

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Araucanía, Collipulli

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/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.

1.2 REQUISITOS LEGALES

1.2.1. A éstos 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 Director/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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-12-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mercedes Ferrer

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES

El Ministerio de Educación, a través de Subsecretaría de Educación cumple con la misión de “velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país”.

Desde este contexto, la Subsecretaría orienta sus esfuerzos para garantizar que la educación sea un derecho al cual pueda acceder toda persona, velando y emprendiendo acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca como eje fundamental del sistema educativo nacional y garantice los criterios establecidos, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

En correspondencia con lo antes señalado, los productos estratégicos que se quieren alcanzar están en las siguientes líneas de acción:

1. Políticas y Normas Educativas
2. Gestión y apoyo educativo
3. Sistema de financiamiento
4. Servicios asistenciales
5. Servicios de información

A su vez, se han definido como clientes todos los Alumnos/as, Profesionales de la Educación, Sostenedores, Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior, Padres, Madres y Apoderados.

2.2 DESAFÍOS MUNICIPALES PARA EL CARGO

ELEMENTOS ESTRATEGICOS DEL PADEM

MISIÓN: “Satisfacer las necesidades de una comunidad multicultural, a través de la gestión de un currículum contextualizado y pertinente, promoviendo la inclusión y la participación”.

VISIÓN: “Entregar un servicio educativo integral de calidad, acorde a las necesidades de las Escuelas Municipales de la Comuna, capaz de formar niños (as), jóvenes y adultos íntegros, que desarrollen y fortalezcan competencias, habilidades y valores, con respeto a la diversidad, permitiéndoles insertarse con éxito en la sociedad actual y futura”.

OBJETIVO GENERAL DEL PADEM

“Generar un sistema educativo que responda de manera efectiva a las necesidades de desarrollo de la comuna, con una educación integral de calidad, innovadora y multicultural que favorezca la formación de capital humano y la entrega de valores”.

Objetivos estratégicos PADEM:

Estos objetivos, definen los énfasis que orientarán la gestión del conjunto de actores que integran la comunidad educativa del Sistema Educacional Municipal de Collipulli, durante los próximos años.

- Liderazgo: “Fortalecer el liderazgo pedagógico de los equipos directivos de la comuna a través seminarios, talleres, jornadas de reflexión y la

conformación de comunidades de aprendizaje tanto al interior de los establecimientos educacionales como a nivel comunal”.

- **Gestión Curricular:** “Fortalecer los equipos pedagógicos de los Establecimientos Educacionales y del DAEM, con el propósito de que tengan la capacidad de apoyar los procesos que se viven al interior de las Escuelas para el logro de objetivos y metas propuestas, a través del perfeccionamiento y la incorporación de profesionales idóneos que conformaran los equipos de trabajo articulados”.
- **Convivencia:** “Generar al interior de las Escuelas y Liceo Municipal, estrategias que permitan rescatar la motivación, el compañerismo, el respeto por sí mismo y por el prójimo y el compromiso por los aprendizajes de todos los integrantes de la comunidad escolar, produciendo un ambiente grato, colaborativo y de mejora continua”.
- **Recursos:** “Gestionar el presupuesto comunal con énfasis en las necesidades de los Establecimientos Educacionales Municipales de la Comuna, que permitan mejorar los procesos administrativos para el uso eficiente y eficaz de los recursos financieros para la adquisición de bienes y servicios y la contratación de personal para satisfacer las necesidades de los establecimientos educacionales durante todo el año escolar”.

2.3
CONTEXTO
EDUCACIONA
L

La comuna de Collipulli posee 19 Establecimientos educacionales municipales, donde el 60% corresponde a establecimientos urbanos y el 40% a rural y se dividen en:

- 12 establecimientos de Educación Básica
- 01 establecimientos de Educación Media
- 01 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

A lo anterior se agrega la administración de 4 jardines y salas cuna JUNJI.

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				
2015	2016	2017	2018	2019
3.802	3.892	3.811	3.734	3.710

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	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2014	415	417
2015	448	431
2016	435	414
2017	435	423
2018	425	427
2019	461	457

RESULTADOS SIMCE MUNICIPAL COLLIPULLI

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	259	252	237	255
4° Básico	Matemáticas	244	232	229	238
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	244	--	230	--
6° Básico	Matemáticas	231	--	219	--
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	--	223	--	229
8° Básico	Matemáticas	--	220	--	229
8° Básico	Cs. Naturales/Hist.Geog.	--	237	--	237
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	207	230	225	--
II° Medio	Matemáticas	201	220	220	--

6° Básico y 2° Medio no rindieron SIMCE a nivel nacional.

SIMCE 2019							
ESTABLECIMIENTO	4° BASICO			8° BASICO			
	LENGUAJE	MATEM.	PROMEDIO	LENGUAJE	MATEM.	HISTORIA	PROMEDIO
NICOLAS PEREZ	242	226	234	260	232	266	253
VICTOR DURAN	267	272	270	249	251	242	247
RAULCASTRO	245	249	247	232	247	245	241
MIGUEL HUENTELÉN	235	230	233	229	227	247	234
THOMAS ALVA E.	232	216	224	224	225	231	227
EL AMANECER	227	223	225	213	218	225	219
BENJAMIN FRANKLIN	240	223	232	198	206	204	203
JOEL COLLIO	240	209	225				
SAN ANDRES	267	240	254				
MAPUÑANCO	311	272	293				
RIO AMARGO	244	249	247				
CHIGUAIHUE	305	249	277				
PROMEDIO	255	238	247	229	229	237	232
PROMEDIO COMUNAL	247			232			

2 ° MEDIO NO RINDIÓ SIMCE 2019 A NIVEL NACIONAL

ESTANDARES DE APRENDIZAJE / NIVELES DE LOGRO SIMCE

4° Año Básico: Lectura				
Año	2016	2017	2018	2019
Adecuado	21,84%	20,25%	16,04%	21,26%
Elemental	26,48%	24,08%	21,59%	26,84%
Insuficiente	51,68%	55,67%	62,37%	51,90%
4° Año Básico: Matemática				
Año	2016	2017	2018	2019
Adecuado	8,32%	7,20%	4,76%	10,63%
Elemental	31,33%	29,50%	26,96%	31,17%
Insuficiente	60,35%	63,30%	68,28%	58,20%

6° Año Básico: Lectura				
Año	2014	2015	2016	2018
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
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%

	2015	2016	2017	2018
	8,40%	0,60%	5,10%	5,00%
	17,30%	14,90%	24,70%	21,50%
	74,30%	84,50%	70,20%	73,50%
	2015	2016	2017	2018
	1,00%	1,10%	1,70%	2,70%
	20,00%	10,80%	25,00%	20,90%
	79,00%	88,10%	73,30%	76,40%

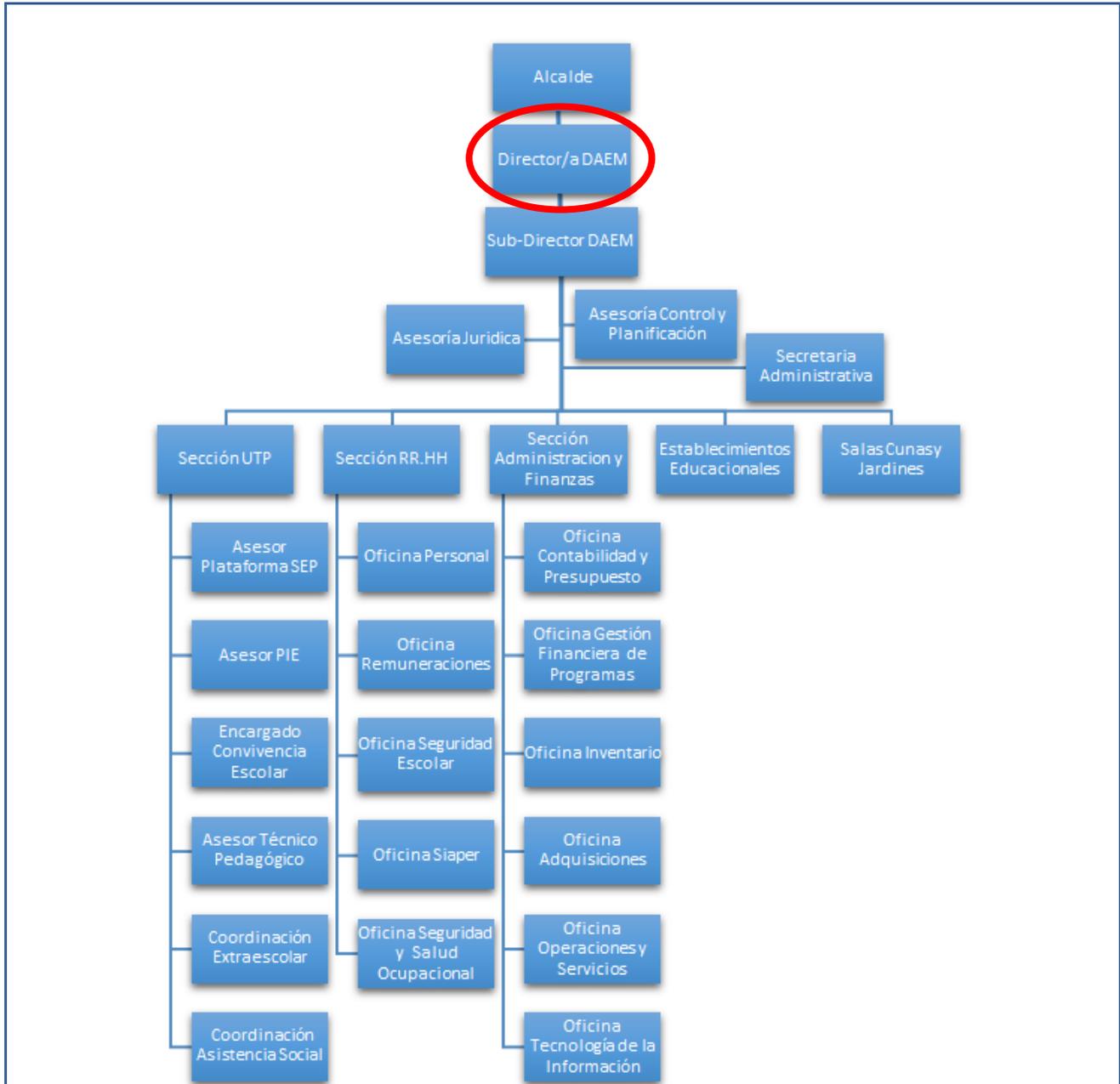
**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El DAEM de la Municipalidad de Collipulli ha tenido una fluida vinculación con las diversas instituciones que lideran la educación pública. En este caso, ha existido una coordinada gestión y vinculación con la Dirección Provincial de educación, basadas en una fluida comunicación, ayudando por cierto la cercanía geográfica con la capital provincial de Angol.

En cuanto al trabajo con la Secretaría Regional Ministerial de Educación, se puede señalar que se caracteriza por ser coordinado, con feedback permanente entre las áreas, tanto financiera como técnico pedagógica. El equipo técnico del DAEM de Collipulli, se caracteriza por tener funcionarios con bastante experiencia, cuestión que también ha sido útil para lograr una adecuada coordinación y eficiencia.

En cuanto a la Superintendencia de Educación, existe un trabajo acorde a los requerimientos que dicho organismo ha establecido. En este caso, el vínculo se ha sostenido principalmente en el cumplimiento a los requerimientos y fiscalizaciones a los cuales ha sido sometido.

2.5 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.

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

**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	54
Dotación Total DAEM	699
Dotación Total Municipal	1.088

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	M\$ 23.005.998	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (85,5%)	M\$10.252.327
	Aporte Municipal (0,8%)	M\$ 100.000
	Otros financiamientos (13,7%)	M\$ 1.645.089
	TOTAL	M\$11.997.416

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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 Mulchen (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)	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 (%)	50,9
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,1

En cuanto a sus actividades productivas, predominan las relacionadas al ámbito silvoagropecuario, la crianza de ganado menor y mayor. Según el censo agropecuario de 2007, la superficie ocupada por la actividad forestal representa un 64,1% del territorio comunal. No obstante, se está provocando un creciente aumento de la actividad hortofrutícola.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 19 establecimientos educacionales, de los cuales 8 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al Director/a del DAEM de Collipulli, 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.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico pedagógico 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.
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.
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 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.
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 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>25%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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>15%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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>20%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>20%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas.</p> <p>Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	699 personas
Presupuesto que administra	M\$11.997.416

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Dependen directamente del Director o Directora DAEM, el sub-director DAEM, el o los abogados asesores jurídicos DAEM, un asesor de control y planificación, una secretaria administrativa, el jefe UTP Comunal, el jefe RRHH DAEM, el jefe de Administración y Finanzas DAEM, los directores de los establecimientos educacionales (incluye salas cuna y jardín infantil).

En el departamento de administración de educación municipal, trabajan 54 personas, prestando soporte a todos los establecimientos de educación de la comuna, en cuanto a procesos administrativos, de abastecimiento, de RR.HH. y técnicos pedagógicos.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El Director o Directora 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 Director (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.

5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640**. El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460**.

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Director/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 Director(a) 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)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM o DIRECTOR DAEM

- El Director/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 Director/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 Director/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Director/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.

ANEXO²

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

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes 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.

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

Fecha evaluación 1er año de gestión	2021
Fecha evaluación 2do año de gestión	2022
Fecha evaluación 3er año de gestión	2023
Fecha evaluación 4to año de gestión	2024
Fecha evaluación 5to año de gestión	2025
Fecha evaluación final	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo:	Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.														
Ponderación:	30%														
Indicadores															
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos ³		
Plan de Mejoramiento Integral de Enseñanza Media	(N° de actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de actividades programadas en el Plan de trabajo en el año t)*100	100 %	diseño y	60%	10%	70 %	10%	80 %	10%	90%	10%	95%	10%	Documento con el diseño del plan aprobado con acciones para HC y TP por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	
Disminuir nivel de logro	Porcentaje de	0%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	Resultados oficiales	Que se cuente con datos		

³ Para todos los indicadores de este objetivo: Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM, tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))

<p>inicial de 4° básico</p>	<p>alumnos de 4to básico en nivel insuficiente año t-porcentaje de alumnos de 4to básico en nivel insuficiente en el año t-1</p>											<p>proporcionados por la Agencia de la Calidad de la Educación al municipio.</p>	<p>nacionales en torno a los niveles de logro proporcionados por la Agencia de Calidad</p>
<p>Disminuir nivel de logro inicial de 2° medio</p>	<p>Porcentaje de alumnos de 2° medio en nivel insuficiente año t-porcentaje de alumnos de 2° medio en nivel insuficiente en el año t-1</p>	<p>0%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>2%</p>	<p>10%</p>	<p>Resultados oficiales proporcionados por la Agencia de la Calidad de la Educación al municipio.</p>	<p>Que se cuente con datos nacionales en torno a los niveles de logro proporcionados por la Agencia de Calidad</p>

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo:	Desarrollar estrategias para mejorar las prácticas pedagógicas de la comuna												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Plan de Trabajo de Mejoramiento comunal de Prácticas Pedagógicas	(N° de actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de actividades programadas en el plan de trabajo en el año t)*100	100% diseño y 60% actividades	10 %	70 %	10%	80 %	10%	80 %	10%	80 %	10%	Documento con el diseño del plan de mejoramiento comunal de prácticas pedagógicas(*) aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente. (*) debe incorporar la instalación de redes entre los EE para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas; redes de trabajo	Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM, tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))

													conjunto entre establecimientos de nivel pre básico y escuelas, así como también entre escuelas y liceo	
Plan de capacitación técnica y habilidades directivas para los equipos directivos de los establecimientos educativos	(N° de actividades implementadas del plan de capacitación en el año t/ N° de actividades programadas del plan de capacitación para el año t)*100	100% diseño y 60% actividades	10%	70%	10%	80%	10%	80%	10%	80%	10%	10%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente. Listas de asistencia a las sesiones de capacitación.	Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM, tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo:	Fortalecer la calidad del servicio educativo comunal.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Plan Comunal de Participación y Convivencia Escolar	(N° de actividades implementadas del plan de trabajo en el año t / N° de actividades programadas en el plan de trabajo en el año t)*100	100% diseño y 60% actividades	20%	70%	20%	80%	20%	80%	20%	80%	20%	Documento con el diseño del plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente.	Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM, tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))
Tasa Variación Satisfacción de padres, respecto de la	(Puntaje promedio satisfacción comunal en el año t/ Puntaje	100% diseño instrumento, o, aplicación	10%	3%	10%	3%	10%	3%	10%	3%	10%	Instrumento aprobado por la autoridad. Informe de cumplimiento anual con la	Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM,

<p>gestión educativa de cada establecimiento</p>	<p>promedio satisfacción comunal en el año t-1))-1*100</p>	<p>muestral en todos los EE de la comuna, diagnóstico o y establecimiento de línea base (resultados) por cada EE</p>													<p>evaluación correspondiente</p>	<p>tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))</p>
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------	---

Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)

Objetivo:	Generar estrategias para el Mejoramiento de la Gestión Financiera y Recursos, para los Establecimientos Educativos y DAEM												
Ponderación:	20%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Tasa Variación Aumento de matrícula de la Educación Municipal	$((N^{\circ} \text{ de Alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t / N^{\circ} \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año } t-1) - 1) * 100$	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	1%	10%	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t	Que el año escolar no se vea afectado por causas ajenas a la responsabilidad del DAEM, tales como crisis sanitaria, social o similar, por un tiempo prolongado (superior a 60 días (totales en un año))
Tasa de variación recursos obtenidos por proyectos con financiamiento externo	$((\text{Total recursos } (\$) \text{ provenientes de fondos concursables obtenidos en el año } t / \text{Total recursos } (\$) \text{ provenientes de fondos}) - 1) * 100$	0%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	Certificado presupuestario emitido por Administración y Finanzas DAEM Informe ejecución presupuestaria	Que no exista una emergencia o requerimiento no susceptible de haber planificado por parte del

<p>(fondos concursables públicos o privados)</p>	<p>conkursables obtenidos en el año t-1)-1)*100</p>											<p>DAEM</p> <p>Proyectos aprobados por la autoridad y presentados a financiamiento externo.</p>	<p>DAEM</p> <p>Que los establecimientos de la comuna no estén afectados por un paro prolongado de actividades (Superior a 60 días (totales en un año)), originado por causales externas a la administración del DAEM.</p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Año	% Cumplimiento Total OBTENIDO	Rango 1		Rango 2		Rango 3	
		% Cumplimiento	Consecuencias	% Cumplimiento	Consecuencias	% Cumplimiento	Consecuencias
1	X	Entre 70% y 100%	Continuidad	Mayor a 50% y menor al 70%	Generación de observaciones para Director(a) DAEM. Faculta la revisión y eventual modificación del Convenio Desempeño	Igual o Menor al 50%	Faculta para terminar el convenio por incumplimiento.
2 al 5	X	Entre 75% y 100%	Continuidad	Mayor a 55% y menor al 75%	Generación de observaciones para Director(a) DAEM. Faculta la revisión y eventual modificación del Convenio Desempeño	Igual o Menor al 55%	Faculta para terminar el convenio por incumplimiento.