

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE ARAUCO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Arauco, Biobío

**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 Arauco, 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>51</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>944</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$22.863.723</b>

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
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 a las necesidades específicas de la comuna de Arauco 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 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, apoyando el desarrollo planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 2.2 Desarrollar e implementar acciones que fomenten los siguientes sellos de PADEM: Formación Integral, Inclusión Educativa e interculturalidad, educación medioambiental y desarrollo socioemocional. 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.

	<p>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).</p>
<p>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.</p>	<p>4.1 Establecer alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a los objetivos estratégicos del PADEM.                  4.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.                  4.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>
<p>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.</p>	<p>5.1 Establecer procesos de gestión que permitan una ejecución eficiente el presupuesto anual.                  5.2 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.                  5.3 Diseñar, proponer e implementar un Plan de traspaso coordinado del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación Pública.</p>

**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.

Fuente:  
Artículo N° 40, Ley N° 19.882

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 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 las siguientes materias\*\*:

- Convivencia Escolar
- Inclusión
- Gestión presupuestaria/financiera

\*

S

**\*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
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      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><b>10%</b></p>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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><b>15%</b></p>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      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><b>30%</b></p>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      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><b>20%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      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><b>25%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	51
Dotación Total DAEM	996
Dotación Total Municipal	1.702

Presupuesto Global de la comuna	22.863.723 M\$	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (%)	61%
	Aporte Municipal (%)	0.8%
	Otros financiamientos (%)	38.2%
	TOTAL	100%

#### 3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Arauco está ubicada en la provincia del mismo nombre a 37° 15' 47" Latitud Sur y 73° 19' 03" Longitud Oeste, región del Biobío. Debido a la ubicación geográfica, la comuna posee un amplio frente costero iniciando en Laraquete, prolongándose en forma de herradura hasta la localidad de Punta Lavapié. La comuna de Arauco, geográficamente se constituye por áreas relativamente planas, la extensión total es de 956 km<sup>2</sup>.

Geomorfológicamente, se presentan siete unidades del relieve como lo son playas, terrazas (alta, media y baja), acantilados, dunas, llanuras fluvio-marinas, llanuras fluviales y humedales; las cuales dan modelamiento al característico relieve de la comuna.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	36.257
Porcentaje de Población Rural (%)	24.64%
Porcentaje de Población Urbana (%)	75,35%
Tasa de Natalidad (TAS)	9,1
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	5,3
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,3%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,7%

#### Contexto Socioeconómico

Los datos de la CASEN 2022 y el comparativo de los años anteriores, evidencian que nuestra comuna está bajo los promedios nacionales y regionales de las mediciones de pobreza por ingresos y multidimensional, según el siguiente detalle:

MEDICIÓN	AÑO 2020			AÑO 2022		
	NACIONAL	REGIÓN	COMUNAL	NACIONAL	REGIÓN	COMUNAL
POBREZA POR INGRESOS	10,8%	13,2%	13,05%	6,5%	7,5%	9,2%
POBREZA MULTIDIMENSIONAL	-	-	-	16,9%	14,1%	17,1%

Fuente: Ministerio Desarrollo Social y Familia

El índice de vulnerabilidad escolar comunal, de acuerdo a las encuestas JUNAEB, que incluye tanto a los establecimientos de dependencia Municipal, como a particular subvencionado y para el año 2024 corresponde a un 84%.

Para el año 2022, se estimó que el 9,2% de la población comunal se encontraba en situación de pobreza, menor a la registrada a nivel regional (14,1%) y superior a la tasa nacional (16,9%). Presenta un alfabetismo de 92,5% respecto a la población total, inferior al porcentaje regional (94,1%) y 17,3 puntos superior al registrado en la peor comuna de la región (75,2%), por lo tanto, existe una brecha a superar, que permita a la comuna mejorar su actual posición. En relación a la cobertura educacional total, la comuna registra un 71,5%, inferior a la cobertura regional que es del 74,8%.

La economía local se caracteriza por la industria forestal, la agricultura, la pesca, la manufactura y el turismo.

#### **Prioridades PADEM comunal**

- **Misión**

Asegurar una Educación Pública de calidad, que garantice a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos de la Comuna de Arauco, una formación integral a través de experiencias de aprendizajes significativas con énfasis en el pensamiento crítico, educación medioambiental e inclusión educativa.

- **Visión**

Ser una educación municipal de calidad, que garantice a los niños, niñas y estudiantes de la comuna de Arauco aprendizajes significativos asegurando una trayectoria educativa exitosa, que permitan aportar en la construcción de Proyectos de Vida autónomos, en pos del desarrollo de una sociedad diversa, inclusiva, respetuosa de la cultura local y del medio ambiente.

- **Sellos educativos**

- Formación integral
- Inclusión educativa e interculturalidad
- Educación medioambiental
- Desarrollo socioemocional

### **3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM**

La comuna de Arauco posee 42 Establecimientos educacionales municipales, donde el 58% corresponde a establecimientos urbanos y el 42% a rural y se dividen en:

- 25 establecimientos de Educación Básica
- 3 establecimientos de Educación Media
- 2 establecimientos de Educación Adultos
- 0 establecimientos de Educación Especial
- 12 Jardines Infantiles VTF

La comuna cuenta, además con, 4 escuelas de lenguaje particular subvencionadas, 4 colegios particulares subvencionados con oferta educativa desde educación parvulario a educación media, y un colegio particular. Cabe señalar, que las unidades educativas mencionadas generan una constante competencia en la captación de matrícula anual

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un ha fluctuado durante los últimos años, no obstante, para el año 2025 descendió en casi 200 alumnos, por lo cual el desafío será cautivar la matrícula y aumentar el número de alumnos de unidades educativas municipales para el año escolar 2026

<b>Matrícula Histórica</b>					
<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
4774	4787	4736	4783	4707	4511

En cuanto a las mediciones ministeriales, comenzado por los resultados PAES, no han logrado generar un aumento sustentable, ha generado alzas intermitentes, debiendo este proceso consolidarse al alza durante los próximos años, lo anterior a través de la implementación de un plan de liderazgo técnico pedagógico que asegure el traspaso de contenidos a las niñas, niños y adolescentes de nuestro sistema educativos.

Por otra parte, los resultados SIMCE en 4to año básico se mantienen en aumento positivo constante consolidando las prácticas ejecutadas en primer ciclo de educación básica. Respecto a los resultados de Enseñanza media, es un ámbito a intervenir por mantenerse bajo el promedio nacional y descenso permanente.

<b>PAES</b>	<b>Lenguaje (promedio)</b>	<b>Matemática (promedio)</b>
2020	431	416
2021	471	278
2022	458	454
2023	555	483
2024	512	512

<b>SIMCE</b>	<b>ÁREA</b>	<b>2019</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	----	252	263	273
4° Básico	Matemáticas	----	240	253	266
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	----	----	----	239
6° Básico	Matemáticas	----	----	----	237
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	232	----	----	----
8° Básico	Matemáticas	242	----	----	----
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	235	----	----	----
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	----	233	234	211
II° Medio	Matemáticas	----	224	222	220

Como desafío comunal para el periodo escolar del año 2025, se ha definido como meta la movilización de los aprendizajes en comprensión lectora, reconociendo la necesidad de enfocar los esfuerzos educativos en este ámbito. La comprensión lectora es una habilidad transversal que impacta el rendimiento en todas las áreas del conocimiento, por lo que se requiere potenciar estrategias de dominio lector, lectura crítica, inferencia y análisis de textos en los diferentes niveles educativos.

Se deja constancia que, a partir del 1 de marzo de 2026, el Servicio Local de Educación Pública de Arauco Norte iniciará sus funciones, siendo traspasado con posterioridad el Departamento de Administración de Educación Municipal de Arauco conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de posibles modificaciones.

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNO**

Los usuarios del sistema de educación municipal son diversos, ya que las puertas de atención se mantienen abiertas a toda la comunidad, por lo cual los clientes internos son funcionarios DAEM y de unidades educativas, gremios, padres y apoderados y alumnos.

Respecto a la relación con agentes externos podemos encontrar asociaciones vecinales, personas demandantes de trabajo, instituciones que buscan utilizar dependencias o generar alianzas con unidades educativas.

Por último, mencionar que el Jefe DAEM mantiene relación directa y permanente con los siguientes actores:

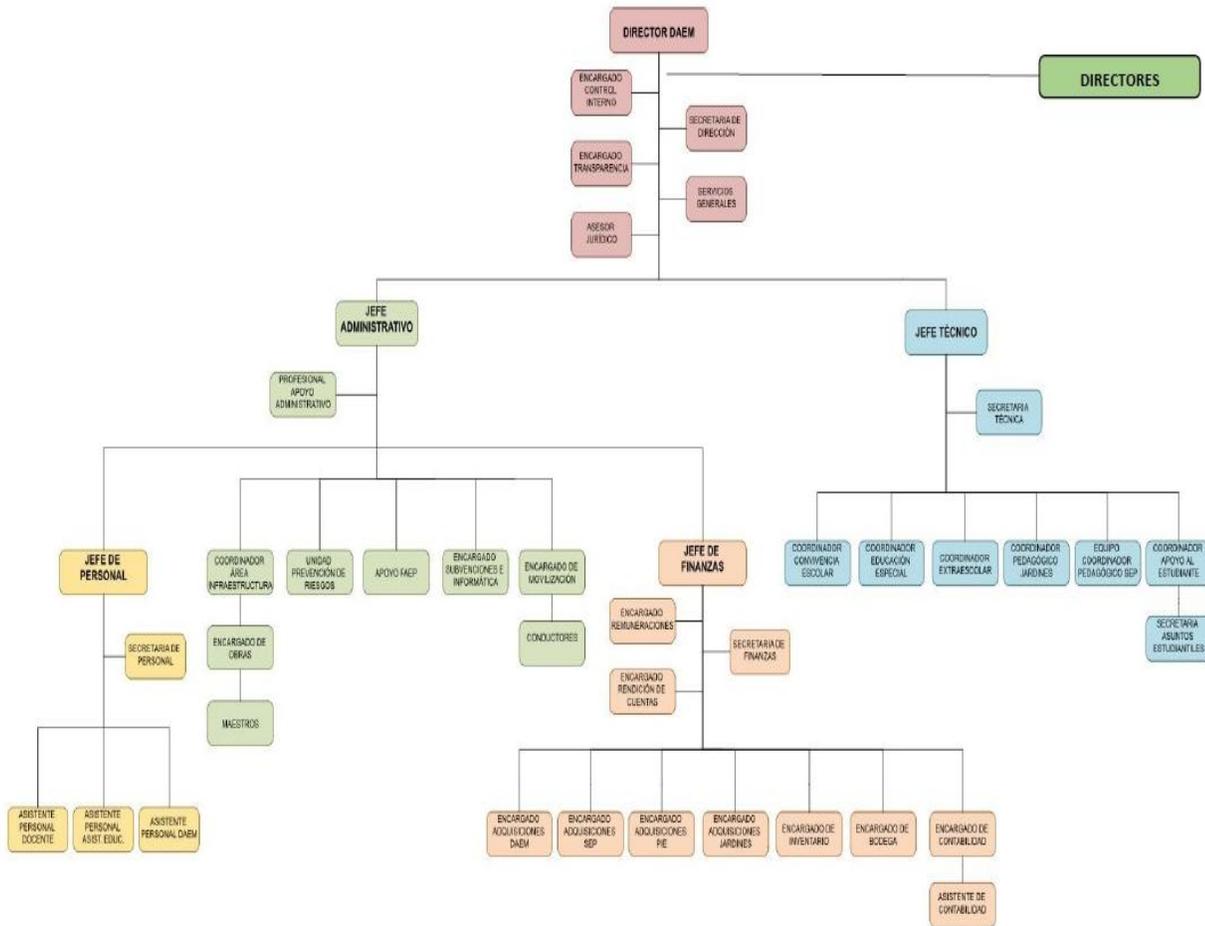
Ministerio de Educación, Departamento Provincial de Educación, CPEIP, JUNJI, Carabineros de Chile, Fundación Arauco, Fundación Educacional Collahuasi, Superintendencia de Educación y Superintendencia de Educación Parvularia.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 31 establecimientos educacionales, de los cuales 12 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Escuela Jorge Iván Valenzuela Zúñiga
- 2.- Liceo Bicentenario Filidor Gaete Monsalvez
- 3.- Escuela Edelmira Vergara Quiñones
- 4.- Escuela Vicente Millán Iriarte
- 5.- Liceo Bicentenario San Felipe
- 6.- C.E.I.A Paul Percival Harris
- 7.- Escuela Básica Carampangue
- 8.- Liceo Politécnico Carampangue
- 9.- Escuela Cesar Monsalve Flores
- 10.- Escuela Los Pinos
- 11.- Escuela Valle Ramadillas
- 12.- Escuela Mare Nostrum

### 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.

## ANEXO<sup>1</sup>

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	

<sup>1</sup>Ley 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)**

<b>Objetivo n°1</b>	Generar un Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) en conjunto con la comunidad escolar que oriente la gestión educativa en los establecimientos educacionales.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de implementación del Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna en el año t</b>	(N° de Actividades implementadas del PADEM en el año t/ N° de Actividades programadas del PADEM para el año t)*100	Documento PADEM validado por el Sostenedor	S/I	<b>Año 1:</b> Diseño de PADEM y 20% de implementación	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 3:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 4:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 5:</b> % de implementación	10%	
<b>Diseño y porcentaje de implementación de un sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM y sus resultados.</b>	(N° de Actividades implementadas del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM en el año t/ N° de Actividades programadas del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM para el año t)*100	Documento con diseño del sistema de monitoreo y evaluación anual del PADEM.  Reporte trimestral con los principales resultados de la implementación del PADEM.	S/I	<b>Año 1:</b> Diseño del sistema de monitoreo y evaluación del PADEM.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 3:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 4:</b> % de implementación	10%	
				<b>Año 5:</b> % de implementación	10%	

<b>Objetivo n°2</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Diseño e implementación de un Plan de Liderazgo Pedagógico efectivo</b>	% de cumplimiento del plan de liderazgo pedagógico	Diseño de plan de liderazgo pedagógico  Informe técnico del desarrollo de las acciones que incorpore diagnóstico y análisis de datos que sustenten las acciones del plan	No existe Plan en la actualidad	<b>Año 1:</b> Diseño e implementación del 60% de las acciones	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> implementación del 90% de las acciones	15%	
				<b>Año 3:</b> implementación del 100% las acciones	15%	
				<b>Año 4:</b> implementación del 100% de las acciones	15%	
				<b>Año 5:</b> implementación del 100% de las acciones	15%	
<b>Puntaje SIMCE en 4° básico y 2° medio en lenguaje y matemáticas en el año t</b>	Promedio puntaje lenguaje y comunicación y matemáticas en los niveles de 4° básico y 2° medio en el año t.	Resultado SIMCE anual publicado por agencia de la calidad	Último puntaje obtenido  4to. Básico L=273 M=266  2° MEDIO L= 211 M= 220	<b>Año 1:</b> mantener indicadores	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> aumentar 2% los indicadores	10%	
				<b>Año 3:</b> aumentar 3% los indicadores	10%	
				<b>Año 4:</b> aumentar 3% los indicadores	10%	
				<b>Año 5:</b> aumentar 3% los indicadores	10%	

<b>Objetivo n°3</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>15%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Diseño y porcentaje de satisfacción en niveles óptimos del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</b>	(% de satisfacción lograda del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t /% de satisfacción esperada del programa de perfeccionamiento de los equipos directivos en el año t)*100	Programa de perfeccionamiento  Encuesta Anual a equipos directivos	No existe un plan con indicadores de resultados en la actualidad	<b>Año 1:</b> Elaboración de programa de perfeccionamiento y 70% satisfacción	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 80% satisfacción	5%	
				<b>Año 3:</b> 90% satisfacción	5%	
				<b>Año 4:</b> 100% satisfacción	5%	
				<b>Año 5:</b> 100% satisfacción	5%	
<b>Porcentaje de logro de los objetivos propuestos por las mesas de trabajo que permiten conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</b>	(% de logro obtenido de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t/% de logro esperado de los objetivos en las mesas de trabajo entre distintos establecimientos en el año t)*100	Plan de trabajo  Listados de Asistencia	No existen actualmente mesas de trabajo para experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.	<b>Año 1:</b> Elaboración de un plan de trabajo con mesas intracomunales y 30% de logro.	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de logro	10%	
				<b>Año 3:</b> 70% de logro	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de logro	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de logro	10%	

<b>Objetivo n°4</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>15%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Diseño y porcentaje de ejecución de actividades del Plan Comunal de Convivencia Escolar.</b>	(N° de Actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de Actividades programadas del plan de trabajo en el año t)*100.	Plan comunal de convivencia escolar, con acciones de monitoreo participativas	No existe plan comunal de convivencia escolar	<b>Año 1:</b> Diseño y Ejecución del plan comunal de convivencia escolar	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
<b>Año 2:</b> Ejecución del plan comunal de convivencia escolar	5%					
<b>Año 3:</b> Ejecución del plan comunal de convivencia escolar	5%					
<b>Año 4:</b> Ejecución del plan comunal de convivencia escolar	5%					
<b>Año 5:</b> Ejecución del plan comunal de convivencia escolar	5%					
<b>Número de Convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas, orientados a la implementación o apoyo pedagógico a los EE.EE. municipales en el año t.</b>	N° de convenios de colaboración suscritos vigentes con Entidades Públicas o Privadas en el año t/N° de convenios de colaboración programados a suscribir con Entidades Públicas o Privadas en el año t	Convenios firmados anualmente	6 convenios	<b>Año 1:</b> 1 convenio nuevo	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
<b>Año 2:</b> 1 convenio nuevo	5%					
<b>Año 3:</b> 1 convenio nuevo	5%					
<b>Año 4:</b> 1 convenio nuevo	5%					
<b>Año 5:</b> 1 convenio nuevo	5%					
<b>Número de instancias o actividades de retroalimentación y participación en la política comunal de convivencia escolar del Centro de Padres y Consejo Escolar</b>	N° actividades del Plan participativo de Convivencia Escolar realizadas en el año t)	Listados de asistencia Fotografías	No existe un plan comunal que incorpore instancias de retroalimentación y participación del Consejo Escolar y del Centro de Apoderados en la Política Comunal de Convivencia Escolar	<b>Año 1: 3 instancias anuales</b>	5%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
<b>Año 2:</b> 3 instancias anuales	5%					
<b>Año 3:</b> 3 instancias anuales	5%					
<b>Año 4:</b> 3 instancias anuales	5%					
<b>Año 5:</b> 3 instancias anuales	5%					

<b>Objetivo n°5</b>	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.					
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
<b>Porcentaje de Implementación del Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación</b>	(N° de Actividades implementadas del plan de traspaso al SLEP en el año t/ N° de Actividades programadas para el año t)*100	Plan de traspaso y actas de cumplimiento trimestral	No existe un plan de traspaso al SLEP	<b>Año 1:</b> Diseño de un plan de traspaso al SLEP y 30% de Implementación	15%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 50% de Implementación	15%	
				<b>Año 3:</b> 100% de implementación	15%	
				<b>Año 4:</b> 100% de implementación	15%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación	15%	
<b>Porcentaje de variación anual de la matrícula de los establecimientos Educacionales Municipales.</b>	Año 1: Elaboración del Plan. Años 2 al 5: ((N° de alumnos matriculados en los E.E. en el año t / N° de alumnos matriculados en los E.E. en el año t- 1)- 1)*100.	Informes SIGE al 30 de marzo de cada año	Matrícula 2025  4511	<b>Año 1:</b> Mantener % actual	10%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> Aumento 3%	10%	
				<b>Año 3:</b> Aumento 3%	10%	
				<b>Año 4:</b> Aumento 5%	10%	
				<b>Año 5:</b> Aumento 5%	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%, el Sostenedor podrá evaluar la posibilidad de realizar 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 e la evaluación siguiente, el resultado fuera inferior a 70%.