

DIRECTORA O DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Monte Patria, Región de Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A la Dirección del Departamento de 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.

A la Dirección del DEM de Monte Patria, 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	85
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	894
Presupuesto que administra	16.192.571.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de las diferentes asignaturas de aprendizaje, velando por la cobertura curricular y los aprendizajes de los estudiantes, con foco en el desarrollo de aprendizajes profundos.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo con las necesidades específicas de la comuna de Monte Patria, considerando los lineamientos estratégicos comunales planteados en el PADEM.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos municipales en concordancia con las necesidades emanadas de los lineamientos comunales y nacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo y encuentros de Redes que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales de la comuna y de otras comunas de la región.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados desarrollando liderazgo y fortaleciendo el compromiso y la participación.</p>

<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 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar y mejorar la asistencia en todos los niveles de enseñanza y aumentar o mantener la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar de forma eficiente el presupuesto anual.</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 **\$813.780.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.627.560.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.441.340.-**

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 **\$813.780.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

I. 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 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 poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en experiencia en gestión técnico-pedagógica y/o experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en**:

- Comunas rurales
- Control de Gestión

* Es un criterio excluyente. Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación en la comuna con sentido territorial y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p>25%</p>
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>20%</p>
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>20%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

II. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	88
Dotación Total DAEM	872
Dotación Total Municipal	661

Presupuesto Global de la comuna	\$5.656.013.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (94%)	\$13.425.500.000
	Aporte Municipal (2%)	\$116.571.000
	Otros financiamientos (4%)	\$2.650.500.000
	TOTAL	\$16.192.571.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Monte Patria, se ubica en la Región de Coquimbo, Provincia del Limarí, entre las colinas existentes junto a la desembocadura del Río Grande. Limita al Norte con la Comuna de Río Hurtado, al Oeste con las comunas de Ovalle y Punitaqui, al Sur con la comuna de Combarbalá y al Este con la República de Argentina. La superficie del territorio comunal es de 4.336,9 Km² y se localiza a 118,1 Kms. (Ruta 43) de la Capital Regional, La Serena.

De acuerdo al último censo de población y vivienda 2017, la Comuna da cuenta de una población total de 30.256 habitantes, de los cuales 13.340 pertenecen al sector urbano y 16.936 al sector rural, población que se encuentra distribuida en 222 localidades, caracterizando a Monte Patria como Comuna rural.

Respecto a la administración política, su Alcalde, es el señor Cristian Daniel Herrera Peña.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	30.751
Porcentaje de Población Rural (%)	55,9%
Porcentaje de Población Urbana (%)	44,1%
Tasa de Natalidad (TAS)	14,26
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	4,40
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,65%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,34%

Indicadores Socio económicos:

En la comuna de Monte Patria, la población de pobres indigentes (no hay registro), en cuanto a pobres no indigentes de acuerdo con el Sistema ADIS 2018 es de 40%, y de no pobres es de 10%.

En cuanto al promedio de ingresos por hogares de la comuna según proyección IPC, el ingreso monetario correspondiente a la suma de ingreso autónomo y subsidios monetarios, alcanza un monto de \$ 405.870.

Otro aspecto relevante de señalar refiere a la Vulnerabilidad escolar de la comuna. El Índice de Vulnerabilidad Escolar - IVE comunal 2021 llega al 94%.

La Tasa de escolaridad es de 8.1 de los hombres y 8.07 de las mujeres, éstos promedios están por debajo del promedio regional.

La Comuna de Monte Patria presenta una fuerte influencia en actividades económicas extractivas, donde el sector primario mantiene una fuerza laboral de 12.476 personas, que representan al 76%, sector secundario con 280 personas que representan un 2% y sector terciario con 3.594 personas que representan un 22%. Entre sus principales actividades primarias encontramos la agricultura, siendo las principales plantaciones de este rubro los frutales, las vides, hortalizas y plantas forrajeras. El sector agrícola presenta importante inversiones en producción pisquera y frutícolas, con características tecnificadas. Otro fuerte inductor económico se identifica en el sector servicios (terciarios), donde la actividad principal es el comercio con pequeños y medianos productores.

MISIÓN COMUNAL:

Generamos desarrollo de competencias y condiciones óptimas para el ambiente escolar comunal, que permitan ofertar una educación de calidad para todos los estudiantes, a través de la gestión y promoción de políticas educativas nacionales y lineamientos comunales con sentido territorial, inclusivos, en un ambiente que propicie la autonomía, el respeto y la responsabilidad con su comunidad y el medio ambiente.

EJES ESTRATÉGICOS EDUACTIVOS COMUNALES:

Formación Integral con foco en el desarrollo de habilidades sociales y estilos de vida saludable; Integración social, participación e identidad territorial. Aprendizaje significativo y profundo, Fortalecimientos de la equidad en los Establecimientos Multigrado, Fortalecimiento de las Bases Curriculares de Enseñanza Media; Innovación tecnológica y habilidades NTICs, Vinculación con el entorno, Formación de liderazgo en los jóvenes, Fortalecimiento de la Educación técnico profesional, Cuidado y conservación del patrimonio ambiental y cultural, Fortalecimiento del aprendizaje del Idioma Inglés.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DEM**

La comuna de Monte Patria posee 42 Establecimientos educacionales municipales, donde el 21% corresponde a establecimientos urbanos y el 79 % a rural y se dividen en:

- 25 Establecimientos Multigrados que imparten Educación básica de 1° a 6° básico.
- 02 Establecimientos de Educación Básica que imparten desde NT a 6° básico.
- 11 Establecimientos de Básica que imparten desde NT a 8° Básico.
- 01 Establecimientos que imparten NT, Educación Básico y Educación Media HC.
- 01 Establecimiento que imparte NT, Ed. Básica, Ed. Media HC y Educación de Adultos.
- 01 Establecimiento que imparte Educación Media HC y TP.
- 01 Establecimiento de Educación Especial.

El Departamento de Educación administra además 6 Jardines Infantiles VTF (Vía Transferencia de Fondos).

En la Comuna de Monte Patria existe, además, 04 Establecimientos del sector Particular subvencionado, 01 que ofrece la modalidad de Enseñanza Básica y Media HC y TP, 01 Escuela de Lenguaje, 01 Escuela Especial y 01 Establecimiento de Enseñanza Básica. Estos Establecimientos concentran una matrícula de 1066 estudiantes, ésta es una cifra significativa ya que estos Establecimientos han restado matrícula al sistema municipal.

Por otra parte, la matrícula municipal ha disminuido en comparación al registro histórico, ésta ha disminuido en un 15% en relación con la matrícula de hace 10 años atrás. La matrícula actual es de 4.728 estudiantes. Ésta ha sido oscilante en los últimos años, con un promedio de 4.685 estudiantes. La disminución se explica, principalmente, por la baja tasa de natalidad comunal, la escasez hídrica que provoca migración de población y la competencia del sector particular subvencionado.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
4762	4.767	4.656	4.707	4.693	4.731

Los resultados educativos en evaluaciones estandarizadas, históricamente, a nivel comunal han sido fluctuantes manteniéndose bajo la media nacional. La distribución de los niveles de aprendizaje se ha mantenido entre los niveles insuficientes y elementales, con un porcentaje menor en el nivel adecuado. No se tiene información de los resultados en los últimos dos años. La evaluación SIMCE no fue rendida por un número importante de Establecimientos el año 2019 debido al estallido social y al año siguiente fue suspendida por la situación sanitaria por COVID19. A fines del año 2020 se puso a disposición de los Establecimientos el Diagnóstico Integral de Aprendizajes DIA, ésta tiene carácter de voluntaria, por lo que no todos los Establecimientos la rindieron. Respecto de la PSU/PTU, los resultados no reflejan la realidad comunal debido al Derecho de reserva que permite que la información del resultado quede a merced de la voluntad del estudiante, por consiguiente, no todos los estudiantes lo informan.

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2º Básico	Lenguaje y Comunicación	251	-	-	-	-
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	264	271	260	S/I	SUSP
4º Básico	Matemáticas	244	260	255	S/I	SUSP
6º Básico	Lenguaje y Comunicación	247	-	238	-	SUSP
6º Básico	Matemáticas	234	-	230	-	SUSP
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	-	235	-	229	-
8º Básico	Matemáticas	-	242	-	245	-
8º Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	250	-	242	-
IIº Medio	Lenguaje y Comunicación	231	220	231	S/I	SUSP
IIº Medio	Matemáticas	214	222	229	S/I	SUSP
IIº Medio	Cs. Naturales	217	-	229	-	SUSP
IIº Medio	Cs. Sociales	-	224	-	S/I	-

RESULTADOS COMUNALES INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL -IDPS					
CURSO	IDPS	2017	2018	2019	PROM.
4° Básico	Autoestima Académica y Motivación	74	76.3	S/I	75.1
	Clima de Convivencia Escolar	75	75	S/I	75
	Participación y Formación Ciudadana	79	80.9	S/I	79.9
	Hábitos de vida saludable	72	72	S/I	72
6° Básico	Autoestima Académica y Motivación	74	77.9	S/I	75.9
	Clima de Convivencia Escolar	74	75	S/I	74.5
	Participación y Formación Ciudadana	78	83.8	S/I	80.9
	Hábitos de vida saludable	70	73.7	S/I	71.8
8° Básico	Autoestima Académica y Motivación	77.6	77.6	78.5	78.8
	Clima de Convivencia Escolar	77.9	78.0	78.0	77.9
	Participación y Formación Ciudadana	82.1	79.9	81.4	81.1
	Hábitos de vida saludable	77.6	75.0	76.0	76.2
II Medio	Autoestima Académica y Motivación	74.3	74.3	S/I	74.3
	Clima de Convivencia Escolar	75	75	S/I	75
	Participación y Formación Ciudadana	74	75.6	S/I	74.8
	Hábitos de vida saludable	69.6	71.6	S/I	70.6

RESULTADOS COMUNALES PROMEDIO POR IDPS				
IDPS	2017	2018	2019	PROM.
Autoestima Académica y Motivación	74.9	76.5	78.5	76.6
Clima de Convivencia Escolar	75.4	75.7	78.0	76.3
Participación y Formación Ciudadana	78.2	80.0	81.4	79.8
Hábitos de vida saludable	72.3	73	76.0	73.7

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	408.3	427
2017	417	450
2018	509	503
2019	507	521
2020	435	435

**3.4
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNO**

Actores externos:

El Director/a del Departamento de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Departamento Provincial de Educación, Secretaria Ministerial de Educación de la Región de Coquimbo, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Organismos e Instituciones de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos y alumnas.

También se relaciona con organismos e Instituciones como: SUBDERE, JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, ACHM, ACHS, Servicio de Salud Coquimbo, otros Municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asociación Gremial de Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, Contraloría, Asociación de Municipios Rurales del Norte Chico, entre otros.

Cientes Internos:

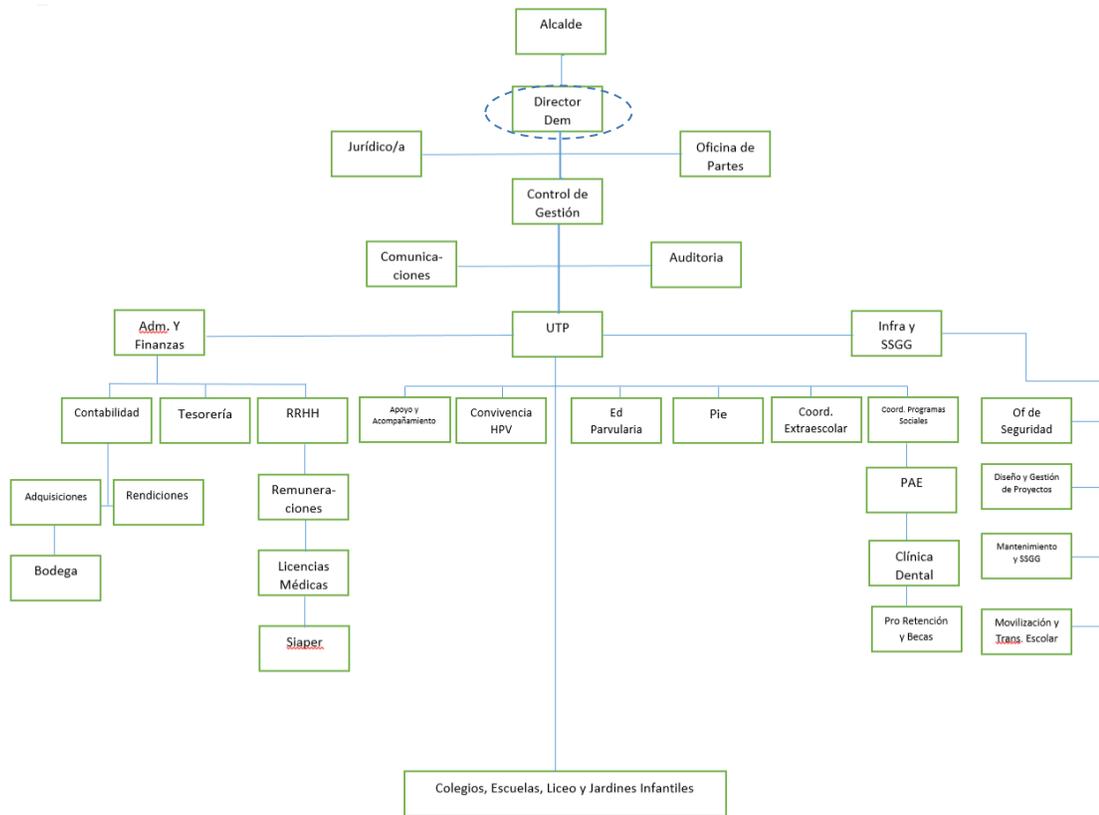
Todos los Estamentos de los Establecimientos Educacionales y del Departamento de Educación Municipal: Directores, Subdirectores, Inspectores Generales, Jefes U.T.P., Orientadores, Encargados de Convivencia, Evaluadores, Coordinadores PIE, Educadores Diferenciales, Educadoras de Párvulos, Profesores Básicos, Profesores Enseñanza Media, Profesores Educación Técnico Profesional, Profesores de Educación Especial, Profesores Educación Media de Adultos, Asistentes de la Educación Profesionales (Psicólogos, Asistente Social, Fonoaudiólogos, Kinesiólogos, Prevencionista, Psicopedagogos, Abogado, Nutricionista, Contadores y Asistentes No Profesionales (Paradocentes. Asistentes de la Educación, Asistentes de Párvulos, Asistentes de Aula, Paradocentes, Encargados CRA, Monitores Deportivos y Artísticos, Secretarías, Conductores, Auxiliares de Servicios Menores, Guardias); Dirigentes de CC.PP.AA., Dirigentes de CC.AA., Dirigentes Clubes Deportivos Escolares, Dirigentes Gremiales (Colegio de Profesores y Asociación de Funcionarios Asistentes de la Educación). Los estudiantes y sus familias.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 42 establecimientos educacionales de los cuales 10 deben seleccionar a sus directores por Ley 20.501. De ellos actualmente 9 han sido concursados por dicha Ley:

- Colegio República de Chile
- Colegio La Villa
- Colegio Río Grande
- Escuela Alejandro Chelén Rojas
- Escuela Huatulame
- Escuela El Palqui
- Escuela Concentración Fronteriza Tulahuen
- Escuela Wenceslao Vargas
- Colegio Cerro Guayaquil.

3.6 ORGANIGRAMA



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA DIRECTORES/AS DEM

- El Director/a DEM 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 del Departamento 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 DIRECTORES/AS DEM

- El/la Director/a del Departamento 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 Director/a DEM 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 Director/a DEM, 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.

ANEXO¹

Convenio de Desempeño para Director/a de Departamento de Educación Municipal

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Director/a del Departamento de Educación Municipal.
Municipalidad	Monte Patria
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	Durante la primera quincena de Enero.
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	

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/2022) AL (DD/MM/2026)

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales municipales con el fin de contar con una enseñanza integral, de calidad, con sentido territorial y que desarrolle competencias asociadas al aprendizaje profundo.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1: Diseño y ejecución de un Plan ¹ comunal de apoyo técnico pedagógico para asegurar la implementación curricular de acuerdo a orientaciones ministeriales	(Número de actividades ejecutadas del Plan en el año t/ Número de actividades planificadas en el Plan Estratégico para el año t)*100 1	-Plan de apoyo Técnico aprobado por la autoridad comunal Informe anual de cumplimiento	No existe un Plan de apoyo Educativo	Año 1: Plan 100% diseño y 50% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de ejecución.	10%	
				Año 3: 85% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	
1.3. Diseñar e implementar el Plan Educativo Comunal con foco en los lineamientos estratégicos comunales ² .	(N° de actividades del PADEM ejecutadas en el año t/ N° de actividades programadas en el PADEM para el año t)* 100.	PADEM aprobado por la autoridad y Concejo Municipal cada año. Informes de avance y cumplimiento del Plan.	Existe un Plan Educativo Comunal 2022 aprobado por la primera autoridad comunal y el Concejo Municipal	Año 1: 100% Diseño plan educativo anual y 60% de ejecución	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 70% de ejecución	10%	
				Año 3: 75% de ejecución	10%	
				Año 4: 75% de ejecución	10%	
				Año 5: 90% de ejecución	10%	

¹ Este Plan debe ser coherente con el PADEM y debe considerar estrategias metodológicas innovadoras e incorporando la tecnología al servicio del aprendizaje.

* ²Lineamientos estratégicos Comunales: **Formación Integral con foco en el desarrollo de habilidades sociales y estilos de vida saludable.; Integración social, participación e identidad territorial. Aprendizaje significativo y profundo, Fortalecimientos de la equidad en los Establecimientos Multigrado, Fortalecimiento de las Bases Curriculares de Enseñanza Media; Innovación tecnológica y habilidades NTICs, Vinculación con el entorno, Formación de liderazgo en los jóvenes, Fortalecimiento de la Educación técnico profesional, Cuidado y conservación del patrimonio ambiental y cultural, Fortalecimiento del aprendizaje del Idioma Inglés**

Objetivo N°2	Potenciar las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo del DEM y Directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos municipales, contribuyendo a la conducción adecuada de los Establecimientos y al logro de una gestión de calidad.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1: Diseñar e implementar un programa Comunal de Perfeccionamiento dirigido a los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación en concordancia con las necesidades emanadas de sus roles, del contexto y de los lineamientos nacionales y comunales.	(N° de actividades del programa ejecutadas en el año t / N° de actividades del programa implementadas en el año t)*100	Programa Comunal de perfeccionamiento aprobado por la autoridad. Informes de avance y anual de cumplimiento.	Plan comunal de Formación Anual 2021.	Año 1: 100% Diseño del plan y 90 % de ejecución.	10%	Recursos financieros insuficientes para aquellas capacitaciones que requieran asesoría externa; que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días
				Año 2: 100% de ejecución.	10%	
				Año 3: 100% de ejecución.	10%	
				Año 4: 100% de ejecución.	10%	
				Año 5: 100 % de ejecución.	10%	
Indicador 2: Diseño de un Programa de redes pedagógicas de intercambio de buenas prácticas basado en la creación de mesas de trabajo inter escuelas para la generación de proyectos.	(N° de actividades del Programa realizadas en el año t / N° de actividades programadas para la Red en el año t)*100	.Informes de cumplimiento. Programa de redes ³ pedagógicas aprobado por la autoridad	No existe una experiencia de este tipo, se requiere de su diseño y ejecución	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 100% de ejecución.	10%	
				Año 3: 100% de ejecución.	10%	
				Año 4: 100% de ejecución.	10%	

				Año 5: 100% de ejecución.	10%	
--	--	--	--	----------------------------------	-----	--

³Este Programa debe considerar la generación de proyectos como productos de las Redes.

Objetivo N°3	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1: Diseñar e implementar un Plan de gestión de la convivencia escolar (basado en actividades que incorporen a la comunidad para fomentar la participación, la identidad territorial, vinculación con el entorno y la vida saludable).	(N° de actividades ejecutadas en el año t/ N° de actividades programadas para la convivencia escolar en el año t) * 100	Plan Comunal aprobado por la autoridad. Informe anual de cumplimiento.	No existe un Plan de Convivencia Comunal.	Año 1: 100% Diseño 70% de ejecución	10%	Que la comuna o los E.E. municipales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 85% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Indicador 2: Diseño e implementación de un Plan, para aumentar la participación de los Padres y Apoderados en la vida de los Establecimientos.	(N° de actividades con participación de los Padres y Apoderados, ejecutadas en el año t/N° de actividades planificadas en el año t)*100	Plan aprobado por la autoridad Informe anual de cumplimiento.	No existe un Plan de Convivencia con estas características.	Año 1: 100% reformulación del Plan y. 50% de ejecución	10%	Que la comuna o los E.E. municipales de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor
				Año 2: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	

				Año 5: 100% de ejecución	10%	debidamente justificada.
Indicador 3: Número de convenios vigentes firmados con instituciones del ámbito público, privado, social, cultural, empresarial etc. con la finalidad de fortalecer el proyecto educativo Comunal .	Si: 3 convenios vigentes entre el DEM y el sector privado o público. No : menos de 3 convenios vigentes entre el DEM y el sector privado o público.	Convenios suscritos entre el DEM y el sector privado o público.	A la fecha la comuna cuenta con 1 Convenio Vigente	Año 1: 3 Convenios /3	10%	Escaso interés de los actores privados y públicos.
				Año 2: 3 Convenios /3	10%	
				Año 3: 3 Convenios /3	10%	
				Año 4: 3 Convenios/ 3	10%	
				Año 5: 3 Convenios/ 3	10%	

Objetivo N°4	Fortalecer la gestión financiera mejorando los indicadores de eficiencia interna y la gestión de recursos de financiamiento externo para contribuir a la implementación de los objetivos estratégicos del PADEM y los recursos materiales de los Establecimientos.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Indicador 1: Aumentar los Recursos Financieros provenientes de fondos concursables públicos y/o privados.	100*(M\$ municipales provenientes de Fondos concursables año t - M\$ municipales provenientes de Fondos concursables año t-1 / M\$ municipales provenientes de Fondos concursables año t-1)	Estados financieros comunales del año, detallados por fuente de financiamiento		Año 1: 1%	10%	Que no existan programas o fuentes de fondos concursables producto de cambios en las políticas educativas.
				Año 2: 1%	10%	
				Año 3: 1%	10%	
				Año 4: 1 %	10%	
				Año 5: 1 %	10%	
Indicador 2: Diseñar e implementar	(N° de actividades ejecutadas en el año t/ N° de actividades programadas en	Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t.	4.731 estudiantes No existe un Plan comunal específico	Año 1: 100% diseño del Plan y 80% de ejecución.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor,

un plan para mantener y retener matrícula de la Educación Municipal	el Plan en el año t)* 100.		para mantener y retener matrícula.	Año 2: 100% de ejecución.	10%	tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 3: 100% de ejecución.	10%	
				Año 4: 100% de ejecución.	10%	
				Año 5: 100% de ejecución.	10%	
Indicador 3: Diseñar e implementar un Plan con estrategias para aumentar la asistencia promedio en cada uno de los Establecimientos Educativos, con énfasis en el nivel de Educación parvularia, Educación Media	(N° de actividades del Plan ejecutadas en el año t/ N° de actividades programadas en el Plan en el año t)* 100.	Registros oficiales de matrícula de MINEDUC a nivel comunal para el año t, Plan aprobado por la autoridad	El promedio de asistencia comunal 87.5 %. No existe un Plan con las características señaladas en el indicador.	Año 1: 100% diseño del Plan y 80% de ejecución.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 100% de ejecución	10%	
				Año 3: 100% de ejecución	10%	
				Año 4: 100% de ejecución	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para una fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 60% de cumplimiento del convenio de desempeño al año 1 de gestión y aumento, a lo menos, a un 70% anual por el resto del convenio.

Más de un año con menos del 70% de cumplimiento faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada del Director/a DEM.