

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE OVALLE**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Ovalle, IV región de Coquimbo

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar la Política Educativa Comunal mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales a cargo del municipio, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

Al/a la Jefe/a del DEM de Ovalle, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación de la Política Educativa Comunal y en otras materias relacionadas con la educación de la comuna.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo institucional (PEI) en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos educativos, humanos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	221 funcionarios (142 funcionarios Dem/ 79 Directores)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	2.711 (docentes / asistentes de la educación)
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 43.400.000.000

**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. Fortalecer una Educación Pública de calidad a través de una Política Educativa Comunal participativa, inclusiva, con identidad y sello territorial, que asegure una educación pública de calidad, integral y el logro de aprendizajes de las y los estudiantes.	1.1 Elaborar una política educativa comunal inclusiva, generando lineamientos para legitimar una educación pública de calidad, que mantenga altas expectativas respecto a las capacidades, talentos y potencialidades de todos los actores del sistema sin distinción alguna. 1.2 Implementar instancias de trabajo permanente y coordinado con las comunidades educativas de los establecimientos educacionales del territorio, que permita generar lazos de confianza, coordinar y potenciar la participación local a través de consejos escolares, consejos de profesores, centros de padres y apoderados u otros. 1.3 Diseñar e implementar un plan estratégico anual para la gestión local, que considere fundamentalmente las necesidades de las comunidades educativas.
2. Elaborar una planificación estratégica con foco en lo pedagógico, a través de un trabajo colaborativo entre las comunidades educativas, con el fin de contar con una enseñanza de calidad, integral, inclusiva, con identidad y sello territorial.	2.1 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares y programas de estudio. 2.2 Impulsar el aprendizaje profundo, velando por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, y en caso de ser necesario desarrollar planes de nivelación y reforzamiento oportuno. 2.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.
3. Generar las condiciones y espacios para fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los integrantes de las comunidades educativas, mediante el trabajo colaborativo.	3.1 Fortalecer el plan de desarrollo profesional a través de un programa de capacitación para los distintos actores de las comunidades educativas. 3.2 Fortalecer espacios de trabajo colaborativo en red que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales, para la

	<p>construcción de una comunidad e aprendizaje profesional.</p> <p>3.3 Promover activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros y desempeño de todos los integrantes de las comunidades educativas.</p>
<p>4. Conducir de forma eficiente y eficaz la gestión de recursos financieros, educativos y humanos, para la adecuada implementación de los procesos educativos.</p>	<p>4.1 Implementar estrategias efectivas para la gestión del personal, con el fin de favorecer su idoneidad y competencia, según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.</p> <p>4.2 Administrar de manera ordenada, eficiente y responsable el presupuesto disponible en cumplimiento de la normativa vigente.</p> <p>4.3 Establecer un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</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 **\$\$848.760.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.697.520.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.546.280.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$848.760.-** 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**.

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 contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión técnico-pedagógica y gestión presupuestaria y/o finanzas, en el ámbito escolar\*.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o conocimiento en la/s siguiente/s materia/s\*\*:

- Gestión de personas
- Normativa y/o administración municipal
- Gestión de compras públicas

**\*Se considerará la Experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

<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>

**4 COMPETENCIAS  
PARA EL EJERCICIO  
DEL CARGO**

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b> Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<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 incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>25%</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>25%</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>20%</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>20%</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>	221 funcionarios (142 funcionarios DEM / 79 Directores)
<b>Dotación Total DAEM</b>	2,711
<b>Dotación Total Municipal</b>	158 funcionarios de planta y contrata

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$109.882.088.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (99%)	\$43.000.000.000
	Aporte Municipal (1%)	\$400.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$43.400.000.000</b>

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

La ciudad de Ovalle se encuentra a 412 kilómetros al norte de Santiago y a 86 kilómetros al sur de la capital regional, La Serena. Limita al norte con las comunas de Coquimbo y Andacollo, al este con Río Hurtado y Monte Patria, al sur con Punitaqui y Canela y al oeste con el Océano Pacífico, siendo la capital de la provincia del Limarí inserta en la Región de Coquimbo.

La comuna de Ovalle está compuesta por 156 localidades rurales, las cuales se encuentran dispersas desde la precordillera a la costa, conteniendo una amplia diversidad climática, que otorga características particulares a cada conglomerado poblacional.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	111.272
Porcentaje de Población Rural (%)	21,3%
Porcentaje de Población Urbana (%)	78,7%
Tasa de Natalidad (TAS)	13,9 (c/1.000 Hab.)
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,6 (c/1.000 nacidos vivos)
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,2%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,8%

Dadas sus características generales se destaca por su presencia económica en el área agrícola y minera, así como también en el sector de comercio y servicios. Hoy la comuna es un proveedor de insumos y comercio para el resto de las comunas y territorios de la provincia del Limarí. En cuanto a la situación socioeconómica, podemos señalar el porcentaje de población en situación de pobreza por ingresos, asciende al 21,16% presentando un Índice de Vulnerabilidad IVE, correspondiente al año 2022, de un 86%. Además, podemos agregar que la tasa de desocupación corresponde a un 5,6%

El horizonte formativo que se espera desarrollar en la Educación Comunal de Ovalle, estable como su Misión: **“Gestionar con efectividad condiciones que aseguren una educación integral de calidad, inclusiva y sustentable para todos nuestros estudiantes de la comuna de**

**Ovalle”.**

En coherencia, la visión que se establece es: “Ser una organización efectiva en la gestión de una educación integral de calidad, inclusiva y sustentable”.

Para dar cumplimiento a la misión y visión, se debe, además, trabajar bajo los sellos de: BUEN TRATO – TRABAJO COLABORATIVO - EDUCACIÓN DE CALIDAD.

Para alcanzar este horizonte formativo, es que se desprenden metas, concebidas como resultados cuantitativos a lograr en una planificación con objetivos estratégica declarada en el PADEM pero además especificadas en el plan anual de gestión, éstas se especifican y organizan por cada dimensión de gestión basadas en el Modelo de Gestión de Calidad: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Formación y Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

**3.3  
CONTEXO INTERNO  
DEL DAEM**

La comuna de Ovalle cuenta con 82 Establecimientos educacionales municipales, donde el 22% corresponde a establecimientos urbanos y el 78% a rural y se dividen en:

- 35 establecimientos de Educación Parvulario y Básica
- 02 establecimientos de Educación Básica
- 36 establecimientos Multigrado (educación básica 1° a 6°)
- 01 establecimientos de Educación Básica y Media
- 03 establecimientos de Educación Media
- 02 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 02 establecimientos de Educación Parvulario, Básica y Media

La oferta educativa municipal es variada, ya que se cuenta con todas las modalidades de enseñanza para los estudiantes en sus diferentes etapas escolares. Cabe señalar que se cuenta con educación pre básico, básico, Educación media, Científico Humanística, Técnico Profesional, Educación Especial, Educación de adultos, Educación en contexto de encierro. Además se brinda servicio educativo a párvulos desde los 84 días de nacidos(as) hasta los 3 años 11 meses 29 días, matriculados en centros educativos de Salas Cunas y/o Jardines Infantiles VTF (12), las cuales seis están ubicadas en sectores rurales y seis en el sector urbano de la comuna de Ovalle. Sumado a lo anterior, se cuenta con 9 Jardines Infantiles Comunitarios que están ubicados en sectores rurales que brindan educación a los Niveles Medios y Transición (no convencional) mediante cursos Heterogéneos.

Matrícula Histórica						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
12947	13020	13034	12952	12793	12792	12672

La cantidad de estudiantes que forman parte de las comunidades educativas municipales ha sido fluctuante desde el año 2016 hasta el registro del 2022 esto se podría responder por factores demográficos como falta de nacimientos y migración de familias a otras regiones por razones laborales. Por otro lado, entre los años 2019 y 2020 existieron factores que incidieron negativamente en el número de matrícula municipal, como lo fue un extenso paro de docentes, posterior “Estallido Social” y la Pandemia por el virus Covid-19. Sin perjuicio de la anterior, es necesario destacar el alza entre los años 2016 y 2018 que podría deberse a la implementación del nuevo Sistema de Admisión Escolar (SAE).

Los resultados a nivel comunal de las últimas cinco mediciones de la Prueba de Selección Universitaria (PSU), Prueba de Transición Universitaria (PDT), actualmente PAES (Prueba de Acceso a la Educación Superior) se respecto de las evaluaciones obligatorias son los siguientes:

PSU/PDT/ PAES	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2018	414	441
2019	405	440

2020	423	454
2021	418	439
2022	557	502

En la prueba de comprensión lectora, se evidencia una tendencia a la baja entre el periodo 2018 – 2019 con una disminución de 9 puntos. Sin embargo, la medición correspondiente al año 2020 presenta un alza significativa equivalente a 18 puntos respecto de la medición anterior. Los puntajes del 2022 parecen mayores, pues el puntaje de la prueba PAES es de un máximo de mil puntos En relación a los resultados comunales en la prueba de matemática, se advierte una constante fluctuación en los puntajes cada año

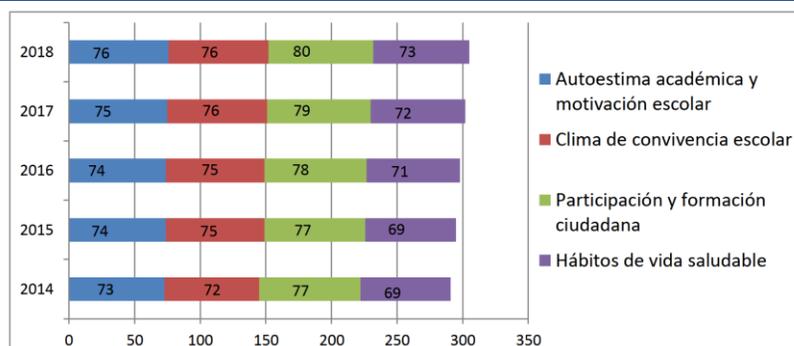
#### RESULTADOS SIMCE

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020	2022
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-	-	-	-
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	255	262	265	260		264
4° Básico	Matemáticas	248	249	252	242		245
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	-	-	-	-	-
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	239	-	242	-		-
6° Básico	Matemáticas	231	-	237	-		-
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	-	236	-	234		-
8° Básico	Matemáticas	-	238	-	244		-
8° Básico	Ciencias Naturales	-	245	-	-		-
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-	241		-
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	246	252	242	-		237
II° Medio	Matemáticas	248	241	250	-		244
II° Medio	Ciencias Naturales	228	-	240			-

En cuanto a los resultados SIMCE de la comuna de Ovalle entre los años 2016 – 2020 se deben entregar primeramente algunos antecedentes previos para lograr la mejor comprensión del lector respecto al contexto en que se ha desarrollado el escenario evaluativo escolar en el último periodo. Primeramente, durante el año 2020 y motivo de la crisis sanitaria efecto de COVID-19 señalar que no se ejecutó la medición SIMCE a nivel nacional. Así también, durante el año 2019 y a consecuencia de las movilizaciones sociales ocurridas a nivel país, los establecimientos educacionales vieron impedido su normal funcionamiento y solo un grupo no representativo de la comuna participó en la medición SIMCE. Otro aspecto importante radica en que la medición SIMCE se aplica de forma ininterrumpida a estudiantes de 4to básico y 2do medio y se aplica de forma bianual a los estudiantes de 6to y 8vo básico.

A partir de ello, las siguientes conclusiones se fundan en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en un escenario y año normal, concentrándose estas entre los años 2016 – 2018. Durante el periodo señalado se evidencia una trayectoria sostenida al alza a nivel comunal en todos los cursos de enseñanza básica (4to, 6to y 8vo) y asignaturas (Lenguaje y Comunicación, Matemática, Ciencias Naturales, Historia, Geografía y Cs Sociales). Por su parte, los estudiantes de 2do año de enseñanza media en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Matemática muestran una trayectoria fluctuante pero no representativa. Relativo a los niveles de logro se observa un incremento en estudiantes en el nivel de aprendizaje adecuado, observándose una tendencia a la baja de estudiantes en nivel de aprendizaje insuficiente.

En cuanto a los resultados comunales de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, se observan los siguientes resultados:



Los resultados comunales muestran un incremento en cada uno de ellos, desde el año 2014 al año 2018. Cabe destacar, además, que, en cada uno de los indicadores señalados, tenemos Establecimientos educacionales que se ubican por sobre el promedio nacional.

Los supuestos que han favorecido la obtención de estos resultados pudiesen adjudicarse a tres aspectos fundamentales: Primero, el avance comunal que han tenido los establecimientos educativos en contar con un reglamento de evaluación más completo, que replica el modelo SIMCE en cuanto a protocolos, procedimientos, estándares, conceptos, grados de exigencia entre otros. Segundo, desde el Departamento de Educación se ha impulsado el fortalecimiento de competencias profesionales y/o técnicas a todos los integrantes de las comunidades educativas. Tercero, el Departamento de Educación Municipal ha puesto su foco en que se aumente sistemáticamente el número de Directores/as en ejercicio seleccionados por Alta Dirección Pública.

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

El Jefe del Departamento de Educación Municipal es una figura clave en la vinculación estratégica con los usuarios internos y externo, donde se propone establecer una relación virtuosa y recíproca con el entorno y sus diferentes actores, con el propósito de identificar necesidades y desafíos comunes, para disponer capacidades y realizar una contribución al territorio, lo que se traduce en la capacidad de articulación, liderazgo y gestión de la educación comunal.

A nivel de usuarios internos encontramos a todos los estamentos que conforman las comunidades educativas del territorio, tales como: funcionarios (docentes y asistentes de la educación), estudiantes, padres y apoderados. Asimismo, las redes de mejoramiento conformadas por los equipos de gestión de los establecimientos, actores clave del nivel escuela. Aquí encontramos las redes de directores, jefes de UTP, orientadores, evaluadores, inspectores generales, coordinadores PIE y equipos de convivencia escolar.

Respecto a los usuarios externos, se pueden mencionar distintos niveles del entramado social que se vinculan con el Departamento de Educación Municipal. Se pueden mencionar: Instituciones que forman parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación (MINEDUC en todos sus niveles territoriales, SUPEREDUC y Agencia de la Calidad), Instituciones de educación superior, Instituciones y Servicios públicos, Sector productivo e instituciones privadas, Departamentos pertenecientes a la Ilustre Municipalidad de Ovalle, redes locales, agrupaciones funcionales sin fines de lucro y ONG's.

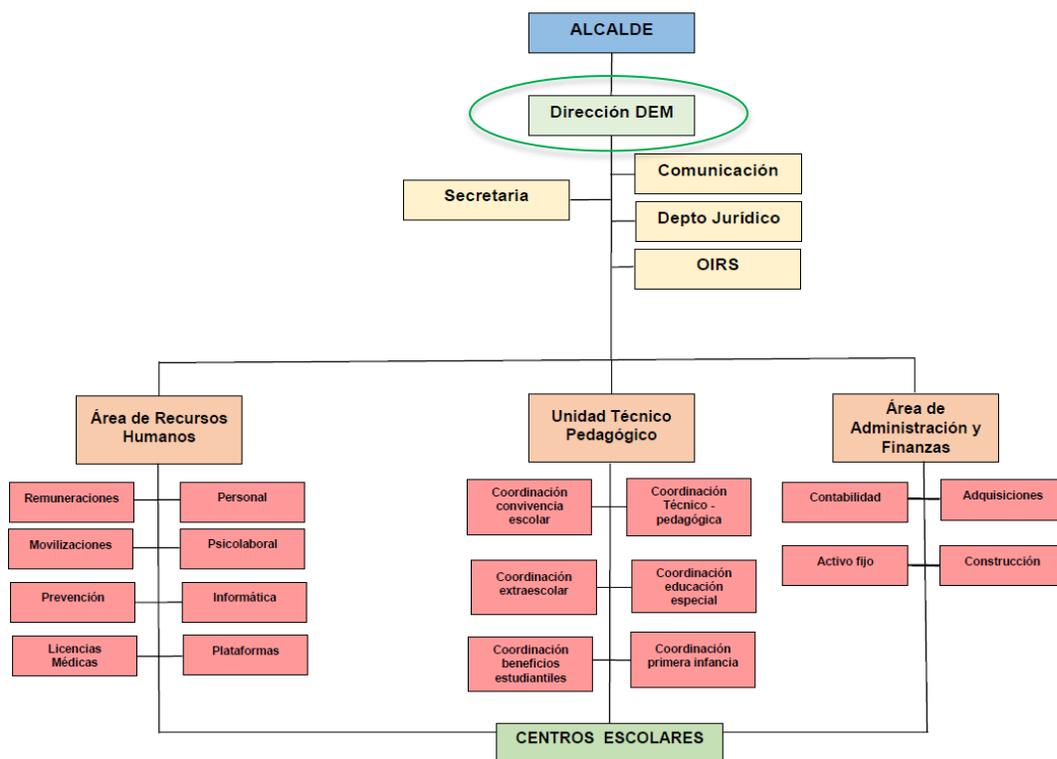
Desde esta perspectiva, uno de los objetivos fundamentales en la gestión educativa en el liderazgo intermedio, es establecer un puente de diálogo entre los usuarios internos y externos identificados, esto debe llevarse a cabo de manera sistemática, medible y verificable, para hacer posible la creación conjunta de iniciativas y generar un tejido con impacto positivo en ambos entornos, y principalmente, responder a las necesidades del territorio.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna existen 82 establecimientos educacionales, de los cuales 27 son sujetos a procesos de concursabilidad a través de la Ley 20.501, por lo cual en la comuna existe un 100% de aplicación de la norma.

1. Liceo Estela Ávila Molina
2. Liceo Bicentenario Alejandro Álvarez Jofré
3. Liceo Bicentenario Politécnico de Ovalle
4. Colegio Fray Jorge
5. Esc. Helene Lang
6. Esc. Antonio Tirado Lanas
7. Esc. Oscar Araya Molina
8. Esc. José Tomás Ovalle
9. Esc. Guardamarina Ernesto Riquelme
10. Esc. Arturo Alessandri Palma
11. Esc. Arturo Villalón Sieulanne
12. Esc. Vista Hermosa
13. Esc. Bernardo O'Higgins
14. Colegio Padre Joseph Stegmeier
15. Esc. Marcos Macuada Ogalde
16. Colegio Yungay
17. Esc. Manuel Florencio Espinosa López
18. Esc. Heberto Velásquez Velásquez
19. Esc. El Crisol
20. Esc. Lucía Núñez de la Cuadra
21. Esc. Valentín Letelier
22. Esc. Juan Pablo Artigues Peñafiel
23. Esc. Aurora de Chile
24. Colegio Bicentenario de Artes Eliseo Videla Jorquera
25. Colegio de Administración y Comercio el Ingenio
26. Centro Integral de Adultos Limarí
27. Colegio Raúl Silva Henríquez

### 3.4 ORGANIGRAMA



### 4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

## 1. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

## ANEXO<sup>1</sup>

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

### I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe Departamento de Educación Municipal
Municipalidad	Municipalidad de Ovalle
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

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

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

**II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO**  
**AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)**

<b>Objetivo N°1</b>	Consolidar una Política Educativa Comunal, para asegurar un servicio de educación pública de calidad, integral y enfocada en lograr aprendizajes que impacten positivamente en los estudiantes, de forma inclusiva con identidad y sello territorial.					
<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>	
Porcentaje de implementación de la Política Educativa Comunal (PEC)	(N° de acciones implementadas de la PEC /N° de acciones planificadas de la PEC) *100	Política Educativa Comunal  -Matriz de evaluación de la Política Educativa Comunal.	Actualmente el Departamento de Educación no cuenta con una Política Educativa Comunal	Año 1: 100% Diseño y 70% de implementación de la Política Educativa Comunal	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de implementación de la Política Educativa Comunal	10%	
				Año 3: 85% de implementación de la Política Educativa Comunal	10%	
				Año 2: 90% de implementación de la Política Educativa Comunal	10%	
				Año 2: 95% de implementación de la Política Educativa Comunal	10%	
Porcentaje de implementación de acciones del PADEM	N° de acciones implementadas del PADEM / N° de acciones planificadas) *100	-Plan Anual de Desarrollo Educativo Comunal Municipal (PADEM) - Reporte de monitoreo y evaluación PADEM	Actualmente si existe un PADEM que considera una planificación estratégica y anual, además de una propuesta de monitoreo y evaluación de este instrumento.	Año 1 80% de implementación de las acciones planificadas en el PADEM	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 85% de implementación de las acciones planificadas en el PADEM.	10%	
				Año 3: 90% de implementación de las acciones	10%	

				planificadas en el PADEM.		
				<b>Año 4:</b> 95% de implementación de las acciones planificadas en el PADEM.	10%	
				<b>Año 5:</b> 95% de implementación de las acciones planificadas en el PADEM.	10%	

**Objetivo N°2** Consolidar procedimientos y prácticas comunales para la gestión técnico pedagógica, a través del trabajo colaborativo y asesoría técnica pedagógica territorial con foco en la implementación efectiva del currículo.

**Ponderación** **30%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos	
Diseño e implementación de un plan comunal de procedimientos y prácticas técnica pedagógica.	(N° de procedimientos y prácticas implementadas / N° de procedimientos y prácticas planificadas) *100	- Plan de trabajo de la UTP DEM. - Reporte anual de monitoreo y evaluación del plan de trabajo de la UTP DEM.	El Departamento de Educación Municipal a través de su Unidad Técnico Pedagógica asesora en modalidad directa y en red a los equipos de gestión de los establecimientos a cargo, con foco en el fortalecimiento de las capacidades profesionales de los equipos directivos y técnico pedagógicos.	<b>Año 1:</b> 100% de diseño y 60% de implementación de procedimientos y prácticas comunales para la gestión técnico pedagógica.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 2:</b> 70% de implementación de procedimientos y prácticas para la gestión técnico pedagógica.	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de implementación de procedimientos y prácticas para la gestión técnico pedagógica.	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de implementación de procedimientos	10%	

				y prácticas para la gestión técnico pedagógica. <b>Año 5:</b> 100% de implementación de procedimientos y prácticas para la gestión técnico pedagógica.	10%	
Porcentaje de implementación del Plan Comunal de Desarrollo Profesional directivo que contribuya a efectiva implementación del currículo.	(N° de acciones implementadas del Plan Comunal de Desarrollo Profesional directos/ N° de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional directo vp planificadas) *100	-Plan Comunal Desarrollo Profesional  -Matriz de evaluación del Plan Comunal Desarrollo Profesional.	El DEM cuenta con un Plan Comunal de Desarrollo Profesional 2020-2024.	<b>Año 1:</b> 70% de implementación de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 2:</b> 75% de implementación de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional.	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de implementación de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional.	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de implementación de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional.	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación de acciones del Plan Comunal de Desarrollo Profesional.	10%	
Porcentaje de ejecución de un Plan de Monitoreo a la gestión administrativa y técnico pedagógica para el correcto funcionamiento de los establecimientos.	(N° de acciones implementadas del Plan de Monitoreo/ N° de acciones planificadas del Plan de Monitoreo) *100	-Plan de Monitoreo a la gestión administrativa y técnico pedagógica. -Registro de visitas a establecimientos	Actualmente, el Departamento de Educación cuenta con un Plan de Fiscalización, centrado en aspectos administrativos.	<b>Año 1:</b> 60% de ejecución del Plan de Monitoreo. <b>Año 2:</b> 70% de ejecución del plan de Monitoreo. <b>Año 3:</b> 80% de ejecución del Plan de Monitoreo.	10% 10% 10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al

				<b>Año 4:</b> 90% de ejecución del Plan de Monitoreo.	10%	menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 5:</b> 100% de ejecución del Plan de Monitoreo.	10%	

**Objetivo N°3** Consolidar procedimientos y prácticas comunales para la gestión de la convivencia escolar, que permita favorecer la formación integral, la generación de ambientes propicios para el aprendizaje y la participación de las comunidades educativas.

**Ponderación** **20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	-------------------	-------------------

Porcentaje de diseño e implementación del Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	(N° de acciones implementadas del Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar/ N° de acciones planificadas del Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar) *100	-Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.  -Informe de resultado del Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	No existe un Plan de Gestión Comuna en convivencia Escolar	<b>Año 1:</b> 100% de Diseño y 60% de implementación de Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 2:</b> 70% de implementación de Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de implementación de Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	10%	
				<b>Año 4:</b> 90% de implementación de Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación de Plan de Gestión Comunal de Convivencia Escolar.	10%	
<b>Ejecución de un plan de</b>	(N° de acciones y/o actividades implementadas del	-Plan de Participación.	Actualmente se encuentran activas las siguientes redes:	<b>Año 1:</b> 100% de diseño y 60% de	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por

convivencia escolar basado en actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales.	Plan/ N° acciones planificadas del Plan) *100	-Registro fotográfico -Listas de asistencia	-Directores(as) -Jóvenes Líderes (estudiantes) -Padres, madres y apoderados -Encargados de convivencia escolar. -Red Comunal de Educación Especial. -Red de jefes Técnicos. -Red de Evaluadores. -Red de Orientadores.	implementación del Plan de Participación		situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 70% de implementación del Plan de Participación	10%	
				Año 3: 80% de implementación del Plan de Participación	10%	
				Año 4: 90% de implementación del Plan de Participación	10%	
				Año 5: 95% de implementación del Plan de Participación	10%	
					10%	

<b>Objetivo N°4</b>	Mejorar la eficiencia de los recursos: humanos, materiales y financieros, a través de planes de gestión de recursos, para la adecuada implementación de los procesos educativos según las necesidades del territorio conforme a la normativa vigente.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</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>	
Mejorar la implementación del Plan de Gestión de personas	(N° de acciones implementadas del Plan de Gestión de Recursos Humanos. / N° de acciones planificadas del Plan de Gestión de Recursos Humanos.) *100	- Plan de gestión de recursos humanos, que considere acciones al menos en los siguientes aspectos: administrativos, gestión del personal y clima laboral.  - Reporte de monitoreo y evaluación del plan de gestión de recursos humanos.	No existe un plan de gestión de RRHH, solo existe un manual de funciones.	Año 1: 100% Diagnóstico y 70% de diseño del plan de gestión de recursos humanos.	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 30 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.	
				Año 2: 80% de implementación de las acciones del plan de gestión de recursos humanos.		10%
				Año 3: 85% de implementación de las acciones del plan de gestión de recursos humanos.		10%
				Año 4: 90% de implementación de las acciones del		10%

				plan de gestión de recursos humanos.		
				<b>Año 5:</b> 95% de implementación de las acciones del plan de gestión de recursos humanos.	10%	
Optimizar la implementación del Plan de Gestión de recursos materiales y de infraestructura en los E:E	(N° de acciones implementadas del Plan de Gestión de Recursos Materiales / N° de acciones planificadas del Plan de Gestión de Recursos Materiales) *100	- Planificación de acciones de gestión de recursos materiales que considere la provisión, administración y optimización de recursos: educativos, infraestructura y equipamiento.  - Reporte de monitoreo y evaluación del Plan de Gestión de recursos materiales.	No existe un plan de gestión de recursos materiales	<b>Año 1:</b> 100 % de diseño del plan de gestión de recursos humanos materiales.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 2:</b> 80% de implementación de las acciones del plan.	10%	
				<b>Año 3:</b> 90% de implementación de las acciones	10%	
				<b>Año 4:</b> 95% de implementación de las acciones	10%	
				<b>Año 5:</b> 100% de implementación de las acciones	10%	
Porcentaje de ejecución de todas las subvenciones percibidas, logrando el equilibrio financiero	Total recursos de subvenciones ejecutados periodo x/total de recursos de subvenciones percibidas año x) *100	- Presupuesto anual de todas las subvenciones percibidas.  -Rendición de cuentas de todas las subvenciones percibidas.	El promedio de ejecución del presupuesto anual 2022 de de un 62.4%.	<b>Año 1:</b> 70% de ejecución del presupuesto anual de todas las subvenciones percibidas.	10%	Que los E.E. de la comuna estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, catástrofe natural, crisis social, paros docentes y/o asistentes de la educación de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<b>Año 2:</b> 75% de ejecución del presupuesto anual de todas las subvenciones percibidas.	10%	
				<b>Año 3:</b> 80% de ejecución del presupuesto anual de todas las subvenciones percibidas.	10%	
				<b>Año 4:</b> 85% de ejecución del presupuesto	10%	

				anual de todas las subvenciones percibidas.		
				<b>Año 5:</b> 90% de ejecución del presupuesto anual de todas las subvenciones percibidas.	10%	

### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

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

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

- 1.- Se realizará acompañamiento, retroalimentación y readecuación de metas anualmente.
- 2.- Se solicitará un cumplimiento anual de cada objetivo establecido en el Convenio de Desempeño sobre el 70% de cumplimiento.
- 3.- Deberá considerar que menos del 70% de cumplimiento de los objetivos del convenio, faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada a partir del segundo año de implementación del mismo. Para la aplicación de esta medida se deberá evidenciar la aplicación del punto N°1.