

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LOS ÁNGELES**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Los Ángeles, Región del Biobío

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

Al/a la Jefe/a del DAEM de los Ángeles le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a la Alcalde/sa y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los 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>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	158
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	2.354
<b>Presupuesto que administra</b>	\$45.230.622.000

**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>
<p><b>1.</b> 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 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de los Ángeles.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p><b>2.</b> 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 de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</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><b>3.</b> 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 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Mejorar la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.</p> <p>3.3 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p>
<p><b>4.</b> Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p>

de los establecimientos educacionales.	<p>4.2 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.3 Actualizar 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 **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

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 **\$726.572.-** 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:

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

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

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

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

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

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**.

Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Debe poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional o educación escolar.

Se valorará con puntaje adicional tener experiencia y/o formación de postgrado en la/s siguiente/s materia/s:

- Control de Gestión
- Gestión Recursos Humanos
- Gestión de Proyectos

Debe poseer 2 años de experiencia demostrable en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b>                      Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.                      Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b>                      Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b>                      Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b>                      Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	158
<b>Dotación Total DAEM</b>	2.354
<b>Dotación Total Municipal</b>	3.854

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$112.758.512.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (94%)	\$30.879.921.000
	Aporte Municipal (2%)	\$0
	Otros financiamientos (4%)	\$14.350.701.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$45.230.622.000</b>

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

Los Ángeles es la capital de la Provincia de Biobío, ubicada en la Región del Biobío, la comuna está ubicada entre los ríos Laja y Biobío, a 133 metros sobre el nivel del mar y tiene una población de 202.331 habitantes (Censo 2017, INE).

Los Ángeles tiene una superficie comunal de 1.748 km<sup>2</sup> y cuenta con una localización privilegiada al estar ubicada en la Ruta 5, columna vertebral de la conectividad país. Equidistante entre Santiago y Puerto Montt. Dentro de la región del Biobío, se encuentra a 130 km de la capital regional, Concepción, lo que permite mantener una conectividad, a través de la nueva Ruta 146. A su vez, se encuentra localizada a 111 km. al sur de Chillán, capital de la nueva región de Ñuble y a 165 km al norte de Temuco, capital de la región de la Araucanía. Por lo tanto, su localización entre las capitales regionales de Ñuble y Araucanía le otorga un rol de ciudad intermedia y de paso inter-regiones.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	202.331
Porcentaje de Población Rural (%)	25,3
Porcentaje de Población Urbana (%)	74,7
Tasa de Natalidad (TAS)	13,8
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,1
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48,7
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51,3

Los Ángeles, capital de la provincia del Bio- Bio, tiene un carácter agrícola y forestal, se perfila como una de las comunas con mayor proyección de desarrollo a nivel provincial y regional, su área de servicios, comercio e infraestructura, la posiciona como un referente de la provincia del Biobío, siendo un polo de atracción para comunas aledañas más pequeñas; su población abarca un 51,21% del total de la población de la Provincia, que alcanza a los 395.060 habitantes, y con respecto a la Región del Biobío, que posee una población actual de 2.037.413 habitantes los Ángeles representa un 9,93%.

El IVE de los establecimientos municipalizados de la comuna de Los Ángeles corresponde a un promedio de un 95%, en donde las escuelas básicas corresponden un 95,25% y Enseñanza Media a un 94,26 %.La Escolaridad Promedio/años de estudio: 11,4 años en la Región del Biobío (fuente Ministerio de Desarrollo Social, encuesta Casen 2020/actualizada al 30/08/2021).

Edades de las madres y escolaridad:

15 a 29 años:12,8 años de estudio

30 a 44 años:13,4 años de estudio

46 a 59 años :12,9 años de estudio

60 y más años: 9 años de estudio.

Tasa de desempleo 7,5 a nivel Nacional Porcentajes desocupación en la región del Biobío 73,1 %, sin ocupación 26,9% en la comuna de Los Ángeles según datos arroja una desocupación de un 7,6%

### **Misión**

Generar condiciones y programas para el desarrollo de aprendizajes de calidad en establecimientos educativos municipales.

### **Visión**

El Departamento de administración educacional de Los Ángeles propenderá ser un sistema de educación pública municipal eficiente, transparente, participativo y reconocido como un referente educativo por sus resultados de aprendizaje y los distintos indicadores de calidad educativa.

### **Valores**

Respeto – Tolerancia – Rigurosidad – Empatía – Honestidad – Compromiso – Lealtad

Los pilares que sustentan esta Visión y Misión son:

a) Pro Actividad: Toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para mejorar nuestro entorno asumiendo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

b) Responsabilidad Social: Nos debemos a la sociedad, trabajaremos por ella y para ella.

c) Compromiso: Estamos comprometidos cuando cumplimos con nuestras obligaciones, haciendo un poco más de lo esperado.

d) Trabajo en Equipo: Somos un conjunto de personas que comparte habilidades y conocimientos para el logro de metas comunes, las que cada uno por sí sólo no podría lograr.

## **POLÍTICAS DE EDUCACIÓN COMUNAL 2021**

### Identidad Educativa Local, Comunal y Regional

La Educación Pública Comunal debe reconocer sus diferencias y aceptarlas como parte de su diversidad que la enriquece y como tal debe promover el diseño de una gestión Educativa Comunal localizada que respete contexto e identidades sectoriales, instalando en su proyección curricular una coherencia sostenida con las potencialidades que ofrece la Comuna de Los Ángeles y su contexto regional como espacio de desarrollo para los proyectos de crecimiento humano y social de sus habitantes.

### Equidad y Mejoramiento Constante

La Educación Municipalizada Comunal debe brindar en todos sus niveles, modalidades y formas educativas en lo rural y urbano las mismas oportunidades de aprendizajes a todos sus estudiantes y este proceso debe estar sistematizado técnica y pedagógicamente para asegurar que las niñas, niños y jóvenes del sistema escolar municipalizado, logren los aprendizajes efectivos que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para su adecuada inserción social.

### Calidad e Integralidad

La Educación Pública Municipalizada de la Comuna de Los Ángeles posee como foco central los Establecimientos Educativos que la componen y desde ese eje rector se proyecta y centra en lograr la equidad, la atención a la diversidad y la formación integral de sus estudiantes, promoviendo siempre las condiciones para asegurar la calidad de los aprendizajes y la sustentabilidad del sistema en su contexto local.

### Inclusión

La Educación Pública Comunal debe propender a que los establecimientos educativos,

en conjunto con la familia y la comunidad, influyan de manera positiva en la adaptación del niño en la sociedad, puesto que el tipo de relaciones que se establezcan en estos entornos inmediatos influirá en sus futuras relaciones sociales.

#### Procesos Pedagógicos y Uso de Recursos

La educación pública Municipal debe asentarse firmemente en procesos Técnico-pedagógicos, planificados, de calidad, de mejoramiento continuo e integrales, con indicadores de monitoreo y evaluación constante que aseguren el logro de metas con altos niveles de eficiencia y eficacia tanto en las tareas educativas como en el uso óptimo de los recursos financieros y pedagógicos.

#### Convivencia Escolar

La educación Pública Comunal busca la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, suponiendo una interrelación positiva entre ellos y permitiendo el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes.

#### Educación Ambiental y Convivencia Socio-Escolar

La Educación Comunal debe integrar en su acervo curricular y transmitir en su cultura educativa, conocimientos y conceptos actuales de cuidado y protección del medioambiente, fortalecer el respeto, y preservación de todo aquello que conforma el patrimonio de orígenes, natural y ecológico, de la comuna de Los Ángeles y que le entrega sus elementos de identidad como espacio social, geográfico y cultural

#### **OBJETIVOS CENTRALES**

- 1.- Normalización Curricular: Fortalecer los esfuerzos pedagógicos y administrativos para nivelar el déficit de los aprendizajes de todos nuestros estudiantes.
- 2.- Garantizar la seguridad Sanitaria: La pandemia surgida en marzo 2020, con toda seguridad prevalecerá durante el próximo año, para lo cual será necesario crear un Plan de Acción y Protocolos que nos permitan recibir a nuestros estudiantes, en un ambiente seguro, sanitizando e higienizado
- 3.- Garantizar las Plantas Docentes y Asistentes en base a la normativa ministerial: Todas nuestras Escuelas y Liceos tiene aseguradas sus plantas funcionarias por ley. En el caso de necesidades emergentes o extraordinarias, apoyaremos aquellas iniciativas propuestas desde nuestras Establecimientos.
- 4.- Seguir avanzando en el proceso de normalización y capacidad de nuestras escuelas y liceos utilizando los recursos FAEP y otros
- 5.- Mejorar los procesos normativos y administrativos de la DAEM
- 6.- Realizar acompañamiento de las Escuelas y Liceos, en el ámbito técnico pedagógico, como así mismo en lo relacionado con la convivencia escolar y laboral

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

La comuna de los Ángeles posee 46 Establecimientos educacionales municipales, donde el 50% corresponde a establecimientos urbanos y el 50% a rural y se dividen en:

- 38 establecimientos de Educación Básica
- 6 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Media, incluye jornada de adultos (nocturno)
- 1 establecimientos de Educación Especial

En La comuna de Los Ángeles hubo un crecimiento de establecimientos particulares subvencionados ubicados en diferentes sectores de la ciudad, ofreciendo una propuesta en base a beneficios sociales que atraen a los apoderados a matricular a su hijos/as en desmedro de las escuela y liceos municipales además lo competitividad en infraestructura y medios tecnológicos marcan una diferencia entre los establecimientos particulares, particulares subvencionados y públicos.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una disminución sobre todo en el sector rural por la migración de las familias hacia el sector urbano en busca de un mejor pasar

socioeconómico. También sumamos la paralización docente que trae consigo una desconfianza en los padres y apoderados. Con lo antes expuesto se deja como precedente en los factores a mejorar fortalecer, y publicitar los avances en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de las diferentes escuelas y liceos municipales

Matrícula Histórica				
2017	2018	2019	2020	2021
17133	17306	16579	16276	16215

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	432	450
2017	450	456
2018	440	448
2019	441	446
2020*	445	434

- Corresponde a la Prueba de Transición Universitaria (PTU)

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	247	256	260	xxx	xxx
4° Básico	Matemáticas	245	248	248	xxx	xxx
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	234	xxx	xxx	xxx	
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	228	xxx	xxx	xxx	xxx
6° Básico	Matemáticas	217			xxx	xxx
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	230	235	xxx	xxx
8° Básico	Matemáticas	xxx	235	241	xxx	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx		xxx		xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx		xxx	xxx	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	230	247	232	xxx	xxx
II° Medio	Matemáticas	233	234	239	xxx	xxx

Indicadores de desarrollo personal y social:

- Autoestima académica y motivación escolar: fluctúa entre un 55% a 91% (dato año 2019)
- Clima de convivencia escolar: fluctúa entre un 40% a 95% (dato año 2019)
- Participación y formación ciudadana: fluctúa entre un 50% a 95% (dato año 2019)
- Hábitos de vida saludable: fluctúa entre un 45% a 90% (dato año 2019)
- Asistencia escolar: fluctúa entre un 93% a 97% (dato año 2019)
- Retención escolar: fluctúa entre un 95% a 97% (dato año 2019)
- Equidad de género en aprendizajes: 90% implementado el programa en los liceos
- Titulación técnico-profesional: 98% cumpliendo con los estándares educativos

**3.4  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNO**

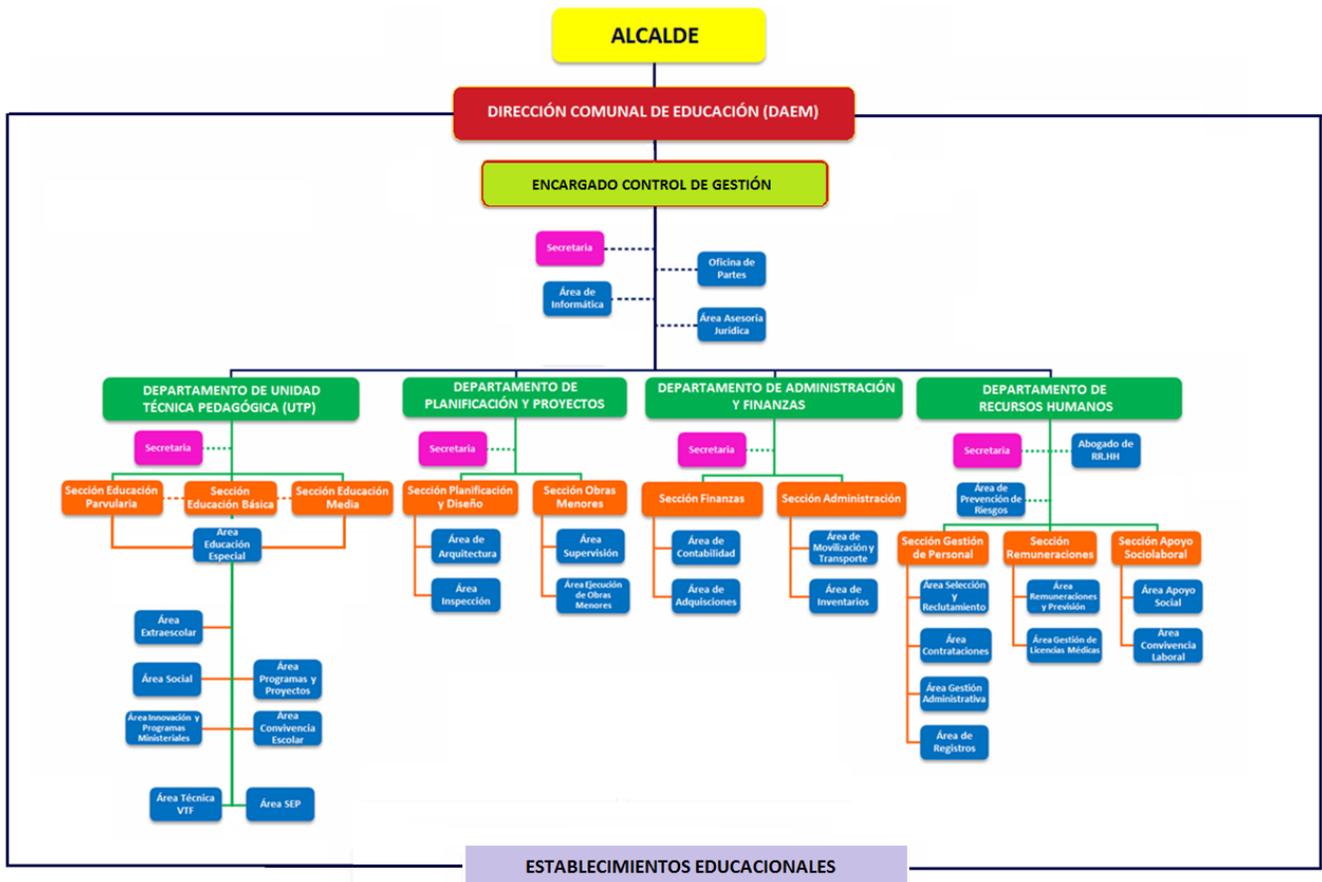
El Director/a de Educación Municipal se relaciona externamente, principalmente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación, CPEIP, Agencia de Calidad de la Educación, también se relaciona con Instituciones como : Intendencia, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Servicio Nacional de Menores a nivel provincial, Consejo Nacional de la Cultura, Fuerzas de Orden y Seguridad, otros municipios, entes gremiales, Centros de Padres y Apoderados, Colegio de Profesores, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Empresas Locales, Embajadas, entre otros.

**3.5  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 46 establecimientos educacionales, de los cuales 30 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

Nº	Nombre
1	A-59 Liceo Bicentenario Los Ángeles
2	A-61 Liceo Coeducacional
3	A-65 Liceo Industrial
4	B-63-Liceo Técnico Bicentenario Juanita Fernández
5	B-64 Comercial
6	E-937 Liceo Santa Fe
7	F-908 Liceo Llano Blanco
8	D-868 O'Higgins
9	D-886 Colonia A
10	D-926 José de san M
11	D-928 Manuel Blanco E
12	D-932 Nieves V
13	D-934 Thomas Jefferson
14	D-953 José Manso de Velasco
14	E-922 Arturo Alessandri Palma
15	Sta. Clara de Chacayal
16	E-927 República Israel
17	Chacayal Sur
18	F-883 21 de Mayo
19	F-900 República Alemania
20	F-903 La Quebrada
21	F-921 Guillermo Marín
22	F-929 11 de Septiembre
23	F-933 Virquenco
24	F-935 Itilhue
25	F-942 Millantú
26	F-944 Diego Portales
27	F-947 Rinconada del Salto
28	G-895 La Capilla
29	El Nogal
30	La Leyenda

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a DAEM son los siguientes:

**ASESORÍA JURÍDICA.** Responsable de la asesoría legal permanente, en materias propias de la competencia DAEM, así como su representación judicial y extrajudicial, en los procesos, fiscalizaciones, en que intervenga.

**DEPARTAMENTO TEC. E INFORMÁTICA:** Mantenimiento de equipos y soporte computacional (hardware). Administración de correos institucional y sitio web. Encargado de Proyectos de Informática Educativa (Enlaces Mineduc). Soporte y mantenimiento de redes informáticas establecimientos educativos. Programación de Sistemas de Escritorio (Cliente-servidor) para equipo DAEM.

**DEPARTAMENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO:** Responsable de asesorar y proveer de las instancias necesarias para que los Establecimientos Educativos del Municipio orienten su gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad en la educación y la modernización del sistema pedagógico.

**DEPARTAMENTO PLANIFICACION Y PROYECTOS:** Responsable de la elaboración, ejecución de planes, programas, y proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento.

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS:** Encargado de elaborar, proponer y manejar los presupuestos, la contabilidad y las finanzas del DAEM.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Tiene a su cargo todas las acciones referidas a remuneraciones, sus cálculos, pagos, descuentos, finiquitos, modificaciones de contratos o decretos y asesoramiento en los temas previsionales que afecten al personal dependiente del Departamento de Educación.

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

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

#### **5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM**

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

## **ANEXO<sup>1</sup>**

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

---

<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.

**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

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

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

Objetivo N°1	Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales.						
Ponderación	30%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador	Supuestos básicos		
Diseñar e Implementar un Plan de Gestión Pedagógica comunal*	(N° de actividades ejecutadas del Plan en el año t/N° de actividades planificadas del Plan para el año t) *100	Documento con el contenido del Plan, aprobado por la autoridad correspondiente.  Informe con cumplimiento anual	No existe un plan de Gestión Pedagógica comunal	Año 1: 100% diseño y 10% implementación del Plan	20	Que los E.E. de la comuna no 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	
				Año 2: 30% implementación del Plan			20
				Año 3: 50% implementación del Plan			20
				Año 4: 70% implementación del Plan			20
				Año 5: 100% implementación del Plan			20
Diseñar e implementar un plan de Reforzamiento escolar para primer ciclo básico	(N° de actividades ejecutadas del Plan en el año t/N° de actividades planificadas del Plan para el año t) *100		No existe plan de reforzamiento, pero se hace muy relevante por la situación post pandemia	Año 1: 100% diseño y 10% implementación del Plan	10	Que los E.E. de la comuna no 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	
				Año 2: 30% implementación del Plan			10
				Año 3: 50% implementación del Plan			10
				Año 4: 70% implementación del Plan			10
				Año 5: 100% implementación del Plan			10

\*Énfasis en el Apoyo a los docentes en el aula con estrategias didácticas. El plan debe incluir a todos los establecimientos educacionales (urbanos, rurales, multiculturales), colocando énfasis en la mejora tendiente a subir de categoría en la clasificación anual realizada por la agencia de calidad. Se establece como año base 2019 para efectos de evaluar el primer año del convenio. Los años siguientes se considera como año base para el cálculo, la clasificación del año anterior.

Se entiende que el plan se podrá realizar en forma virtual o presencial, a fin de facilitar ejecución

Objetivo N°2	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación					
Ponderación	<b>30%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Diseñar e implementar un programa de capacitación técnica y habilidades para el personal DAEM y equipos directivos de los establecimientos. *	(N° de actividades implementadas del programa de capacitación en el año t/N° de actividades programadas para el año t)*100	Programa capacitación aprobado por el Sostenedor  Informe de avance semestral entregado por DAEM a la autoridad	No existe un programa de capacitación técnica y de habilidades	Año 1: 100% del diseño y 10 % de ejecución del programa de capacitación 10		Que los E.E. de la comuna no 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: 30 % de ejecución del programa de capacitación 10		
				Año 3: 50 % de ejecución del programa de capacitación 10		
				Año 4: 70 % de ejecución del programa de capacitación 10		
				Año 5: 100 % de ejecución del programa de capacitación 10		
Desarrollar mesas de trabajo permanentes coordinadas desde el DAEM con los equipos directivos de los establecimientos. **	(N° de reuniones ejecutadas en el año t/n° de reuniones planificadas para el año t) *100.	Plan reuniones de trabajo aprobado por el Sostenedor.  Informe de avance semestral del Plan presentado por el DAEM a la autoridad.  Listas de asistencia de los DEE		Año 1: 100% diseño mesas de trabajo y 10 % ejecución de mesas de trabajo 10		Que los E.E. de la comuna no 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: 50% ejecución mesas de trabajo 10		
				Año 3: 100% ejecución mesas de trabajo 10		
				Mantener el 100% y Evaluar		
				Mantener el 100% y evaluar		
Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de plataformas digitales y materiales de apoyo didáctico para el trabajo en aula y teletrabajo para docentes.	(N° de actividades implementadas del programa de capacitación en el año t/N° de actividades programadas en el programa de capacitación en el año t)*100	Plan aprobado por el Sostenedor.  Informe de avance semestral del Plan presentado por el DAEM a la autoridad  Listas de asistencia por EE		Año 1: 100% del diseño del Plan y 20% de ejecución del Plan de capacitación 10		Que los E.E. de la comuna no 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: 60% ejecución del plan de capacitación 10		
				Año 3: 100% ejecución del plan 10		
				Año 4: Mantener y evaluar		

				Año 5: Mantener y evaluar		
--	--	--	--	---------------------------------	--	--

\* Convivencia escolar y laboral; desarrollo de liderazgos y normativa educacional.

\*\* Lineamientos y resultados en las políticas de convivencia escolar y laboral; planes de compra y auditorias"

\*\*\* Año 4 y 5 implica evaluación de las capacitaciones y eventuales ajustes a los contenidos.

<b>Objetivo N°3</b>		Fomentar las alianzas con la comunidad escolar con el propósito de mejorar la calidad del servicios educativo comunal.				
<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>
Actualizar e implementar la política comunal de convivencia escolar *	(N° de actividades para actualizar de la política comunal en el año t/ N° de actividades planificadas en la política comunal para el año t)*100	Lista de asistencia de las actividades desarrolladas para actualizar la política comunal de convivencia  Documento aprobado por el Sostenedor  Acta de entrega de la política por EE	Existe un plan de convivencia escolar, liderada por un encargado y un equipo multidisciplinario desde el DAEM	Año 1: 100% Actualización y 50% implementación.	10	Que los E.E. de la comuna no 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% implementación política comunal.	10	
				Año 3: 100% implementación política comunal.	10	
				Mantener y evaluar		
				Mantener y evaluar		
Desarrollar e implementar una encuesta que mida la satisfacción de las familias usuarias de los establecimientos.**	(N° de encuestas contestadas en el año t/ N° de encuestas enviadas para el año t)*100	Encuesta aprobado por el Sostenedor e informe anual de análisis de resultados.	No hay	Año 1: 100% diseño de la encuesta e implementación.	10	Que los E.E. de la comuna no 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
				Año 2: 30% de los encuestados responden la encuesta	10	
				Año 3: 50% de los encuestados responden la encuesta	10	
				Año 4: 70% de los encuestados responden la encuesta	10	
				Año 5: 85% de los encuestados responden la encuesta	10	

\* Énfasis en la resolución de conflictos y su posterior seguimiento. Los planes de convivencia de las escuelas deben ser coherentes con el plan comunal.

\*\* La encuesta debe medir la calidad percibida del servicio educativo entregado, proporcionando datos que permitan mejorar la gestión del servicio educativo. Esta encuesta será aplicada a apoderados y estudiantes.

\*\*\* Año 4 y 5 implica evaluación de las capacitaciones y eventuales ajustes a los contenidos.

Objetivo N°4	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.					
Ponderación	<b>30%</b>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Implementar un plan de evaluación y seguimiento y de las iniciativas de inversiones en cada establecimiento	(N° de iniciativas de inversión gestionadas anualmente/N° total de iniciativas catastradas)* 100	Actas de reunión del levantamiento de iniciativas por EE  Acta de iniciativas seleccionadas para ser gestionadas anualmente por EE  Documento de postulación de las iniciativas seleccionadas a las distintas fuentes de financiamiento	No existe	<b>Año 1:</b> 100 % elaboración plan de evaluación y seguimiento 10	Que los E.E. de la comuna no 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	
				<b>Año 2:</b> Aumentar en un 10 % las iniciativas de inversión gestionadas de las catastradas 10		
				<b>Año 3:</b> Aumentar en un 30 % las iniciativas de inversión gestionadas de las catastradas 10		
				<b>Año 4:</b> Aumentar en un 50 las iniciativas de inversión gestionadas de las catastradas 10		
				<b>Año 5:</b> Aumentar en un 60% las iniciativas de inversión gestionadas de las catastradas 10		

<p>Elaborar e implementar un plan de seguimiento de las rendiciones de acuerdo a la normativa legal y a las instrucciones de la C.G.R</p>	<p>(N° de rendiciones efectuadas en tiempo y forma /N° total de rendiciones solicitadas )*100</p>	<p>Lista de asistencia de las actividades desarrolladas para elaboración del plan de seguimiento</p> <p>Plan presentado y aprobado por el Sostenedor</p> <p>Informe anual y análisis de resultados</p>	<p>No existe</p>	<p><b>Año 1:</b> 100% elaboración plan.</p>	10	<p>Que los E.E. de la comuna no 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</p>
				<p><b>Año 2:</b> Aumentar en un 30 % las rendiciones.</p>	10	
				<p><b>Año 3:</b> Aumentar en un 50 % las rendiciones</p>	10	
				<p><b>Año 4:</b> Aumentar en un 70 % las rendiciones</p>	10	
				<p><b>Año 5:</b> Aumentar en un 90 % las rendiciones</p>	10	
<p>Diseñar y ejecutar un plan de mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura escolar de los establecimientos educacionales.</p>	<p>(N° de necesidades de mantenimiento seleccionadas /N° de necesidades de mantenimiento solicitadas totales )*100</p>	<p>Actas de reunión del levantamiento de necesidades de mantenimiento por EE</p> <p>Acta de necesidades de mantenimiento seleccionadas para ser gestionadas anualmente por EE</p> <p>Documento de postulación de necesidades de mantenimiento seleccionadas a las distintas fuentes de financiamiento</p>		<p><b>Año 1:</b> 100% elaboración plan y 50% implementación.</p>	10	<p>Se entiende que se podrá realizar en forma virtual o presencial, a fin de facilitar su ejecución.</p>
				<p><b>Año 2:</b> 100% implementación.</p>	10	
				<p><b>Año 3:</b> 100% implementación.</p>	10	
				<p><b>Año 4:</b> 100% implementación.</p>	10	
				<p><b>Año 5:</b> 100% implementación</p>	10	

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

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

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

1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.

2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas que se acuerden con el Sostenedor.

3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.