

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío Bío,
Provincia de Concepción,
Comuna de Talcahuano

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN 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.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-12-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Víctor Maldonado

II. CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES

**2.1
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
MINISTERIALES**

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

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

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

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

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

**2.2
DESAFÍOS
MUNICIPALES
PARA EL
CARGO**

Se establece como prioridad el potenciar el crecimiento de la matrícula en los establecimientos educacionales, en especial los de enseñanza media y con particular atención sobre el Liceo Bicentenario Almirante Espina Ritchie, como también el Liceo Industrial Juan Antonio Ríos.

Lo anterior sin perjuicio de la misión establecida en el PADEM 2020 y los objetivos estratégicos planteados en el mismo, los cuales se detallan:

DIMENSION	INICIATIVA
Gestión pedagógica	Capacitación para la comunidad educativa
	Lineamientos técnico-pedagógicos
	Transición educativa inter-nivel
Liderazgo	Liderazgo y trabajo en equipo del DAEM
Formación Y Convivencia	Fortalecimiento de la coordinación de convivencia escolar
	Asistencia y retención escolar
Gestión de Recursos	Normalización
	Estado financiero

**2.3
CONTEXTO
EDUCACIONAL**

La comuna de Talcahuano posee 41 Establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y se dividen en:

- 22 establecimientos de Educación Básica
- 5 establecimientos de Educación Media
- 1 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial
- 10 establecimientos de educación Parvularia
- 2 establecimientos de ciclo escolar completo (enseña básica y media)

En estos 41 establecimientos se imparte enseñanza regular acorde con la normativa, lineamientos y políticas públicas que establece el Ministerio de Educación de Chile. Particularmente en los liceos encontramos enseñanza científico-humanista, técnico profesional y polivalente.

Educación Parvularia	
Sala Cuna y Jardín Infantil Trecito de la amistad	
Sala Cuna y Jardín Infantil Pasitos de Amor	
Sala Cuna y Jardín Infantil Mis Estrellitas	
Sala Cuna y Jardín Infantil Pequeña Ilusión	
Sala Cuna y Jardín Infantil Pequeños Tesoros	
Sala Cuna y Jardín Infantil Monte Redondo	
Jardín Infantil Granja ecológica Los Guindos	
Sala cuna Burbujitas	
Escuela de Párvulos El Arenal	
Escuela de Párvulos San Francisco	
Enseñanza Básica	
Escuela Arturo Prat Chacón	Escuela Diego Portales
Escuela México Estado de Guerrero	Escuela La Dama Blanca
Colegio Villa Independencia	Colegio Cruz del Sur
Colegio Básico Simons	Colegio Cerro Cornou
Escuela Libertad	Colegio Básico Buena Vista
Escuela Península Tumbes	Escuela Corneta Cabrales
Escuela Huertos Familiares	Colegio Básico Los Lobos
Escuela Básica Las Higueras	Colegio Básico Huachipato
Colegio Básico los Cóndores	Escuela Santa Clara
Colegio Básico San Francisco	Colegio Básico San Vicente
Colegio Nueva Los Lobos	Escuela Villa Centinela Sur
Enseñanza Básica y Media	
Liceo Anita Serrano Sepúlveda	
Liceo Santa Eleonor	
Enseñanza Media	
Liceo Almirante Espina Ritchie	
Liceo Industrial Juan Antonio Ríos	
Liceo Comercial Profesor Sergio Moraga Arcil	
Liceo Polivalente Las Salinas	
Liceo Técnico de Talcahuano	
Educación Especial	
Centro Laboral Polivalente Alonkura	

Educación Adultos

C.E.I. AP Las Américas

Además de los establecimientos educacionales antes nombrados existe una oferta de 1 Colegio particular, con un público muy especificado y 10 establecimientos particulares subvencionados que constituyen una competencia directa del sistema educacional municipal.

MATRICULA

En relación a la matrícula municipal, esta ha tenido una disminución consistente en los últimos años, con una marcada migración al sistema particular subvencionado existente en la comuna o las localidades aledañas, tal es el caso de la comuna de Concepción, en donde se da el fenómeno que la educación municipal de esta comuna atrae a nuestro potencial alumnado. Sin perjuicio de lo anterior, la tendencia demográfica de disminución de la población, en especial después del terremoto del 2010, impacta también en una menor matrícula del sistema educativo.

Matrícula Histórica				
2016	2017	2018	2019	2020
12.672	12.269	11.980	11.785	11.284

SIMCE

Los resultados Simce son un conjunto de datos que se obtienen a partir de las evaluaciones de los estudiantes de los establecimientos del país, aplicadas cada año en diversos grados. Estos conjuntos de datos aportan información sobre los aprendizajes que estos han logrado en relación al currículo vigente y permite a docentes y directivos complementar el diagnóstico que realizan anualmente sobre los logros de aprendizaje de los alumnos.

ESTABLECIMIENTOS	2018					2019				
	LEN	MAT	HIS	C.N.	PROM	LEN	MAT	HIS	C.N.	PROM
Liceo Pedro Espina Ritchie	510,0	494,0	492,0	487,0	495,8	496,0	485,3		479,0	508,5
Liceo Industrial Juan Antonio Ríos	409,0	446,0	439,0	423,0	429,3	400,8	417,6		424,4	414,3
Liceo Comercial Sergio Moraga A.	435,0	427,0	434,0	402,0	424,5	433,0	429,5		405,2	422,6
Liceo Polivalente Las Salinas	422,0	409,0	455,0	431,0	429,3	415,6	352,7		280,0	349,4
Liceo Técnico Talcahuano	397,0	419,0	404,0	434,0	413,5	395,1	411,8		353,7	386,9
Liceo Anita Serrano Sepúlveda	384,0	449,0	422,0	384,0	409,8	431,9	433,6		480,1	448,5
Liceo Santa Leonor										
PROMEDIO	426,2	440,7	441,0	426,8	433,7	428,7	421,8		403,7	421,7

SIMCE	ÁREA	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		255			
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	226	268	262	265	265
4° Básico	Matemáticas	263	258	254	256	258
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	257	258	254		
6° Básico	Lenguaje y Comunicación		250	245	244	249
6° Básico	Matemáticas		254	254	247	249
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		259	241	240	
8° Básico	Matemáticas		262	261	262	
8° Básico	Ciencias Naturales		274		265	
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales			263		
II° Medio	Lenguaje y Comunicación		243	257	241	244
II° Medio	Matemáticas		262	278	258	263

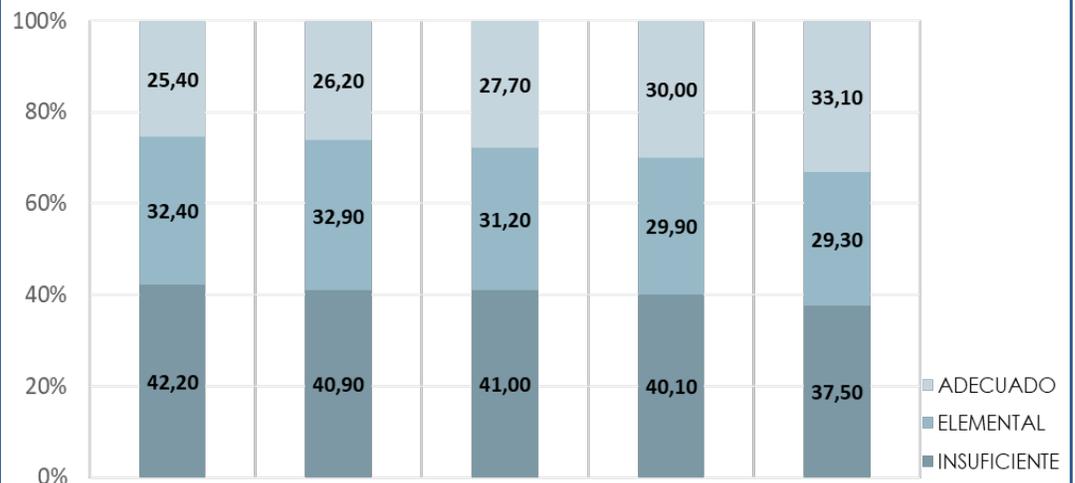
Resultados según Estándares de Aprendizaje.

Estos resultados, entregan información detallada de los logros de aprendizaje demostrados por los estudiantes en las distintas pruebas. Permiten identificar en el nivel en el cual se encuentra el aprendizaje de los estudiantes; los cuales se clasifican en un nivel Adecuado, Elemental e Insuficiente.

Distribución de estudiantes en cada nivel de los Estándares de Aprendizaje 2014-2018

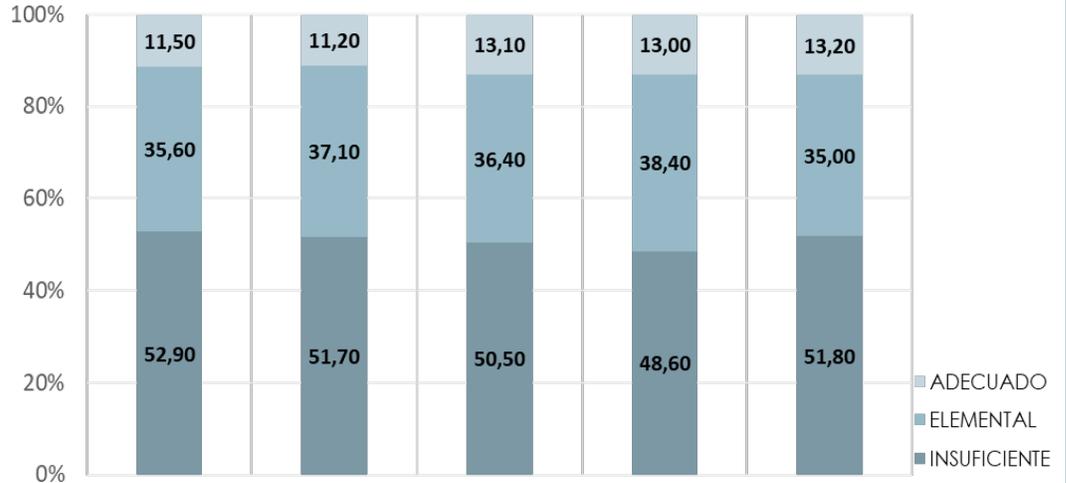
4° BÁSICO

Lenguaje y Comunicación: Lectura



FUENTE Agencia de la Calidad de la Educación.

Matemática

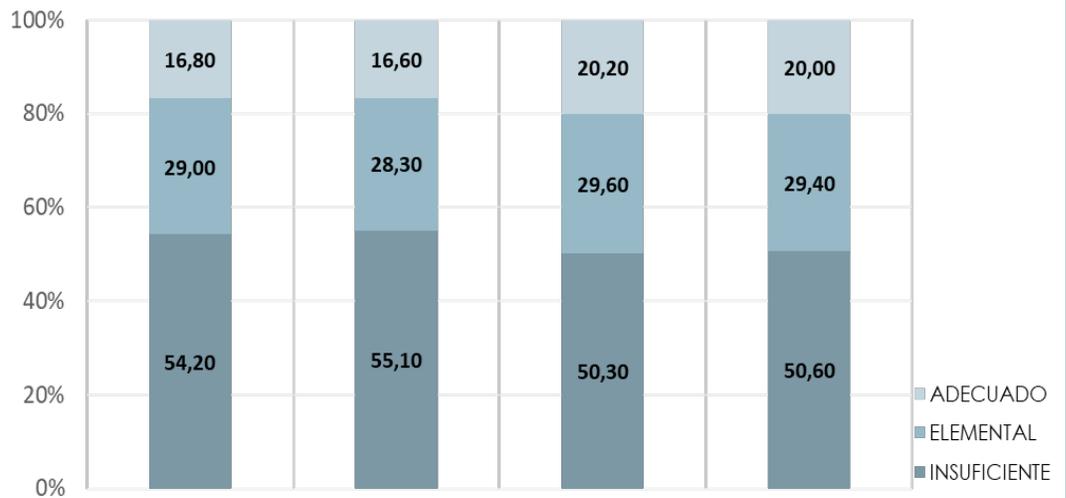


FUENTE Agencia de la Calidad de la Educación.

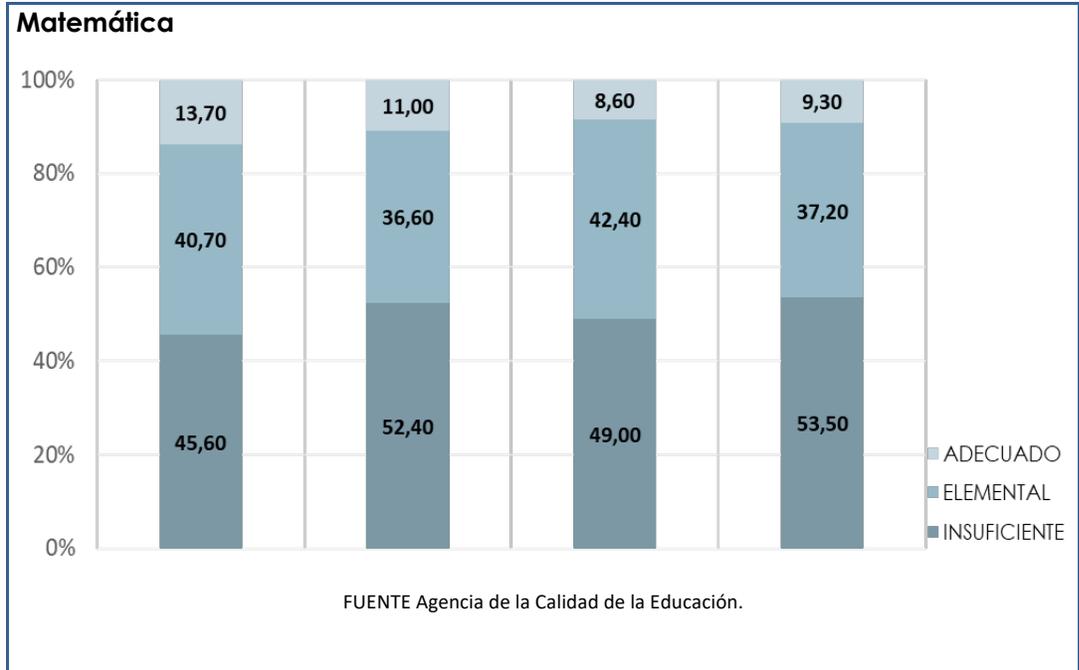
Distribución de estudiantes en cada nivel de los Estándares de Aprendizaje 2014-2018

6° BÁSICO

Lenguaje y Comunicación: Lectura



FUENTE Agencia de la Calidad de la Educación.



**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

Es indudable la vinculación permanente y estrecha que debe ocurrir entre el Daem y la Seremi respectiva, no solo en cuanto a la recepción de lineamientos académicos, sino también en caso que la entidad comunal pueda requerir respuestas a inquietudes de diversos tipos.

Por otra parte, la superintendencia de educación es un gran soporte en el uso de los recursos y la forma que ha determinado declarar anualmente para transparentar el gasto, en términos concretos las alianzas que es necesario ejecutar con las autoridades señaladas facilita la operación de los departamentos de educación.

Finalmente, el órgano contralor cuyo fin está centrado en el correcto uso de los recursos fiscales, permite encaminar la gestión de compras para impactar favorablemente en los destinatarios finales que son los estudiantes y sus familias.

2.5 ORGANIGRAMA

El Jefe/a DAEM se relacionará principalmente con equipo directo y con los directores de los establecimientos educacionales. La relación con la casa matriz del municipio es través de su jefatura, la dirección de servicios incorporados, quien canaliza y gestiona todos los requerimientos a otras direcciones municipales.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL CARGO

N° personas que dependen directamente del DAEM	96
Dotación Total DAEM	2056
Dotación Total Municipal	3230

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Global de la comuna	\$ 32.502.361.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (90,8 %)	\$27.558.800.000
	Aporte Municipal (1,3 %)	\$405.000.000
	Otros financiamientos (7,9%)	\$2.382.000.000
	TOTAL	\$30.354.800.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El territorio comprendido por la comuna de Talcahuano es de 92,3 km², la misma está ubicada en la provincia de Concepción, limitado por las comunas de Concepción, Penco y Hualpén, además del Océano Pacífico. La distancia con la capital regional, Concepción es de 16 km.

Las características de la comuna son el ser un polo de desarrollo, fuertemente industrial, con industrias siderúrgicas, petroquímicas, metalmeccánicas, astilleros, junto con una intensa actividad portuaria civil y militar, lo que se complementa con un desarrollo de servicios vinculados a la industria del retail y entretenimiento.

La población comprendida en la comuna se distribuye principalmente en los estratos socioeconómicos medio- bajos, lo que incide en que muchos de los alumnos adscritos en el Sistema de educación municipal, suelen tener una fuerte correlación con la condición de vulnerabilidad.

Unidad Territorial	Censo 2002	Censo 2017	Variación (%)
Comuna de Talcahuano	163.626	151.749	-7,26
Región del Biobío	1.861.562	2.037.414	9,45
País	15.116.435	17.574.003	16,26

Pobreza.

Estimación de la pobreza por ingresos a nivel comunal CASEN 2011-2013-2015.

La información contenida corresponde al porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos de la Encuesta de Caracterización Social (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social. Según este Ministerio, el nuevo cálculo del indicador de pobreza por ingreso se enmarca en la actualización de la metodología de medición. Dentro de los principales cambios incorporados se destaca la actualización de la línea de pobreza y pobreza extrema, realizada a partir de una actualización de la Canasta Básica de Alimentos y de la Canasta Básica de Bienes y Servicios no alimentarios.

Definición de situación de pobreza por ingresos, corresponde a la situación de personas que forman parte de hogares cuyo ingreso total mensual es inferior a la "línea de pobreza por persona equivalente", o ingreso mínimo establecido para satisfacer las necesidades básicas alimentarias y no alimentarias en ese mismo período, de acuerdo al número de integrantes del hogar.

ESTIMACION DE LA POBREZA POR INGRESOS A NIVEL COMUNAL AÑO 2011-2015

Comuna	% de personas en situación de pobreza por ingresos 2011	% de personas en situación de pobreza por ingresos 2013	% de personas en situación de pobreza por ingresos 2015
Talcahuano	24,52	15,26	12,9

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2015

2.7 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 41 establecimientos educacionales, de los cuales 11 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Escuela Básica Villa Independencia
- 2.- Escuela Básica México Estado de Guerrero
- 3.- Escuela Básica Caleta Tumbes
- 4.- Escuela Básica San Vicente
- 5.- Escuela Básica Las Higueras
- 6.- Escuela Básica Los Lobos
- 7.- Escuela Básica Arturo Prat
- 8.- Escuela Básica Los Cóndores
- 9.- Colegio Básico San Francisco
- 10.- Liceo Industrial A-23
- 11.- Liceo Técnico C-25

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al/a la Jefe/a del DAEM de Talcahuano, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. 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>1.1 Generar estrategias que permitan aumentar la matrícula a nivel comunal. 1.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 1.3 Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.</p>
<p>2. 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>2.1. Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 2.2. Mejorar la categorización de calidad de los establecimientos educacionales.</p>
<p>3. Potenciar las habilidades y competencias directivas de los directores de los establecimientos para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 3.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan, coordinar el quehacer entre los establecimientos, conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas y financieras entre los distintos establecimientos educacionales y particularmente entre los directores de los establecimientos.</p>
<p>4. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>4.1 Elaborar e implementar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	<p>15%</p>
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante</p>	<p>30%</p>
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>20%</p>
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>15%</p>
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1
Ámbito de
Responsabilidad**

N° Personas que dependen del cargo	2.056
Presupuesto que administra	Presupuesto total DAEM

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

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

1.- Director/a de Servicios Incorporados: Este cargo corresponde a la jefatura directa del/de la Jefe/a DAEM, y su función principal es controlar la gestión de la misma, al tiempo de entregar directrices, como también de ayudar en la generación de las coordinaciones con otras direcciones municipales.

2.- Encargado de Finanzas: Responsable de administrar de forma óptima la provisión, asignación y utilización de los recursos económicos de la Dirección de Administración de Educación de Talcahuano. Ejecutar los actos financieros de la institución a través de la formulación y control del presupuesto anual, procurando mantener disponibilidades presupuestarias para el normal funcionamiento, registrando los acontecimientos económicos y supervisando la rendición de cuentas de proyectos financiados por instituciones en convenio con la dirección.

3.- Encargado de Personal: Responsable de velar porque cada uno de los establecimientos educacionales y jardines infantiles esté dotado del personal requerido para el óptimo desempeño de sus funciones, manteniendo actualizados los datos referentes al área de desempeño, gestionando los trámites requeridos para el correcto funcionamiento del área de recursos humanos.

4.- Encargado de Comunicaciones: Responsable de gestionar de manera integral la difusión, promoción, comunicación y relaciones públicas del DAEM, además de asesorar a la jefatura DAEM en estrategias comunicacionales, análisis, coordinación e implementación de los procedimientos que permitan programar y definir canales de comunicación y medios de difusión institucionales, para informar acerca de las gestiones del DAEM y de los establecimientos educacionales.

5.- Encargado de Jurídica: Responsable de asesorar al/a la Jefe/a DAEM y a la comunidad educativa en general, en materias judiciales y extrajudiciales que dicen relación con el derecho administrativo y otras áreas del derecho.

6.- Encargado de Proyectos y Mantenición: Responsable de convertir las nuevas ideas pedagógicas en espacios arquitectónicos, manteniendo en óptimas condiciones los espacios existentes con el fin de satisfacer las nuevas demandas comunales ayudando a generar comunidades educativas inclusivas con identidad y sello comunal.

7.- Coordinador Departamento Extraescolar: Responsable de liderar y supervisar las acciones de las distintas áreas del equipo del departamento de educación extraescolar, contribuyendo así al desarrollo del proceso educativo guiando a los equipos educativos, ya sea a través de la ejecución de programas y proyectos, logrando así promover la participación en distintas áreas extraescolares enriqueciendo la formación de los alumnos.

8.- Coordinador de Enseñanza Básica: Responsable de asesorar la gestión pedagógica del DAEM y de los distintos establecimientos educacionales de la comuna, mediante el cumplimiento de lineamientos estratégicos plasmados en los instrumentos de gestión vigentes y asesoría del MINEDUC, con el propósito de entregar herramientas y potenciar el aprendizaje de los educadores.

9.- Coordinador de Enseñanza Media: Responsable de apoyar de manera comprometida e integral a los establecimientos de educación media, para propiciar un aprendizaje que permita a los alumnos formarse como personas sociales con plena conciencia de la realidad actual y la modernidad tecnológica- científica, para alcanzar una verdadera inserción en la educación superior y/o laboral.

10.- Coordinador de Educación Especial: Responsable de proveer y asegurar las distintas modalidades de atención a la diversidad vigentes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Talcahuano con el fin de contribuir a los objetivos institucionales, municipales y nacionales enfocados en la educación especial.

11.- Coordinador de Educación Inicial: Responsable de acompañar los procesos administrativos, el cumplimiento de la normativa vigente y de implementación curricular de educación parvularia en sus diferentes tramos educativos de atención en la comuna de Talcahuano, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, municipales y nacionales referidos a la educación inicial.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

AMBITO EXTERNO:

El/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes **entes externos**:

- Ministerio de educación – MINEDUC, a través del conocimiento y aplicación de la normativa legal vigente.
- Secretaria Regional Ministerial de Educación SECREDUC; cautelando el cumplimiento de los objetivos y políticas educacionales y su correcta adecuación a las necesidades e intereses de la comuna.
- Departamento Provincial de Educación; a través de la supervisión y asesoría técnico pedagógica a los establecimientos educacionales municipales de la comuna.

- Superintendencia Regional de Educación; mediante la supervisión y fiscalización de la normativa exigida a los establecimientos educacionales de la comuna. - Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas.
- CPEIP, a través de la política de desarrollo y evaluación docente y del perfeccionamiento a los docentes que ofrece.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas JUNAE, mediante los programas de alimentación escolar, salud escolar, becas.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- JUNJI, a través de la supervisión de los jardines infantiles VTF.
- Contraloría General de la República.
- Unión comunal de Centro General de Padres.

AMBITO INTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes **entes internos**:

- Alumnos, y los respectivos centros de alumnos de cada establecimiento.
- Docentes, personal Paradoctentes, y las asociaciones funcionarias que los representan.
- Directores, Apoderados y centros de padres de cada establecimiento.

5.5 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$666.820.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.333.640.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.000.460.-** A este monto se agregan bienes y otras asignaciones de acuerdo a la experiencia y profesión del postulante.

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El 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/a 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)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El 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 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 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 car

ANEXO²

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

²Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe/a DAEM Talcahuano
Municipalidad	Municipalidad de Talcahuano
Fecha nombramiento	Diciembre 2020
Dependencia directa del cargo	Dirección de Servicios Incorporados
Período de desempeño del cargo	5 años

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

II. CONVENIO DE DESEMPEÑO

Conforme a lo establecido en el artículo 34 F de la ley N° 20.501 dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/las Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor, este convenio de desempeño es un instrumento legal de carácter público en el que se incluyen las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el director anualmente, con sus 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.

El director electo dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, suscribirán con el respectivo sostenedor un convenio de desempeño que consignará las metas y desafíos del cargo.

Los convenios tendrán una duración de 5 años contados desde el nombramiento del director, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que podrá postular el director en ejercicio. Estos concursos deberán realizarse con la anticipación necesaria para que el cargo no quede vacante. En caso de que sea necesario reemplazar al director, ya sea por su ausencia o por encontrarse vacante el cargo, dicho reemplazo no podrá prolongarse más allá de seis meses desde que dejó de ejercer sus funciones, al cabo de los cuales obligatoriamente deberá llamarse a concurso.

El director deberá informar al sostenedor, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio y corresponderá al sostenedor, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

El sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea insuficiente de acuerdo a los mínimos que establezca. En este caso se deberá realizar un nuevo concurso sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 33.

Objetivo N°1:	Orientar la gestión pedagógica, hacia la mejora global con el fin de asegurar una educación de calidad, equitativa e inclusiva												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
1.1. Porcentaje de Establecimientos Educativos¹ que suben su categoría de desempeño²	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Establecimientos que suben en su categoría}}{\text{Total de los establecimientos}} \times 100$	0% de variación (mantención o incremento)	15%	12,5%	15%	12,5%	15%	18,75%	15%	15,6%	15%	Informe anual de agencia de calidad	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal. ³
1.2. Asegurar las áreas de gestión pedagógicas de plan PADEM	$1. (\text{N}^\circ \text{ de acciones ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de acciones planificadas}) \times 100$	Ejecución e implantación de 60% Indicadores pedagógicos	15%	Ejecución e implantación de 80% Indicadores pedagógicos	15%	Ejecución e implantación de 100% Indicadores pedagógicos	15%	Ejecución e implantación de 100% Indicadores pedagógicos	15%	Ejecución e implantación de 100% Indicadores pedagógicos PADEM año	15%	-Oficio Dirección Daem con el informe de ejecución de los indicadores de gestión pedagógica señalados en Padem, año corriente al 31 de diciembre de cada año -Oficio	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académicos normal ³

		S PAD EM año 2021		S PAD EM año 2022		S PAD EM año 2023		PADE M año 2024		2025		Dirección DAEM con adjunto PADEM año siguiente al año en curso, a entregar el 31 de Diciembre de cada año	
--	--	-------------------------------	--	-------------------------------	--	-------------------------------	--	--------------------------	--	------	--	--	--

¹Los establecimientos considerados son 32, de Enseñanza Básica y Media, y categorización es de acuerdo a los criterios de la agencia de calidad.

²Todos los establecimientos educacionales presentarán e implementarán un plan de mejora tendiente a subir de categorías en la clasificación anual realizada por la agencia de calidad. Los resultados de este informe serán el elemento de información para realizar el cálculo de este convenio de desempeño. Se establece como año base 2018 para efectos de cálculo del primer año del convenio. Los años siguientes se considera como año base para el cálculo, la clasificación del año anterior.

³Lo que considera que el año no se vea afectado por suspensiones de más de 30 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 45 días.

Objetivo N°2: Mejorar al equilibrio financiero del DAEM, a través potenciamiento de financiamiento y adecuación del gasto

Ponderación 30%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Meta/ Ponderador año 4	Meta/ Ponderador año 5	Medios de Verificación	Supuestos
1.3.Elaboración y ejecución de plan de gestión para aumento de la matrícula de los	1.(N° de acciones ejecutadas del plan/N°	Diag nosti co caus al y plan 10%	Ejec ució n de plan de pote 10%	Ejec ució n de plan te pote 10%	Ejecu ción de plan te pote 10%	Ejecu ción de plan te poten 10%	Año 1 Oficio Dirección Daem con Diagnostico y plan de gestión de	Se entiende en circunstancia s de desarrollo de año

establecimientos educativos	de acciones planificadas) *x 100	de potencialización de matrículas		realización de matrícula 100% de actividades planteadas		realización de matrícula 100% de actividades planteadas		realización de matrícula 100% de actividades planteadas		realización de matrícula 100% de actividades planteadas		matrícula Año 2, 3, 4 y 5 Compilado con los informes de cada establecimiento que de cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas en plan	académicos normal ⁴
1.4. Porcentaje Aumento de matrícula en los establecimientos de sistema educativo municipal	(Matrícula de EE en año t - Matrícula de EE en año t-1 / Matrícula de EE en año t) * 100	0%	10%	1%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	Oficio con reporte de matrícula, realizado al 30 de abril de cada año	No se alteran las variables demográficas vinculados a población en edad escolar, que incidan en una disminución drástica de ellas) dado alguna catástrofe natural, depresión económica otra circunstancia de fuerza mayor)
1.5. Establecimiento de plan de gestión de	Nº Proyectos Fondos	1 proyecto	10%	1 proyecto	10%	2 proyecto	10%	2 proyectos	10%	2 proyectos	10%	Oficio con reporte de Dirección	Se considera que esto se hace bajo

proyectos de financiamiento externo ⁵	externos adjudicados ⁶	adjudicado		s adjudicado		s adjudicados		adjudicados		adjudicados		Daem de todos los proyectos adjudicados en el año Oficio con Reporte de oficina de finanzas DAEM, con copia de todos los ingresos de fondos externos	condiciones que no impliquen restricciones presupuestarias en inversiones mayores ⁷
--	-----------------------------------	------------	--	--------------	--	---------------	--	-------------	--	-------------	--	--	--

⁴Lo que el año no se vea afectado por suspensiones de más de 30 días consecutivos producto de desastres naturales, crisis social o sanitaria o paralizaciones docentes por más de 45 días.

⁵ Se considera como proyectos de financiamiento externo, aquellos de inversiones mayores, como por ejemplo, Fondos de Desarrollo Regional, Fondos para renovación o mejoramiento de infraestructura de establecimientos educacionales, etc. Proyectos menores, no se considerarán para el cálculo de los proyectos presentados.

⁶ Los proyectos que se adjudiquen pueden ser mas de los señalados en la meta anual, de suceder esto se puede hacer válidos para el apoyo del cumplimiento de la meta del año siguiente. Para hacer valido esto, deberá haber un respaldo en ese año de proyectos debidamente presentados (los que no necesariamente sean adjudicados, pero da fe de la gestión en el ítem)

⁷ Las restricciones presupuestarias deberán ser acompañadas por oficios respectivos que den cuenta de tal situación.

Objetivo N°3	Potenciar las habilidades directivas en directores de establecimientos, a fin de mejorar prácticas pedagógicas en los mismos													
Ponderación:	30%													
Indicadores														
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos	
1.6. Elaboración e implementación programa de perfeccionamiento para equipos directivos	1.(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas) *x 100	Diagnóstico y diseño de programa	60% de ejecución actividades planificadas ⁹	15%	80 %de ejecución de acciones planificadas	15%	90 %de ejecución de acciones planificadas	15%	100 %de ejecución de acciones planificadas	15%	100 %de ejecución de acciones planificadas	15%	Año 1 Oficio Dirección Daem con Diagnostico y plan de perfeccionamiento directivo Año 2, 3, 4 y 5 Compilado con los informes y respaldos (listas de asistencias) que dé cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas en plan	Se entiende que el plan se podrá realizar en forma virtual o presencial, a fin de facilitar su ejecución.
1.7. Establecimiento de una mesa de trabajo de directivos de establecimiento, a objeto de homologar y	1.(N° de acciones ejecutadas/N° de acciones planificadas) *x 100	Diagnóstico de estado de	15%	80 %de ejecución de acciones	15%	100 %de ejecución de acciones	15%	100 %de ejecución de acciones	15%	100 %de ejecución de acciones	15%	Año 1 Oficio Dirección Daem con Diagnostico y plan de mejoramiento de redes	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académico	

potenciar el logro de los objetivos financieros (aumento de matrícula y desarrollo de proyectos de inversión) y educativos.⁸		las		plani		plani		planif		planifi		Año 2, 3, 4 y 5	s normal. ³
		rede		ficad		ficad		icad		cada		Compilado	Las
		s		as		as		as		s		con los	reuniones
		entre										informes s y	de
		esta										respaldos	coordinaci
	bleci										(listas de	n y trabajo	
	mien										asistencias)	se podrán	
	tos y										que dé	realizar en	
	generaci										cuenta de las	forma virtual	
	ón de										actividades	o	
	plan ⁸										planteadas y	presencial.	
											ejecutadas en		
											plan		

⁸ El logro de los objetivos financieros y de gestión educativa, deberán tener la misma orientación que los planteados en las otras secciones de este convenio de desempeño y deberán verse reflejados en el plan de potenciamiento de redes que se establece a través de este indicador.

⁹ El plan de potenciación de competencias a elaborar deberá contar con acciones a realizar el primer año, en particular en el segundo semestre y del que se pide al cumplimiento del 50% de estas.

Objetivo N°4	Potenciar el desarrollo personal, social, físico y moral del estudiante en la vinculación con su comunidad educativa y el entorno.												
Ponderación:	10%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Meta/ Ponderador año 4	Meta/ Ponderador año 5	Medios de Verificación	Supuestos					
1.8. Elaboración e implementación programa de convivencia escolar en todos los establecimientos	1.(N° de acciones ejecutadas del plan de convivencia	Elaboración de plan de convi	80 % de ejecución plan	100 % de ejecución plan	100 % de ejecución plan	100 % de ejecución plan	Año 1 Oficio Dirección Daem con Diagnostico y plan de convivencia escolar y	Se entiende en circunstancias de desarrollo de año académico					
	10%	10%	10%	10%	10%	10%							

<p>del sistema educativo municipal</p>	<p>comunal/ N° de acciones planificadas) *x 100</p>	<p>vencia escolar 60% de ejecución (acciones del segundo semestre)</p>										<p>reporte de ejecución de plan de año anterior Año 2, 3, 4 y 5 Compilado con los informes de cada establecimiento que dé cuenta de las actividades planteadas y ejecutadas en plan</p>	<p>s normal³.</p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	------------------------------

Consecuencias de cumplimiento e incumplimiento y porcentajes que serán aceptados por la comuna.

Del cumplimiento:

Se entenderá como condición de respaldo para la continuidad de su contrato. Se espera un cumplimiento de metas de un 70% para el año 1 y de un 80% para los años restantes.

Del incumplimiento:

El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo. Sin embargo, si el desempeño se encuentra entre el 60 y 69% el primer año y entre el 70 y 79% los años restantes, podrá el alcalde mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.