

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Collipulli
Región de La Araucanía

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a la Jefe/a de 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/a la Jefe/a del DAEM de Collipulli, 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 municipal.
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	52
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	682
Presupuesto que administra	M\$15.500.023

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. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Collipulli. 1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 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).
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, estudiantes y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. /ó/ Mejorar la satisfacción de padres, estudiantes y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior. 3.2 Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados./ó/Fortalecer la gestión de

	los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.
4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.	4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la 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 Elaborar/Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$894.828.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.789.656.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.684.484.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un/a Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$894.828.-** 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

CONOCIMIENTO

S

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 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito escolar*.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación en**:

- Control de Gestión
- Comunas rurales y/o Multiculturalidad
- Liderazgo de equipos multidisciplinarios

***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

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.	10%
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.	30%
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.	30%
TOTAL	100%

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº personas que dependen directamente del DAEM	52
Dotación Total DAEM	682
Dotación Total Municipal	1.161

Presupuesto Global de la comuna	\$29.449.590.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (87,4%)	M\$13.550.640
	Aporte Municipal (3,7%)	M\$ 573.211
	Otros financiamientos (8,9%)	M\$ 1.376.172
	TOTAL	M\$15.500.023

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Collipulli se localiza en el extremo norte de la región de la Araucanía, en la Provincia de Malleco, limita al Norte con Mulchén (Región del Bío Bío), al sur con Ercilla, al este con Curacautín y al oeste con Renaico y Angol (capital de la provincia de Malleco). Se ubica a unos 96 kilómetros al norte de la Capital regional Temuco. Posee una superficie de 1.296 km², distribuida de noroeste a sureste.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	24.598
Porcentaje de Población Rural (%)	25
Porcentaje de Población Urbana (%)	75
Tasa de Natalidad (TAS)	14.1
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	2.9
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.96
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.04

En cuanto a sus actividades productivas, predominan las relacionadas al ámbito silvoagropecuario y la crianza de ganado menor y mayor. Según el censo agropecuario de 2021, la superficie ocupada por la actividad forestal representa un 70% del territorio comunal. No obstante, se está provocando un creciente aumento de la actividad hortofrutícola.

3.3 CONTEXTO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Collipulli posee 18 Establecimientos educacionales municipales, donde el 50% corresponde a establecimientos urbanos y el 50% a rural y se dividen en:

- 12 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos educacionales en contextos de encierro
- 01 establecimientos de Educación Especial

A lo anterior se agrega la administración de 3 salas cunas y jardines infantiles, vía transferencia de fondos JUNJI – VTF.

En cuanto a la oferta educativa local, es importante mencionar la presencia de dos colegios particulares subvencionados, los cuales brindan educación pre-básica y básica. Además, en el caso de uno de ellos, ofrece educación media. Ambos tienen presencia en el sector urbano de la comuna, contando con un número importante de estudiantes.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una leve disminución en los últimos años, estimándose dentro de los factores, el aumento de la oferta académica de comunas muy cercanas a Collipulli y las dificultades que ha enfrentado a nivel país la educación pública.

Matrícula Histórica				
2020	2021	2022	2023	2024
3387	3373	3292	3234	3222

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales han tenido una evolución irregular, ya que, si bien algunos indicadores han mostrado una mejor tendencia, se trata de alzas poco significativas, lo mismo ocurre en aquellos indicadores que han mostrado resultados más bajos. Se estima que las variables que han aportado en dichos resultados, son las mismas que han impactado en la evolución a nivel de país y marcadas por los cambios de políticas educacionales. A continuación, se enuncian tablas con algunos resultados relevantes:

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2020	No se cuenta con información.	
2021		
2022	528	483
2023	516	498
2024	*	*

* A espera de publicación de resultados PAES por DEMRE

RESULTADOS SIMCE ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES - COLLIPULLI

SIMCE	ÁREA	2020	2021	2022	2023	2024
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	251	259	*
4° Básico	Matemáticas	-	-	237	247	*
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	*
6° Básico	Matemáticas	-	-	-	-	*
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-
8° Básico	Matemáticas	-	-	-	-	-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	-	-	-	
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	-	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	-	-	213	221	*

IIº Medio	Matemáticas	-	-	220	219	*
-----------	-------------	---	---	-----	-----	---

* De acuerdo al calendario de la Agencia de Calidad de la Educación, el año 2024 se aplicaron pruebas y cuestionarios de Calidad y Contexto en 4º y 6º año de Enseñanza Básica y II año de Enseñanza Media. Las pruebas que se aplicaron fueron Matemática y Lectura para los tres niveles. Los resultados de las pruebas aplicadas el año 2024, deberían estar disponibles en marzo 2025.

I. **Enseñanza Básica:** 4^{TO} Enseñanza Básica.

R.B.D	Nombre establecimiento	Resultados SIMCE 2023					
		Lenguaje y Comunicación: Lectura			Matemática		
		Puntaje	Diferencia 2023-2024	GSE	Puntaje	Diferencia 2023-2024	GSE
5283-3	Thomas Alva Edison	256	● -1	● +5	248	↑ 14	↑ +11
5284-1	Benjamín Franklin	237	● +4	↓ -14	225	● +10	↓ - 12
5286-8	Víctor Durán Pérez	239	● -3	↓ -21	228	● -12	↓ - 19
5289-2	Raúl Castro Márquez	281	↑ +44	↑ +21	277	↑ +51	↑ +30
5290-6	Nicolás Pérez Cárdenas	229	● +19	↓ -22	198	● +8	↓ - 39
5288-4	Michigan El Amanecer	232	● - 16	↓ -19	230	● +3	● - 7
5292-2	Miguel Huentelén	245	● +12	● -6	220	↑ +25	↓ - 17
5294-9	Joel Collío Morales	255	● + 3	*	223	↓ - 13	*
5307-4	San Andrés	260	↓ - 28	*	262	↓ - 38	*
5309-0	Río Amargo	277	● -4	*	233	↓ - 25	*
5310-4	Mapuñanco	248	● +7	*	220	● +9	*
5314-7	Chiguaihue	232	↓ -33	*	185	↓ -64	*

Escuela Mapuñanco, se considera variación años rendición SIMCE 2018 – 2023, porque el año 2022 la escuela no presenta según reporte SIGE estudiantes matriculados en el nivel 4º año básico.

II. **Enseñanza Media:** 2^{DO} Enseñanza Media.

R.B.D	Nombre establecimiento	Resultados SIMCE 2023					
		Lenguaje y Comunicación: Lectura			Matemática		
		Puntaje	Diferencia 2023-2024	GSE	Puntaje	Diferencia 2023-2024	GSE
5282-5	Complejo Educacional Collipulli	212	↑ +14	↓ -15	208	● +7	↓ -19

SIMBOLOGÍA:

●: El alza o la disminución en el puntaje no es significativa.

↑: El alza de los puntajes es significativa.

↓: La disminución de los puntajes es significativa.

GSE: Grupo Socioeconómico. La comparación estadística se realiza de acuerdo al mismo grupo socioeconómico.

ESTANDARES DE APRENDIZAJE / NIVELES DE LOGRO SIMCE

4º Año Básico: Lectura						
Año	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Adecuado	21,84%	20,25%	16,04%	21,26%	19.45	22,4
Elemental	26,48%	24,08%	21,59%	26,84%	30.17	31,25
Insuficiente	51,68%	55,67%	62,37%	51,90%	50.28	46,16
4º Año Básico: Matemática						
Año	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Adecuado	8,32%	7,20%	4,76%	10,63%	7.0	12.28

Elemental	31,33%	29,50%	26,96%	31,17%	25	32.0
Insuficiente	60,35%	63,30%	68,28%	58,20%	68	56.12
6° Año Básico: Lectura						
Año	2014	2015	2016	2018	2022	2023
Adecuado	23,42%	19,04%	19,81%	11,98%	-	-
Elemental	29,22%	34,64%	28,45%	26,53%	-	-
Insuficiente	47,36%	46,32%	51,74%	61,49%	-	-
6° Año Básico: Matemática						
Año	2014	2015	2016	2018	2022	2023
Adecuado	18,67%	10,28%	8,56%	4,20%	-	-
Elemental	33,77%	35,94%	36,08%	29,62%	-	-
Insuficiente	47,56%	53,78%	55,36%	66,18%	-	-
2° Año Medio: Lectura						
Año	2015	2016	2017	2018	2022	2023
Adecuado	8,40%	0,60%	5,10%	5,00%	4.3	7.3
Elemental	17,30%	14,90%	24,70%	21,50%	12.9	11.9
Insuficiente	74,30%	84,50%	70,20%	73,50%	82.9	80.8
2° Año Medio: Matemática						
Año	2015	2016	2017	2018	2022	2023
Adecuado	1,00%	1,10%	1,70%	2,70%	0	1.9
Elemental	20,00%	10,80%	25,00%	20,90%	9.2	13.5
Insuficiente	79,00%	88,10%	73,30%	76,40%	90.8	84.6

3.4

USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El Jefe o Jefa DAEM se vincula con el resto del Municipio a través de su Jefatura, la cual depende en este caso del Alcalde de la Comuna. En términos administrativos, si bien posee en su estructura interna una sección especializada para cada función, en materias institucionales, tiene una vinculación con otras direcciones municipales, tales como la Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Control Interno, Dirección Jurídica, Administración Municipal, Dirección de Salud Municipal y Dirección de Desarrollo Comunitario entre otras y en sus respectivas materias.

La jefatura DAEM participa además como integrante permanente del Consejo de Seguridad Comunal, órgano establecido por la Ley de Municipalidades.

Pertenece además al Comité Técnico Administrativo del municipio, el cual tiene por objetivo coordinar el trabajo operativo, funcional y estratégico del Municipio.

Lo anterior, además del vínculo con las autoridades comunales, Alcalde y Concejo Municipal.

En el ámbito externo, se vincula con el departamento provincial de educación de Malleco y la Secretaría Regional Ministerial de Educación, en cuanto a materias de naturaleza técnico-pedagógica, administrativa, legal y política educativa.

Asimismo, se vincula con la Superintendencia de Educación, en materias que a esa institución le compete fiscalizar a nivel comunal y la Agencia de la Calidad de la Educación.

Además, se requiere que mantenga y desarrolle vínculos significativos con el resto de las instituciones educativas de la comuna, tanto público, como privadas, con el objetivo de lograr alianzas educativas en aquellas materias que sean de interés para el municipio.

Asimismo, se espera que logre desarrollar alianzas de trabajo con entidades de educación superior, con el objetivo de promover de forma sistemática las oportunidades que tienen los estudiantes que cursen enseñanza media en los establecimientos de la comuna.

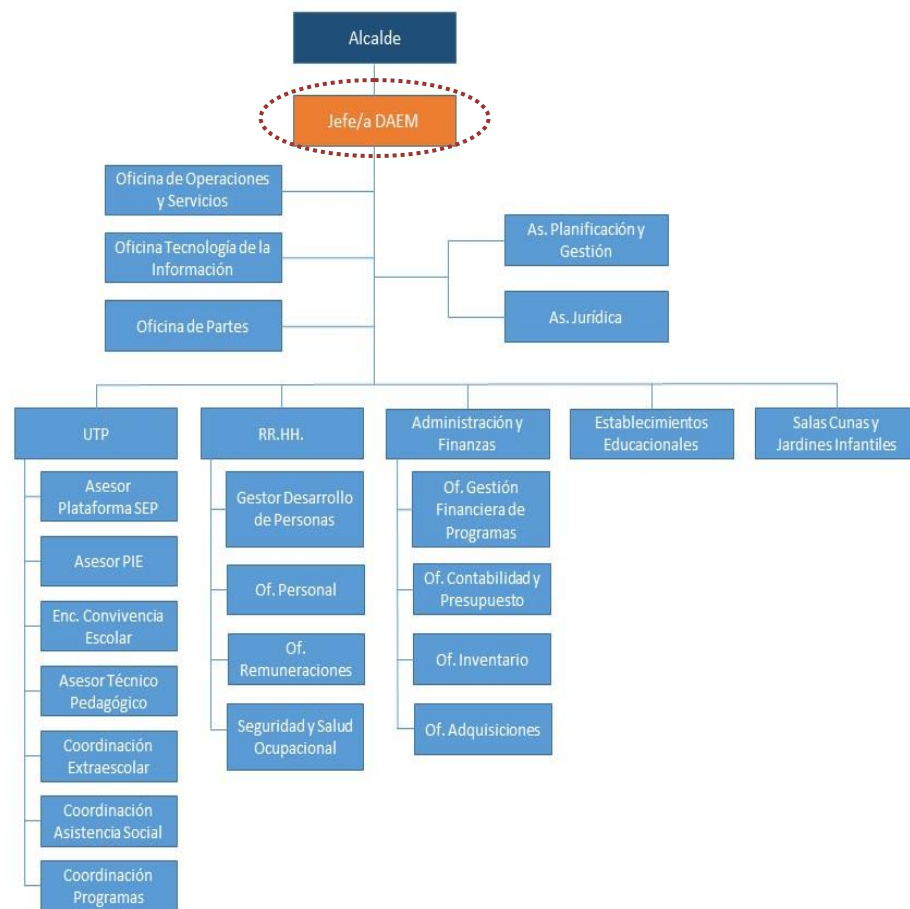
Finalmente, será relevante que el Jefe (a) DAEM, sea capaz de generar un trabajo colaborativo con otras instituciones u organizaciones que pueden aportar en el trabajo de la educación municipal en Collipulli, incluyendo acá por ejemplo, a la Corporación de Desarrollo Indígena (CONADI), considerando el alto número de estudiantes Mapuches que tiene la comuna; las comunidades indígenas cercanas a los establecimientos educacionales de Collipulli, especialmente aquellas ubicadas en el sector rural. En este mismo plano se podrían encontrar el trabajo que potencialmente puede efectuarse con las empresas privadas ubicadas en la comuna, las cuales podrían involucrarse de forma favorable en los procesos educativos de cada establecimiento.

3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales 9 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

1. Liceo Complejo Educacional Collipulli
2. Escuela Benjamín Franklin
3. Escuela Thomas Alva Edison
4. Escuela Víctor Duran Pérez
5. Escuela Raúl Castro Márquez
6. Escuela Nicolás Pérez Cárdenas
7. Escuela El Amanecer
8. Escuela Miguel Huentelén
9. Escuela Especial Erico Hornung

3.6 ORGANIGRAMA



- El DAEM se vincula con el resto del Municipio a través de su Jefatura, la cual depende en este caso del Alcalde de la Comuna. En términos administrativos, si bien posee en su estructura interna una sección especializada para cada función, en materias institucionales, tiene una vinculación con otras direcciones municipales, tales como la Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Control Interno, Dirección Jurídica, Administración Municipal, Dirección de Salud Municipal y Dirección de Desarrollo Comunitario entre otras y en sus respectivas materias. La jefatura DAEM participa además como integrante permanente del Consejo de Seguridad Comunal, órgano establecido por la Ley de Municipalidades.

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.
- ***Se deja constancia que, a partir del 01 de enero del año 2029, los establecimientos del Departamento de Educación Municipal de Collipulli serán traspasado al SLEP Malleco Cordillera, según calendarización de MINEDUC.***

ANEXO¹

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe (a) de Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Municipalidad de Collipulli
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcaldía
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	2025
Fecha evaluación 2do año de gestión	2026
Fecha evaluación 3er año de gestión	2027
Fecha evaluación 4to año de gestión	2028
Fecha evaluación 5to año de gestión	2029
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 1	Potenciar las habilidades y competencias de liderazgo, para el equipo interno, los y las directivas 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 programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y del equipo interno del DAEM.	(N° de actividades ejecutadas del programa de perfeccionamiento y capacitación en t/ N° de actividades programadas para el año t)*100	Informe ejecutivo de cada establecimiento educacional que dé cuenta de la implementación del programa de perfeccionamiento y capacitación realizado	No existen programas o planes de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño del programa de perfeccionamiento y 40% de ejecución del programa de perfeccionamiento	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor(suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	15%	
				Año 3: 80% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	15%	
				Año 4: 90% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	15%	
				Año 5: 100% de ejecución del programa de perfeccionamiento y capacitación	15%	
Porcentaje de ejecución del programa del plan de trabajo colaborativo con jornadas de intercambio de experiencias exitosas	(N° de actividades del plan de trabajo colaborativo realizadas en el año t/total de actividades programadas del plan de trabajo colaborativo del año t)*100	Informe ejecutivo anual de cada establecimiento educacional que dé cuenta de la implementación del plan de trabajo colaborativo realizado	No existe sistematización de jornadas de trabajo realizadas	Año 1: 100% Diseño del programa del plan de trabajo colaborativo y 40% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	15%	
				Año 3: 80% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	15%	
				Año 4: 90% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	15%	

				Año 5: 100% de ejecución del plan de trabajo colaborativo	15%	
--	--	--	--	--	-----	--

Objetivo 2	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos Básicos
Porcentaje de aumento de la matrícula a nivel comunal.	(Alumnos matriculados en el año t/ alumnos matriculados en el año t-1)-1)*100	Registros Oficiales MINEDUC	La matrícula del año 2024 en la comuna de Collipulli fue de 3222 alumnos/as	Año 1: 1% de aumento	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 1% de aumento	10%	
				Año 3: 1,5% de aumento	10%	
				Año 4: 1,5% de aumento	10%	
				Año 5: 2% de aumento	10%	
Porcentaje de aumento de los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros)	(Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t/ Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externo en el año t-1)-1)*100	Informe ejecutivo anual financiero de los recursos que han ingresado por año y proyectos financiados de forma anual	No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la búsqueda de recursos externos.	Año 1: 2% de aumento de recursos	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 2% de aumento de recursos	10%	
				Año 3: 2% de aumento de recursos	10%	
				Año 4: 2% de aumento de recursos	10%	
				Año 5: 2% de aumento de recursos	10%	
Porcentaje de cumplimiento de plan de mejora de la gestión administrativa	(N° de acciones del Plan de Mejora de la Gestión realizadas en el año t/ total de acciones del Plan programadas del año t) *100	Informe ejecutivo anual de la Implementación del Plan de Mejora	No existen lineamientos ni indicaciones para orientar la gestión administrativa de manera eficiente y	Año 1: Elaboración de Plan de Mejora de la Gestión Administrativa. 20% ejecución Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (emergencia

			efectiva.	Año 2: 50% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	sanitaria, etc.).
				Año 3: 70% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	
				Año 4: 90% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa	10%	
				Año 5: 100% Implementación Plan de Mejora de la Gestión Administrativa.	10%	

Objetivo 3	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 del Proyecto Educativo Comunal	(N° de acciones ejecutadas del proyecto educativo comunal durante el año t/N° de acciones del proyecto educativo) *100	Informe ejecutivo anual que dé cuenta de la implementación del proyecto educativo comunal en cada establecimiento comunal	No existe un Proyecto Educativo Comunal	Año 1: 100 % Diseño del proyecto educativo comunal	10%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor) suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 2: 70% de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 3: 80% de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 4: 90 % de ejecución del Proyecto	10%	
				Año 5: 100 % de ejecución del Proyecto	10%	
Porcentaje de implementación de prácticas pedagógicas que incorporan metodologías Innovadoras	(N° de establecimiento implementando metodologías innovadoras idóneas al contexto comunal durante el	Informe ejecutivo anual que dé cuenta del fortalecimiento de las practicas pedagógicas	No existe documento con metodologías innovadoras	Año 1: 100 % Diagnóstico de situación actual	5%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de 3 meses o situaciones de fuerza mayor
				Año 2: 70 % aplicación	5%	

para potenciar el dominio de las bases curriculares.	año t/N° de establecimientos educativos) * 100	incorporando las metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares por establecimiento educacional Documento que identifique y describa metodologías innovadoras idóneas al contexto comunal en atención al PEI comunal	idóneas a la realidad comunal	metodologías innovadores		(suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc.).
				Año 3: 80% aplicación metodologías innovadores	5%	
				Año 4: 90 % aplicación metodologías innovadores	5%	
				Año 5: 100 % aplicación metodologías innovadores	5%	
Porcentaje de implementación de programa que integre el estilo de vida saludable	(N° de acciones ejecutadas del programa comunal durante el año t/N° de acciones del programa comunal) *100	Informe ejecutivo anual que dé cuenta de la implementación del programa comunal en cada establecimiento comunal (comunal programadas en el año t)*100	No existe este Programa que integre el estilo de vida saludable a nivel comunal	Año 1: 100 % Diseño del programa comunal	5%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado (por más de tres meses) o situaciones o fuerza mayor (suspensión de la evaluación, emergencia sanitaria, etc).
				Año 2: 70 % de ejecución del programa comunal	5%	
				Año 3: 80 % de ejecución del programa comunal	5%	
				Año 4: 90 % de ejecución del programa comunal	5%	
				Año 5: 100 % de ejecución del programa comunal	5%	

Objetivo 4	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
Tasa Variación Satisfacción de padres, respecto de la gestión educativa de cada establecimiento	(Puntaje promedio satisfacción comunal en el año t/ Puntaje promedio satisfacción comunal en el año	Instrumento aprobado por la autoridad. Informe de cumplimiento anual con la evaluación	Existe un instrumento, con una tasa de satisfacción del 90%	Año 1: Rediseño instrumento Tasa de variación positiva del 2%	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales

	$(t-1)) - 1 * 100$	correspondiente		Año 2: 2%	10%	que superen los 45 días.
				Año 3: 2%	10%	
				Año 4: 2%	10%	
				Año 5: 2%	10%	
Implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa	(N° de acciones del programa de inclusión realizadas en el año t/ total de acciones del programa planificadas del año t) *100	Programa de inclusión comunal aprobado por la autoridad. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	No existe programa de inclusión comunal	Año 1: Elaboración de programa. 30% ejecución programa de inclusión comunal	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				Año 2: 50%	10%	
				Año 3: 70%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 100%	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

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

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.