

## JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE HUALAÑÉ

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Hualañé, Región del Maule

### I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

#### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de Hualañé 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 Hualañé, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los/as Directores/as 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>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>28</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>364</b>
<b>Presupuesto anual que administra. Ref. 2024.</b>	<b>\$7.164.231.000.-</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. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral, de calidad e innovadora, que abarque las distintas realidades y sellos de las comunidades educativas de Hualañé.	1.1 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el logro de objetivos de aprendizajes. 1.2 Desarrollar e implementar acciones que fomenten la vida saludable y la gestión de emociones en el proceso de aprendizaje enseñanza.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías de la información, 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). 2.2 Diseñar e implementar un plan de acompañamiento y evaluación de las funciones del equipo directivo y de gestión, docentes y asistentes de la educación.
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 Fortalecer la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados. Innovando en la socialización y construcción de: el PEI, el PME, reglamentos y protocolos. 3.2 Diseñar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice y promueva la participación de toda la comunidad educativa.

<p>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.</p>	<p>4.1 Gestionar eficientemente el recurso humano contratado, optimizando el funcionamiento interno de las escuelas y liceo de la comuna. 4.2 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p>
<p>5. Resguardar el correcto traspaso al Servicio Local Los Cerezos</p>	<p>5.1 Velar por que la dotación de funcionarios docentes y asistentes de la educación se ajuste a los coeficientes exigidos en la ley 21.040. 5.2 Resguardar el equilibrio financiero y presupuestario de los ingresos y gastos por concepto de subvenciones y los recursos administrados por el DAEM.</p>
<p>6. Anticipar y conducir el proceso de transformación institucional derivado del traspaso de la educación municipal al Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Los Cerezos, resguardando la continuidad del servicio educativo y el bienestar de las comunidades escolares.</p>	<p>6.1 Diseñar e implementar un plan de transición institucional que permita liderar de forma proactiva, resiliente y articulada el proceso de traspaso al SLEP, en coordinación con actores clave y con foco en la sostenibilidad del sistema educativo local.</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.

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

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

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

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

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

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

Fuente: Art. 24 y 34 E 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 3 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 de postgrado en la/s siguiente/s materia/s\*\*:

- Comunas rurales.
- Multiculturalidad.
- Control de Gestión.
- 

**\*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.

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

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p><b>A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN</b>                      Demuestra interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad, equidad e innovación de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<b>10%</b>
<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 para contribuir al desarrollo del sector y del país.</p>	<b>20%</b>
<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>	<b>30%</b>
<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>	<b>25%</b>
<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>	<b>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	28
<b>Dotación Total DAEM</b>	364
<b>Dotación Total Municipal</b>	392

<b>Presupuesto Global de la comuna anual</b>	\$7.164.231.000.-	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (91,06%)	6.524.231.000.-
	Aporte Municipal (4,06%)	290.000.000
	Otros financiamientos (4,88%)	\$350.000.000.-
	<b>TOTAL</b>	<b>\$7.164.231.000.-</b>

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

La comuna de Hualañé se encuentra localizada en la región del Maule, al poniente de la Provincia de Curicó, limitando al norte con las comunas de Paredones, Lolol y Chépica, al sur con las comunas de Sagrada Familia y Curepto; al este con la comuna de Rauco y al oeste con las comunas de Vichuquén y Licantén. La comuna posee una superficie de 629 km<sup>2</sup>, distribuidos en tres cuencas hidrográficas dominadas por el río Mataquito, el estero Boquil-Patacón y el estero Los Coipos, estando a una distancia de 71,3 kms la capital regional Talca.

Sus principales antecedentes demográficos son:

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	10.232
Porcentaje de Población Rural (%)	47.81
Porcentaje de Población Urbana (%)	52.19
Tasa de Natalidad (TAS)	9.1
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	0
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,79
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,21

Los indicadores sociales revelan una notable reducción en la tasa de pobreza por ingresos, que disminuyó del 21.4% en 2017 al 9.2% en 2022. La pobreza multidimensional también muestra una disminución, pasando del 21.1% al 16.1% en el mismo período. En 2024, el 2.4% de la población se identifica como indígena y el 1.7% como extranjera. Sin embargo, el 26.1% de la población sigue careciendo de servicios básicos, y el 6.5% vive en hogares hacinados.

En el ámbito de los indicadores de salud, Hualañé cuenta con 4 establecimientos de salud, incluyendo un hospital y tres postas rurales. En 2022, 929 personas estuvieron inscritas en los servicios de salud municipal. Las tasas de fecundidad y natalidad en 2020 fueron de 1.5 y 8.7 por cada 1.000 habitantes, respectivamente. La cobertura de vacunación Bivalente COVID-19 alcanzará el 21.0% en 2024, lo que indica un esfuerzo continuo en la lucha contra la pandemia.

Respecto a los indicadores educacionales, Hualañé cuenta 12 establecimientos educativos en 2024, de los cuales 10 son municipales y 2 particulares subvencionados. La matrícula escolar municipal totaliza alrededor de 1.718 estudiantes.

En términos de indicadores económicos, se registra un aumento en el número de empresas, pasando de 956 en 2020 a 1.081 en 2022, con una predominancia de microempresas. El número de trabajadores dependientes también incrementó a 2.644 en 2022. El sector predominante será la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 359 empresas en 2022.

Los indicadores municipales muestran un incremento en los ingresos municipales, de \$4.429.563 en 2020 a \$5.919.811 en 2022. Los gastos municipales totalizaron \$4.855.986 en 2022, con una significativa inversión



en educación y salud, destinando \$5.754.699 y \$1.196.084, respectivamente.

En cuanto a los indicadores de seguridad, la tasa de denuncias por delitos de mayor connotación social aumentó de 518.0 en 2021 a 782.0 en 2023 por cada 100.000 habitantes. La tasa de denuncias por violencia intrafamiliar fluctuó, registrando 537.5 en 2021 y 518.1 en 2023 por cada 100.000 habitantes.

Finalmente, los indicadores electorales reflejan una alta participación en el plebiscito constitucional de 2023, con un 90.7% de participación en Hualañé. Los resultados del plebiscito muestran que el 45.5% votó a favor y el 54.5% en contra.

Para el Departamento de Educación de la comuna de Hualañé resulta fundamental fortalecer en las comunidades educativas una visión compartida de la educación pública, que consolide principios, valores y objetivos comunes. Por este motivo, se proponen los siguientes elementos orientadores, que buscan reflejar los pilares estratégicos definidos en el PADEM 2025, en coherencia con las demandas del entorno educativo actual y los desafíos que plantea la transición hacia un nuevo sistema de educación pública.

### **VISIÓN**

Ser un sistema educacional inclusivo, equitativo y basado en una educación de calidad y excelencia para todos y todas, cuyo objetivo es formar personas íntegras y felices.

### **MISIÓN**

Garantizar el acceso universal a una educación de calidad, laica, inclusiva, con impacto en la comunidad, que ofrezca experiencias de aprendizaje significativas, diversas, pertinentes y contextualizadas, orientadas a la formación de personas y ciudadanos libres, con compromiso social, que valoran el trabajo colaborativo, autónomos/as e iguales en dignidad y derechos.

### **PROPÓSITO**

Fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa.

**3.3  
CONTEXTO  
INTERNO  
DEL DAEM**

La comuna de Hualañé posee 10 Establecimientos educacionales municipales y 3 Jardines Infantiles VTF del Programa de Transferencia de Capital; donde el 23% corresponde a establecimientos urbanos y el 77% a rural y se dividen en:

- 8 establecimientos de Educación Básica
- 2 establecimientos de Educación Media
- 3 Jardines VTF

De ellos, 3 tienen Directivos concursados a través de la Ley 20.501: Liceo Bicentenario Hualañé, Escuela Monseñor Manuel Larraín Errázuriz de Hualañé y Escuela Amelia Vial de Concha de Peralillo.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una oscilación derivada de la migración urbano – rural, principalmente desde capitales regionales a los sectores y cabecera comunal de Hualañé, teniendo un incremento mayor en el último bienio de un 4,8 %.

Matrícula Histórica							
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.731	1.685	1.679	1.655	1.734	1.747	1.718	1.720

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales donde se presenta una fluctuación a la baja sostenida desde 2018 en Lenguaje y luego un leve aumento desde 2019 en Matemáticas; esta fluctuación también debe ponderarse en el contexto del movimiento social y pandemia por COVID 19, eventos que han incidido notoriamente en la asistencia y rendimiento de los estudiantes en la comuna.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	473.7	493.8
2017	490.4	510.6
2018	489.1	503.2
2019	469.4	464.8
2020	478.1	470.6
2021	471.4	491.0
2022	556	433
2023	629,4	554
2024	607,6	613,8

SIMCE	ÁREA	2022	2023	2024
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-
2° Básico	Matemáticas	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	270	269	273
4° Básico	Matemáticas	264	259	262
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	256
6° Básico	Matemáticas	-	-	250
6° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-
8° Básico	Matemáticas	-	-	-

8° Básico	Ciencias Naturales	-	-	-	
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	
2° Medio	Lenguaje y Comunicación	226	245	249	
2 <sup>a</sup> Medio	Matemáticas	240	247	253	
2° Medio	Cs. Sociales	-	-	-	

**3.4  
USUARIOS  
INTERNOS  
Y  
EXTERNO**

Los principales actores internos con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son:

- Alcaldesa de la Comuna.
- Administrador Municipal.
- Concejo Municipal.
- Jefes y /o Encargados de las distintas Unidades del Municipio.
- Encargados de las distintas Áreas del DAEM.
- Directores de establecimientos Educacionales.
- Encargadas de Jardines Infantiles VTF.
- Comunidades Educativas de los Establecimientos Educacionales de la Comuna (Personal Docente y Asistentes de la Educación, Padres, Apoderados, Alumnos).

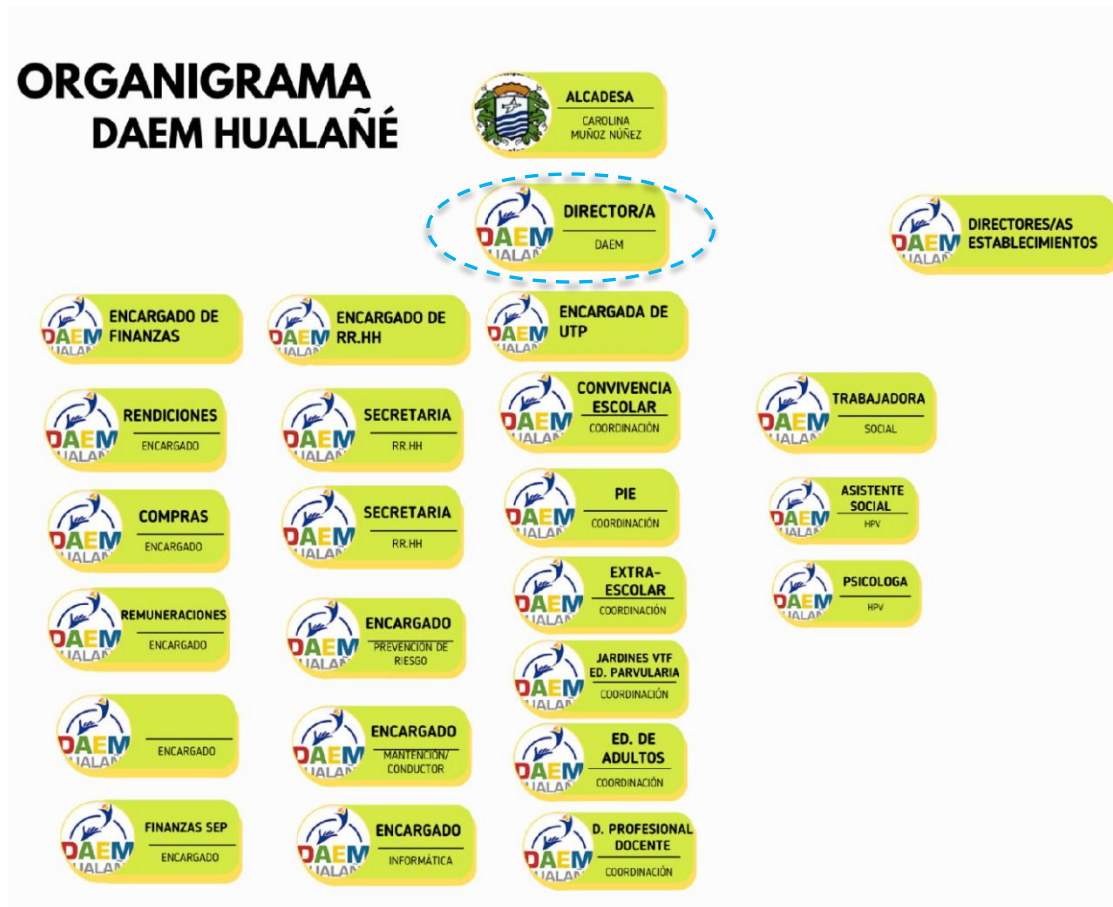
Los principales usuarios externos a su vez, son:

- Ministerio de Educación.
- Dirección de Educación Pública.
- Subsecretaría de Educación.
- Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Secretaria Regional Ministerial de Educación.
- Departamento Provincial de Educación.
- Superintendencia de Educación.
- Contraloría General de la República.
- Agencia de la Calidad de la Educación.
- Centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP).
- Junta Nacional de Jardines Infantiles. - Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Centros de Padres y Apoderados.
- Universidades e Institutos Profesionales de la Región del Maule.
- Centro de Formación Técnica.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

De los 10 establecimientos educacionales 3 de ellos tienen Directivos concursados a través de la Ley N° 20.501:  
Liceo Bicentenario Hualañé,  
Escuela Monseñor Manuel Larraín Errázuriz de Hualañé  
Escuela Amelia Vial de Concha de Peralillo.

### 3.3 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.
- ***Se deja constancia que, a partir del 1 de marzo de 2025, el Servicio Local de Educación Pública de Los Cerezos iniciará sus funciones, siendo traspasado con posterioridad el Departamento de Administración de Educación Municipal de Hualañé conforme a la calendarización establecida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), sin perjuicio de posibles modificaciones.***

## ANEXO<sup>1</sup>

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

### I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	JEFE DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
Municipalidad	HUALAÑÉ
Fecha nombramiento	01 de marzo de 2026
Dependencia directa del cargo	ALCALDESA
Período de desempeño del cargo	2026-2031 o en su defecto hasta el total traspaso del DAEM a los SLEP en caso de que sea antes del 2028.

Fecha evaluación 1er año de gestión	Al cierre de año escolar 2026
Fecha evaluación 2do año de gestión	Al cierre de año escolar 2027
Fecha evaluación 3er año de gestión	Al cierre de año escolar 2028
Fecha evaluación 4to año de gestión	Al cierre de año escolar 2029
Fecha evaluación final 5to año de gestión	Al cierre de año escolar 2030

<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: (01/03/2026) AL (31/12/2026)**

Objetivo 1	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Hualañé contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM, y la superación de las brechas educativas de la comuna.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p><b>Plan de mejoramiento SIMCE elaborado.</b></p> <p><b>Porcentaje de variación anual del promedio del SIMCE en 4° Básico, 6° Básico y 2° Medio u otro instrumento oficial de medición de aprendizajes como Diagnostico Integral de aprendizaje (DIA) según nivel inicial de logro.</b></p>	<p>Año 1: Elaboración y ejecución del Plan de Mejoramiento SIMCE.</p> <p>Años 2 al 5: (((Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el año t-1)-1)*100</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE entregados por el MINEDUC al municipio.</p>	<p>4° Básico (2024): Lenguaje: 271 puntos; Matemáticas: 260 Puntos.</p> <p>6° Básico (2024): Lenguaje: 255 puntos; Matemáticas: 249 Puntos;</p> <p>2° Medio (2024) Lenguaje: 249 puntos Matemáticas: 253 puntos.</p>	<p><b>Año 1:</b> Elaboración y ejecución del Plan.</p> <p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que inciden en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
<p><b>Cobertura Curricular de logros de los todos los niveles.</b></p> <p><b>Porcentaje de variación anual de los niveles de logro inicial en lenguaje y matemáticas en alumnos de 8° Básico</b></p>	<p>Año 1: Elaboración del Plan.</p> <p>Años 2 al 5: (Porcentaje de alumnos de todos los niveles Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t / Porcentaje de alumnos de todos los niveles Insuficiente en lenguaje y matemáticas en el año t-1)-1)*100</p>	<p>Plan de reforzamiento aprobado por el MINEDUC y orientados en los pilares del PADEM.</p> <p>Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la Educación.</p>	<p>Plan de Acompañamiento pedagógico</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% cobertura curricular de implementación de acompañamiento pedagógicos en todos los establecimientos de la comuna.</p> <p>10%</p>	<p>10%</p>	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que inciden en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 2%</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 3:</b> 3%</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 4:</b> 4%</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 5:</b> 5%</p>	<p>10%</p>	

Objetivo 2	<b>Contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM, a través de la gestión de recursos, para disminuir el déficit financiero del DAEM, e incrementar la ejecución de recursos disponibles de subvenciones especiales.</b>					
Ponderación	<b>30%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<b>Porcentaje de Incremento de recursos financieros concursables provenientes de las distintas líneas de Financiamiento, tanto del MINEDUC, como de otras Entidades públicas.</b>	$\left( \frac{\text{M\$ ingresos provenientes de fondos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año } t}{\text{M\$ ingresos provenientes de fondos concursables del Mineduc y otras entidades públicas en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$	Estados financieros comunales del año t, detallados según fuente de financiamiento.	Sin información	<b>Año 1:</b> 1%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días
				<b>Año 2:</b> 3%	10%	
				<b>Año 3:</b> 5%	10%	
				<b>Año 4:</b> 5%	10%	
				<b>Año 5:</b> 5%	10%	
<b>Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal.</b>  <b>Porcentaje de variación anual de la matrícula de los establecimientos Educativos Municipales.</b>	Año 1: Elaboración y ejecución del Plan. Años 2 al 5: $\left( \frac{\text{Nº de alumnos matriculados en los E.E. en el año } t}{\text{Nº de alumnos matriculados en los E.E. en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$	Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal aprobado por la autoridad comunal. -Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a Nivel comunal (SIGE).	Matrícula año 2025: 1720 alumnos	<b>Año 1:</b> Plan Estratégico para incrementar la matrícula comunal, e Incremento de un 2%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que inciden en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 3%	10%	
				<b>Año 3:</b> 3%	10%	
				<b>Año 4:</b> 3%	10%	
				<b>Año 5:</b> 3%	10%	
<b>Porcentaje de Incremento en la Ejecución anual de los recursos y saldos SEP y PIE</b>	$\left( \frac{\text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t}{\text{M\$ ejecutados correspondientes a subvención SEP y PIE en el año } t-1} - 1 \right) * 100.$	Informes de Rendición anual de cuentas ante la Superintendencia de Educación.	Año 2024: ingresos SEP: 1.043.010.401  Año 2024: ingresos PIE: 790.620.195	<b>Año 1:</b> 5%	10%	Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que inciden en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.
				<b>Año 2:</b> 10%	10%	
				<b>Año 3:</b> 10%	10%	
				<b>Año 4:</b> 10%	10%	
				<b>Año 5:</b> 10%	10%	



Objetivo 3	<b>Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</b>					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p><b>Actualización anual del Plan Comunal de Convivencia Escolar.</b></p> <p><b>Porcentaje de actividades del diseño, ejecución del Plan Comunal de Convivencia Escolar.</b></p>	<p>(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.</p>	<p>-Documento del <b>Plan Comunal de Convivencia Escolar</b> aprobado por la autoridad comunal.</p> <p>-Informe anual de actividades realizadas por el DAEM en conjunto con los EE.EE. comunales.</p> <p>- Actualización anual del Plan, de acuerdo a contexto sanitario y social.</p>	<p>Plan comunal de convivencia escolar existente</p>	<p><b>Año 1:</b> Actualización del Plan Comunal de Convivencia Escolar, y ejecución del 70% de actividades</p>	<p>10%</p>	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 90% de ejecución de actividades.</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 3:</b> 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia.</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 4:</b> 100% de ejecución de actividades.</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 5:</b> 100% de ejecución de actividades, y evaluación final del plan</p>	<p>10%</p>	
<p><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></p>	<p>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</p>	<p>Convenios suscritos entre el DAEM y las Entidades Públicas o Privadas.</p> <p>-Informe de ejecución de cada convenio.</p>	<p>Convenios suscritos años 2024: 5 convenios.</p>	<p><b>Año 1:</b> 6 convenios vigentes.</p>	<p>10%</p>	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 7 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 3:</b> 8 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 4:</b> 9 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	
				<p><b>Año 5:</b> 10 convenios vigentes</p>	<p>10%</p>	

<b>Objetivo 4</b>	<b>Potenciar las habilidades y competencias, del personal directivo, docente, asistente de la educación de las escuelas y de personal profesional, técnico y administrativo del DAEM.</b>					
<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>
<p><b>Diseño e implementación de Plan de Capacitación de contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Educativa</b></p> <p><b>Porcentaje de actividades de la implementación de un Plan de Capacitación de contenidos técnicos pedagógicos y de Convivencia Educativa, para los equipos directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los Establecimientos.</b></p>	<p>(N° de Actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de Actividades del plan de capacitación programadas para el año t)*100</p>	<p>-Documento del <b>Plan de capacitación con contenidos técnico pedagógicos y de Convivencia Educativa</b>, para todo el personal de los Establecimientos Educativos de la Comuna.</p> <p>-Informe anual de Actividades y jornadas de capacitación realizadas al personal de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.</p>	<p>Plan de capacitación inexistente</p>	<p><b>Año 1:</b> Elaboración e implementación del 100% del Plan de Capacitación, y ejecución de un 80%</p>	<p>20%</p>	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que inciden en la gestión de la Jefatura DAEM crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 90% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p>	<p>20%</p>	
				<p><b>Año 3:</b> 100% de ejecución de actividades, evaluación intermedia, y Actualización del plan.</p>	<p>20%</p>	
				<p><b>Año 4:</b> 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan</p>	<p>20%</p>	

Objetivo 5	<b>Resguardar el correcto traspaso del Departamento de Administración de Educación Municipal al nuevo Servicio Local de Educación Pública (SLEP).</b>					
Ponderación	10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
<p><b>Diseño, Elaboración y Ejecución de Plan de Traspaso al SLEP</b></p> <p><b>Porcentaje de actividades del Diseño e Implementación de un Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo Servicio Local de Educación</b></p>	<p>(N° de Actividades implementadas del plan de traspaso al SLEP en el año t/ N° de Actividades programadas para el año t)*100</p>	<p>-Documento del <b>Plan de traspaso del servicio educacional al nuevo SLEP Los Cerezos</b>, aprobado por la autoridad comunal</p> <p>Informe anual de Actividades.</p>	<p>Plan de traspaso del servicio educacion mediante convenio</p>	<p><b>Año 1:</b> Elaboración 100% del Plan de Traspaso al SLEP, e implementación de un 80% de las acciones planificadas para el año</p>	10%	<p>Que no ocurran situaciones climáticas-ambientales fuera de lo habitual que incidan en la gestión de la Jefatura DAEM crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.</p>	10%	
				<p><b>Año 3:</b> 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación intermedia.</p>	10%	
				<p><b>Año 4:</b> 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse.</p>	10%	
				<p><b>Año 5:</b> 100% de ejecución de actividades, y actualización del plan, en caso de requerirse, además de evaluación final.</p>	10%	

**Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 75% 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 60% 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 60% y 75%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.

3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 85% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.