecto (MINSAL) señala que el 2019, la tasa de natalidad era de 11,1 por cada 1000 habitantes.
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	Según MINSAL, el 2019 la tasa de mortalidad infantil era de 7,9 por cada 1000 nacidos vivos.
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.2%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.8%

En economía existen tres conceptos ampliamente difundidos para referirse y categorizar el tipo de actividad o área económica predominante en una determinada realidad, a saber, la actividad primaria, la secundaria y la terciaria. La primera se refiere principalmente a todas aquellas actividades económicas vinculadas con el plano extractivista y las materias primas, ya sea en producción agrícola, pecuaria, minera, pesca o silvícola. La actividad secundaria de la economía es todo lo vinculado a la transformación de materias primas en manufacturas, se vincula fuertemente al sector industrial. Finalmente, la actividad terciaria se liga al tema de los servicios, es decir, servicios no materiales ni productivos de bienes. Caen

dentro de esta última categoría los servicios de administración pública, la educación, el turismo, entre otros. El siguiente cuadro muestra la distribución de los puestos de trabajo vinculados a cada actividad en la comuna, tanto dependientes como a honorarios:

Número de trabajadores por sector en la comuna			
Sector-actividad económica	Nº Trabajadores	Hombres	Mujeres
Primario	923	63,7	36,3
Secundario	27.247	69	31
Terciario	89.095	51,2	48,8
Total	117.245	55,5	44,5

Fuente: PLADECO Recoleta 2019 – 2026

A partir de lo planteado en la tabla, se puede señalar que el sector terciario (servicios), es el que concentra la mayor cantidad de trabajadores en la comuna, con un 75,8% del total de trabajadores, seguido del sector secundario (producción) con el 17,6%, del total de trabajadores. Finalmente, el sector primario (extractivo), concentra el 0,5% de quienes se desarrollan laboralmente en Recoleta.

Cabe señalar que el CENSO 2024 aún no ha liberado la información desagregada por comuna, por lo cual este es el dato más actual con el que se cuenta por el momento.

Con el cambio de administración municipal en 2013 se inicia la construcción del Proyecto Educativo Comunal (PEC), centrado en las personas y en las y los estudiantes. Desde sus orígenes adopta un currículum hermenéutico, orientado a fortalecer la convivencia, la vida democrática, el pensamiento crítico, la creatividad y las habilidades del siglo XXI. Estos principios se expresan en su Misión —instalar un sistema de aseguramiento de la gestión ecocéntrica de los aprendizajes (SAGEVA)— y en su Visión, que proyecta a Recoleta como sinónimo de dignidad, identidad y excelencia educativa.

Sin embargo, de cara al traspaso al SLEP Mapocho en 2028, la principal prioridad será preservar y proyectar los dispositivos e innovaciones desarrollados desde 2013 (como CATI, Escuela Abierta y la política de remuneraciones).

No obstante, dado que la Misión y Visión no han sido actualizadas durante más de una década, esta administración considera necesario revisarlas para reflejar los desafíos actuales y asegurar la continuidad del PEC en el nuevo modelo de gestión.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Recoleta posee 24 establecimientos educacionales municipales todos ellos situados en el contexto urbano y se dividen en:

- 02 Salas cuna.
- 03 Salas cuna y jardín infantil
- 11 Establecimientos de Educación Básica.
- 01 Establecimiento exclusivamente Educación Media (mujeres).
- 03 Establecimientos de Educación Básica y Media HC.
- 01 Establecimiento exclusivamente Educación Media TP.
- 01 Establecimiento con Educación media TP, media HC y de adultos.
- 01 Establecimiento con Educación de Adultos.
- 01 Establecimiento con Educación Diferencial.

La comuna de Recoleta presenta una oferta educativa diversa compuesta por 21 salas cuna y jardines infantiles, de los cuales 5 son administrados por el DAEM, y 68 establecimientos de educación regular entre prebásica y 4° medio. De estos, 19 son municipales, mientras que el resto corresponde a 43 particulares subvencionados, 5 de administración delegada y 2 particulares pagados, concentrando estos últimos el 71,24% de la oferta comunal. Este escenario genera un entorno altamente competitivo para la educación municipal, obligándola a fortalecer su propuesta formativa y dispositivos de apoyo para sostener y atraer matrícula. A pesar de esta competencia, la matrícula DAEM

ha mostrado un crecimiento acumulado significativo: de 6.291 estudiantes en 2012 a 9.742 en 2024, con un peak de 10.780 en 2019, impulsado por reformas comunales en convivencia, apoyo psicosocial, participación ciudadana y fortalecimiento académico. Aun cuando la pandemia generó una baja transitoria, desde 2024 la matrícula muestra señales de recuperación, acompañada de una mejora sostenida en los resultados académicos, evidenciada en el mayor acceso de estudiantes a la educación superior.

Matrícula Histórica				
2021	2022	2023	2024	2025
10.065	10.386	10.065	9.504	9.348

SIMCE	ÁREA	2021	2022	2023	2024	2025
2° Básico	Lenguaje y comunicación	---	---	---	---	---
4° Básico	Lenguaje y comunicación	---	253	250	260	253
4° Básico	Matemáticas	---	233	234	243	242
4° Básico	Comprensión del medio natural, social y cultural	---	---	---	---	---
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	---	---	---	238	---
6° Básico	Matemáticas	---	---	---	224	---
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	---	---	---	---	215
8° Básico	Matemáticas	---	---	---	---	231
8° Básico	Ciencias naturales	---	---	---	---	---
8° Básico	Historia, geografía y CS. Sociales	---	---	---	---	226
II Medio	Lenguaje y comunicación	---	223	226	227	225
II Medio	Matemáticas	---	216	212	223	224

Cabe señalar que esta prueba no se rindió con normalidad o derechamente no se rindió entre el 2019 y el 2021, primero por el estallido social y luego por los efectos de la pandemia.

El año 2026 será el penúltimo año en que los establecimientos educacionales públicos de Recoleta estarán bajo la administración comunal. Esto, ya que, a partir del 1 de enero de 2028, la educación municipal pasará a depender administrativamente del Servicio Local de Educación Pública Mapocho (SLEP).

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Desde el enfoque organizacional propio de la gestión de calidad, el ámbito educacional distingue entre clientes internos y clientes externos, con el propósito de comprender con mayor precisión a quién sirve la institución y cómo se relaciona con cada grupo.

CLIENTES INTERNOS

-Estudiantes: Grupo amplio y diverso, compuesto por niñas, niños y adolescentes desde educación parvularia hasta 4° medio. El total de estudiantes asciende a 9.338, mayoritariamente de nivel socioeconómico medio-bajo y bajo. La mayoría reside en Recoleta, aunque existe un número acotado proveniente de comunas aledañas. A esto se suman 270 niños y niñas atendidos en las cinco salas cuna y jardines infantiles municipales, alcanzando 9.608 matriculados a noviembre de 2025.

-Docentes: El sistema comunal cuenta con 837 profesores y profesoras distribuidos en los seis tramos del Sistema de Reconocimiento del MINEDUC: 68 en acceso, 168 en inicial, 24 en temprano, 54 en avanzado, 21 en experto I y 4 en experto II, mientras el resto se encuentra en evaluación. La evaluación docente se realiza cada cuatro años, exceptuando a quienes se ubican en los últimos tres tramos, que no están obligados a evaluarse.

-Directivos: Más de dos tercios de las direcciones de los establecimientos municipalizados han sido seleccionadas mediante Alta Dirección Pública (ADP). Los seis establecimientos restantes se encuentran actualmente en proceso de concursabilidad a través del Servicio Civil y ADP, lo que evidencia el compromiso comunal con el cumplimiento normativo y la mejora en los procesos de selección directiva.

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN (AA.EE.):

En el sistema municipal se desempeñan 640 asistentes de la educación, organizados en tres categorías:

- Asistentes profesionales (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, psicopedagogos/as, fonoaudiólogos/as, entre otros), que apoyan ámbitos como Convivencia Escolar y PIE.
- Asistentes técnicos o paradoscentes, encargados de labores administrativas y de apoyo técnico-pedagógico.
- Auxiliares, responsables de mantención, limpieza, seguridad y apoyo directo en infraestructura escolar.

CLIENTES EXTERNOS

Los clientes externos corresponden a los actores e instituciones que interactúan con el sistema educativo municipal desde fuera de su estructura, y cuya participación es clave para su funcionamiento:

-Apoderadas y apoderados: responsables directos del acompañamiento al proceso educativo de las y los estudiantes.

-Comunidad local: juntas de vecinos, organizaciones comunitarias y actores territoriales que fortalecen el vínculo entre escuela y entorno.

-Instituciones gubernamentales: organismos como el MINEDUC, Agencia de Calidad, Superintendencia, Departamentos Provinciales, Servicios Públicos y el municipio, que aportan regulación, financiamiento y apoyo técnico.

-Instituciones privadas: fundaciones, ONG y empresas que colaboran mediante proyectos, programas o convenios.

Instituciones académicas y de investigación: universidades y centros formativos que participan a través de prácticas, asesorías y proyectos conjuntos.

3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501

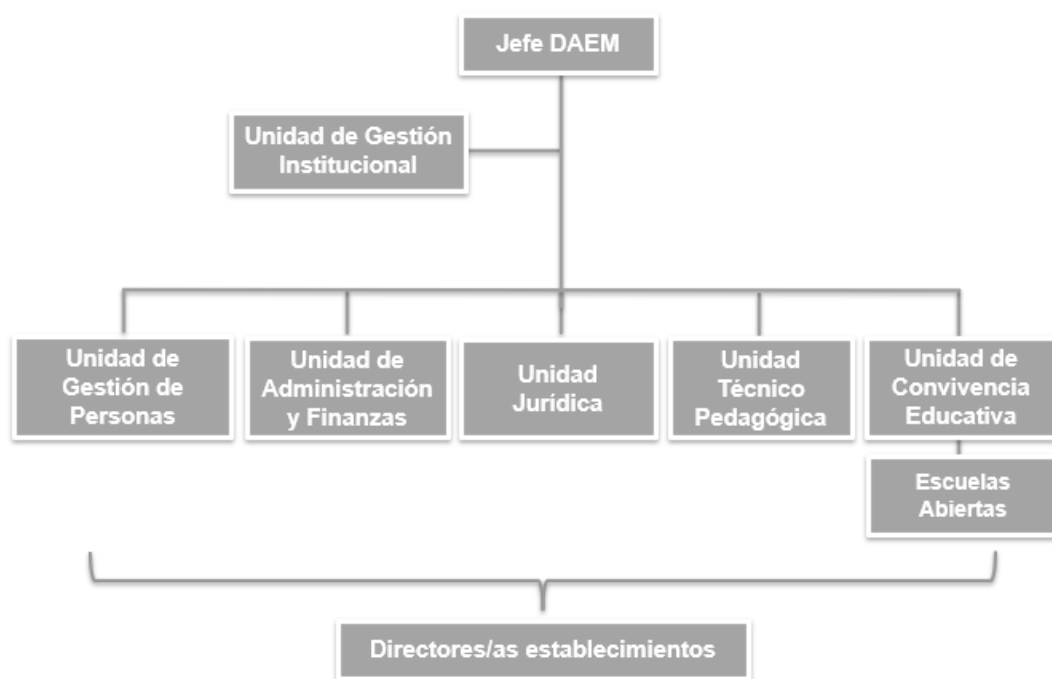
En la comuna hay 19 establecimientos educacionales, de los cuales 13 tienen directores concursados a través de la ley 20.501:

- ESCUELA SARGENTO 2. DANIEL REBOLLEDO
- COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR
- ESCUELA DOCTOR JUAN VERDAGUER PLANAS
- ESCUELA RAFAEL VALDIVIESO
- LICEO PAULA JARAQUEMADA
- LICEO ARTURO PEREZ CANTO
- ESCUELA ANNE ELEONOR ROOSEVELT
- ESCUELA ESCRITORA MARCELA PAZ
- ESCUELA EDUC.DIF. STA. TERESA DE AVILA
- LICEO VALENTIN LETELIER
- ESCUELA PUERTO RICO
- CENTRO EDUC.ESCRITORES DE CHILE
- ESC.BAS.BILINGUE REPUBLICA DEL PARAGUAY

Los seis establecimientos restantes actualmente están en proceso de concursabilidad. Estos establecimientos son:

- CENTRO EDUCACIONAL JOSE MIGUEL CARRERA
- ESCUELA VICTOR CUCCUINI
- ESCUELA DE ADULTOS JORGE ALESSANDRI RODRÍGUEZ
- ESCUELA MARTA COLVIN
- ESCUELA MUN.HERMANA MARIA GORETTI
- ESCUELA ESPANA

3.4 ORGANIGRAMA



Según decreto exento N°2235/2025 que promulga acuerdo de concejo municipal que aprueba la propuesta de actualización de la Estructura Orgánica del Departamento 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 DAEM

- El Jefe 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 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 Jefe 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.
- ***Se deja constancia que, a partir del 01 de enero de 2026 el Servicio Local de Educación Pública de Mapocho iniciará sus funciones, siendo traspasado con posterioridad el Departamento de Administración de Educación Municipal de Recoleta conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de posibles modificaciones.***

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

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

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

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

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

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

Objetivo n°1	Potenciar los procesos de gestión técnico-pedagógica para mejorar los resultados educativos en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para las y los estudiantes de la comuna.					
Ponderación	25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de establecimientos educacionales (EE) con implementación de acciones de fortalecimiento de resultados educativos	(N° de establecimientos educacionales con acciones de acompañamiento o técnico-pedagógico y seguimiento de resultados educativos implementadas en el año t / N° total de establecimientos educacionales municipales en el año t)*100	Informe validado por la unidad técnico-pedagógica del DAEM, que contenga las acciones implementadas durante el año t orientadas al fortalecimiento de resultados educativos.	Los resultados educativos comunales evidencian desafíos asociados al fortalecimiento de aprendizajes y desempeño académico. En este contexto, el Departamento de Educación desarrolla acciones de acompañamiento técnico-pedagógico y seguimiento de resultados educativos, las que se pueden fortalecer y sistematizar como una práctica comunal sistemática.	Año 1: 40% de los EE cuentan con acciones de acompañamiento técnico-pedagógico	25%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de los EE cuentan con acciones de acompañamiento técnico-pedagógico	25%	
				Año 3: 60% de los EE cuentan con acciones de acompañamiento técnico-pedagógico	25%	
				Año 4: 70% de los EE cuentan con acciones de acompañamiento técnico-pedagógico	25%	
				Año 5: 80% de los EE cuentan con acciones de acompañamiento técnico-pedagógico.	25%	

Objetivo n°2	Fortalecer las habilidades y competencias directivas de los equipos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM para el logro de objetivos educacionales estratégicos de la comuna.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución del plan de fortalecimiento de competencias directivas	(N° de acciones ejecutadas del plan de fortalecimiento de competencias directivas en el año t / N° de acciones programadas del plan en el año t)*100	Informe anual validado por la unidad competente del DAEM, que contenga las acciones ejecutadas en el marco del plan de fortalecimiento de competencias directivas.	A la fecha no se cuenta con un plan comunal formalizado de fortalecimiento de competencias dirigido a directores y directoras de establecimientos educacionales.	Año 1: 40% de implementación.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 45% de implementación.	10%	
				Año 3: 50% de implementación.	10%	
				Año 4: 55% de implementación.	10%	
				Año 5: 60% de implementación.	10%	
Número de instancias comunales que ejecutan intercambio y difusión de prácticas pedagógicas en el año t	N° de instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas ejecutadas durante el año t.	Informe validado por la unidad competente del DAEM, que contenga las instancias ejecutadas durante el año t, sus registros y las actividades desarrolladas.	A la fecha, el DAEM desarrolla instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas, tales como seminarios y espacios de socialización de experiencias educativas; sin embargo, no cuenta con una sistematización formal de su implementación y seguimiento.	Año 1: 2 instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 2 instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas	10%	
				Año 3: 2 instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas.	10%	
				Año 4: 2 instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas.	10%	
				Año 5: 2 instancias comunales de intercambio y difusión de prácticas pedagógicas.	10%	
	(N° de Actividades implementadas del plan de trabajo en	Informe anual validado por la unidad	A la fecha, el DAEM cuenta con un Plan	Año 1: 40% de ejecución de las	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias,

Diseño y porcentaje de ejecución de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar	el año t / N° de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)*100.	competente del DAEM, que contenga el detalle de las actividades ejecutadas durante el año t en el marco del Plan Comunal de Convivencia Escolar.	Comunal de Convivencia Escolar; sin embargo, este no dispone de acciones específicas comprometidas ni de una medición sistematizada de su nivel de ejecución.	actividades programadas del Plan Comunal de Convivencia Escolar		catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de ejecución de las actividades programadas del Plan Comunal de Convivencia Escolar	10%	
				Año 3: 60% de ejecución de las actividades programadas del Plan Comunal de Convivencia Escolar	10%	
				Año 4: 70% de ejecución de las actividades programadas del Plan Comunal de Convivencia Escolar	10%	
				Año 5: 80% de ejecución de las actividades programadas del Plan Comunal de Convivencia Escolar	10%	

Objetivo nº3	Fomentar y generar alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad escolar y de instituciones públicas y privadas que contribuyen a los logros educativos definidos por la comuna.					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Número de convenios de colaboración suscritos y ejecutados con entidades públicas o privadas orientados al fortalecimiento educativo comunal	Nº de convenios de colaboración suscritos y ejecutados durante el año t.	Informe validado por la unidad competente del DAEM, que contenga el detalle de los convenios de colaboración suscritos y las acciones desarrolladas durante el año t.	A la fecha, el DAEM cuenta con distintos convenios de colaboración suscritos con entidades públicas y privadas; sin embargo, no dispone de una sistematización formal de seguimiento y ejecución de estos.	Año 1: Mantención de los convenios vigentes y suscripción de al menos 1 convenio adicional.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: Mantención de los convenios vigentes y suscripción de al menos 2 convenios adicionales.	10%	
				Año 3: Mantención de los convenios vigentes y suscripción de al menos 3 convenios adicionales.	10%	
				Año 4: Mantención de los convenios vigentes y suscripción de al menos 4 convenios adicionales.	10%	
				Año 5: Mantención de los convenios vigentes y suscripción de al menos 5 convenios adicionales.	10%	

Objetivo n°5	Mejorar los procesos presupuestarios-financieros con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas, procesos administrativos y recursos materiales del DAEM y sus establecimientos educacionales.					
Ponderación	35%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Porcentaje de ejecución de acciones del plan comunal de fortalecimiento de matrícula	(N° de acciones ejecutadas del plan comunal de fortalecimiento de matrícula en el año t / N° de acciones programadas del plan en el año t) *100	Informe validado por la unidad competente del DAEM, que contenga las acciones ejecutadas durante el año t en el marco del plan comunal de fortalecimiento de matrícula.	La matrícula de los establecimientos educacionales municipales presenta una tendencia fluctuante en los últimos años, observándose una disminución sostenida desde el año 2022.	Año 1: 40% de ejecución de las acciones programadas del plan.	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de ejecución de las acciones programadas del plan.	15%	
				Año 3: 60% de ejecución de las acciones programadas del plan.	15%	
				Año 4: 70% de ejecución de las acciones programadas del plan.	15%	
				Año 5: 80% de ejecución de las acciones programadas del plan.	15%	
Porcentaje de ejecución de acciones asociadas al Plan de Transición al Servicio Local de Educación Pública	(N° de acciones ejecutadas por el DAEM asociadas al Plan de Transición al SLEP en el año t / N° de acciones programadas para el DAEM en el año t) *100	Informe validado por la unidad competente del DAEM, que contenga las acciones ejecutadas por el Departamento de Educación durante el año t en el marco del Plan de Transición al Servicio Local de Educación Pública.	A la fecha, el DAEM cuenta con un Plan de Transición al Servicio Local de Educación Pública formalizado mediante Decreto Exento N°1867/2024, encontrándose actualmente en proceso de ejecución.	Año 1: 40% de ejecución de acciones programadas para el DAEM.	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50% de ejecución de acciones programadas para el DAEM	20%	
				Año 3: 60% de ejecución de acciones programadas para el DAEM.	20%	
				Año 4: 70% de ejecución de acciones programadas para el DAEM.	20%	
				Año 5: 80% de ejecución de acciones programadas para el DAEM.	20%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la adecuada observancia y cumplimiento del convenio de desempeño, esta Municipalidad esperará un nivel de cumplimiento anual igual o superior al 80% de los objetivos comprometidos.

En atención al porcentaje de logro obtenido, podrán adoptarse las siguientes medidas:

1. Un cumplimiento promedio anual inferior al 70% de los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño podrá dar lugar a la evaluación de continuidad en el cargo, de conformidad con la normativa vigente.
2. Un cumplimiento promedio anual igual o superior al 70% e inferior al 80% podrá dar lugar a procesos de acompañamiento, seguimiento y eventual readecuación de metas, conforme a las necesidades del servicio y al contexto de ejecución.