

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE EL MONTE**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

El Monte, Provincia de  
Talagante, Región  
Metropolitana

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al 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.

(\*) 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.

## 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

#### **MISIÓN DEL DAEM EN EL DESARROLLO DE LA EDUCACION**

Los establecimientos educacionales municipales de la comuna El Monte, tienen como misión entregar una Educación de Calidad y Equidad, permitiendo que los estudiantes puedan ingresar a sus aulas para obtener una sólida formación moral, social, académica, técnica y de respeto al medio natural, en un ambiente participativo, con renovados métodos pedagógicos, que atiendan a la diversidad, la vida democrática, y dando cabal importancia a la participación de los padres y apoderados en el proceso de la Gestión Educativa.

#### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PLAN ANUAL 2018**

Los lineamientos estratégicos y objetivos que guiarán el trabajo dentro del Sistema de Educación Municipal de la Comuna de El Monte durante el año 2018 derivados de la Visión, Misión y diagnósticos son los siguientes:

#### **Formación Integral de los Alumnos**

La concepción de una educación integral acorde a los tiempos exige una armonización de los planes curriculares con los hábitos sociales y el desarrollo de virtudes desde la más temprana edad, y por ello los objetivos que se buscan en esta línea son:

- a) Ampliar la cobertura y reforzar los programas extraescolares
- b) Orientación personal individualizada.
- c) Apoyar el desarrollo de virtudes en los alumnos.

- d) Profundizar el aprendizaje del idioma inglés con profesores especializados.
- e) Integración de planes preventivos del riesgo social.
- f) Potenciar y contextualizar la Educación Parvularia.
- g) Apoyar el acceso a la Educación Superior.

**Proceso Pedagógico de Calidad**

Se pretende implementar nuevos mecanismos e instrumentos que permitan una mejora el proceso pedagógico, buscando el logro de los siguientes objetivos:

- a) Perfeccionar el proceso de planificación de clases.
- b) Adoptar y generalizar las mejores prácticas pedagógicas.
- c) Mejorar aprendizaje de Lenguaje y Comunicación y Matemática.
- d) Contar con indicadores para evaluación permanente.
- e) Fortalecer malla curricular del establecimiento y su oferta específica.
- f) Apoyar a Escuelas con menores resultados.

Es necesario dotar a los establecimientos de infraestructura y equipamiento adecuado para cumplir eficazmente con la actividad pedagógica. Se requiere seguir avanzando en la realización de obras de mejoramiento de infraestructuras y al mismo tiempo, es necesario introducir ciertas consideraciones adicionales, como la participación de la comunidad educativa en el financiamiento y la asignación eficiente de los recursos. Los objetivos definidos para este lineamiento son:

- a) Realizar obras de mejoramiento de infraestructura
- b) Incentivar participación de la comunidad en las inversiones
- c) Dotar de Espacios y Equipamiento adecuado

Promover que las decisiones tomadas descentralizadamente coincidan con los objetivos planteados. En todo caso, un efecto esperado de estas reformas es despertar la creatividad y motivación de las personas, permitiendo encontrar nuevas soluciones a los problemas existentes.

En resumen, se pretende lograr:

- a) Descentralizar la toma de decisiones y ejecución.
- b) Crear incentivos para establecimientos y funcionarios.
- c) Fortalecer la difusión de los Establecimientos.
- d) Generar nuevas alternativas de financiamiento.
- e) Apoyar la gestión administrativa y técnico pedagógica de las unidades educativas a fin de potenciar el trabajo pedagógico, que incida en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes en los aspectos de competencias: cognitivas y formativo-valórico de los alumnos y en la formación cultural de la comuna
- f) Desarrollar nuevas iniciativas que apunten al desarrollo profesional de los actores del sistema: docentes directivos, docentes técnicos pedagógicos, docentes de aula de enseñanza básica media, parvularia, profesionales DAEM, asistente de la educación y apoderada.

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

La comuna de El Monte posee seis (6) establecimientos educacionales municipales, donde el 100% corresponde a establecimientos urbanos y el 0% a rural y se dividen en:

- 6 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimientos de Educación Media
- 0 establecimientos de Educación Adultos
- 0 establecimientos de Educación Especial

Es válido mencionar que:

Existe un liceo polivalente que atiende alumnos desde educación parvularia a enseñanza media HC y TP.

Existen dos EE, que se encuentran en sectores rurales, estos son El Remanso y Chiñigüe El Cristo, pero de acuerdo a los criterios de MINEDUC, son considerados urbanos.

Además, se administran a través de la modalidad de transferencia, 6 Jardines Infantiles y Salas Cunas JUNJI.

La educación Particular Subvencionada cuenta con 5 EE de los cuales, tres ellos imparten desde la EGB a EMHC, a los anteriores existen 4 escuelas de lenguaje.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una disminución sostenida en el tiempo, estabilizándose a partir del año 2014 a la fecha. Dicha disminución es coherente con la tendencia nacional a la baja de matrícula en colegios municipales y se explica en parte, por la mayor demanda de colegios particulares subvencionados y la cercanía de colegios en la comuna de Talagante.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
1752	1740	1682	1690	1683	1656

En cuanto a resultados en las distintas mediciones ministeriales podemos señalar lo siguiente. En la prueba de lenguaje, se observa una disminución del puntaje promedio en la PSU en los últimos 5 años. En cambio, en matemática, la tendencia apunta hacia el alza, aunque aún con puntajes muy insuficientes.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	354	360
2013	370	365
2014	351	395
2015	428	376
2016	343	403

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		236	231	215	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	246	239	239	233	230
4° Básico	Matemáticas	240	237	223	223	217
6° Básico	Lenguaje y		226	229	222	218

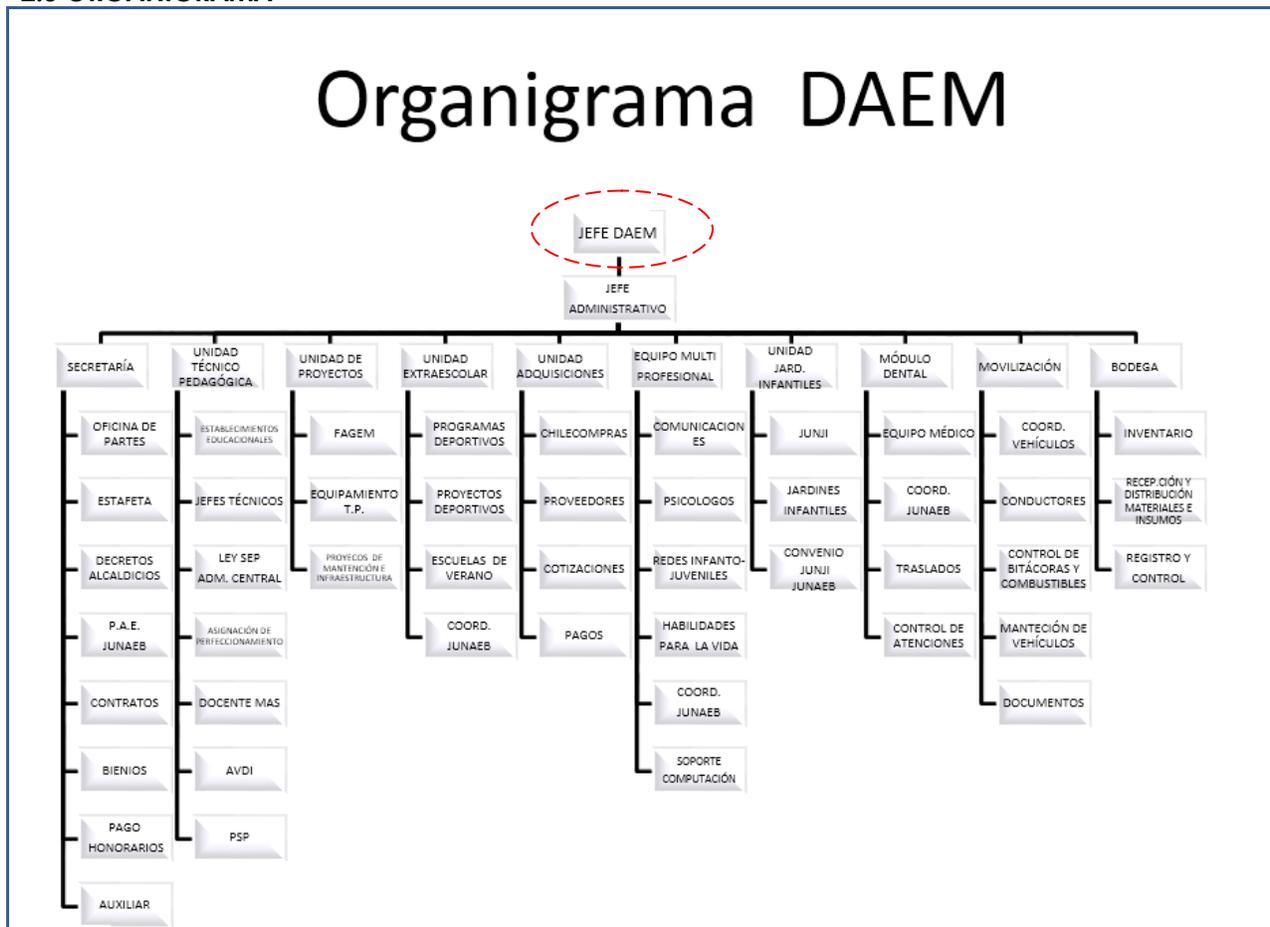
	Comunicación					
6° Básico	Matemáticas		220	235	222	219
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		197	174	203	xxx
8° Básico	Matemáticas		217	209	226	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales			204		226
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	216	187	193	191	207
II° Medio	Matemáticas	204	184	172	182	184

**2.4  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL DAEM**

El Jefe/a Departamento Administración de Educación Municipal se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, entes de Gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as. También se relaciona con instituciones y organizaciones como: Junta Nacional de Jardines Infantiles - JUNJI, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB, Servicio Nacional de Menores - SENAME, Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol - SENDA.

Centro General de Padres, Consejos Escolares, ACHM, otros municipios, entes gremiales, colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y Vecinales, ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

## 2.5 ORGANIGRAMA



El Jefe/a DAEM se relaciona con los siguientes estamentos y unidades municipales:

- Alcalde: como la máxima autoridad municipal, el Jefe/a DAEM se relaciona con el Alcalde como su superior jerárquico, a quien le reporta sobre la marcha general del Departamento.
- Administrador Municipal: asume la gerencia del Municipio y en tal sentido, como colaborador directo del Alcalde en materias de gestión y coordinación, el Jefe/a DAEM le reporta sobre la marcha general del Departamento y trabaja con él en la resolución de problemáticas internas.
- Concejo Municipal: es la instancia de decisión política del Municipio, en ese sentido, el Jefe/a DAEM le da cuenta de la marcha del Departamento, propone el PADEM anualmente para su aprobación, propone el FAGEM y sus modificaciones y entrega periódicamente, previo requerimiento formulado a la autoridad edilicia, de información relevante en ámbito pedagógico, administrativo y financiero.
- Directores de Colegios: reuniones periódicas para informar de la implementación de la política educacional nacional y comunal; desarrollar acciones consensuadas y atender las

inquietudes de los directores /as. Además de velar por el correcto gasto y uso de los dineros entregados en administración.

- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAN): con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Director de Control Interno: entrega información que dicho funcionario solicita para efectuar las visaciones correspondientes sobre decretos de pago y contrataciones públicas, entre otros.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Nº personas que dependen directamente del DAEM</b>	12
<b>Dotación Total DAEM</b>	45
<b>Dotación Total Municipal</b>	431

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna (al 31.12.2016)</b>		\$12.554.516.398
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación (al 31.12.2016)</b>	Subvención (64,4%)	\$ 3.368.670.709.-
	Aporte Municipal (28,6%)	\$ 1.496.415.000.-
	Otros financiamientos (7%)	\$ 366.449.429.-
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 5.231.535.138.-</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de El Monte se encuentra en la provincia de Talagante, a 47 kms. al poniente de la ciudad de Santiago y a un costado de la ruta 78 (carretera El Sol) que comunica con el puerto de San Antonio y todo el litoral central.

Limita al Norte y al Oeste con la Provincia de Melipilla, al Sur con la comuna de Isla de Maipo, al Este con las comunas de Talagante y Peñaflores.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	37.061
Porcentaje de Población Rural (%)	14,7%
Porcentaje de Población Urbana (%)	85,3%
Tasa de Natalidad (TAS)	15,05
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	10,50
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50,8%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49,2%

El Monte es la tercera comuna más extensa de la provincia en cuanto a superficie, y posee un índice de vulnerabilidad social elevado, con un 20% aproximado de pobreza. La principal actividad se concentra en las actividades económicas del sector primario, siendo las labores agrícolas la mayor fuente de puestos de trabajo de la comuna, muchas veces estacionales o de temporada. Sin embargo, en la última década, la economía de la comuna de El Monte ha transitado hacia la tercerización, principalmente en el área de servicios.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay seis (6) establecimientos educacionales, de los cuales cinco (5) tienen directores concursados a través de la Ley 20.501. Estos son:

- 1.Escuela República de Honduras
- 2.Escuela República del Ecuador
- 3.Escuela Chiñigüe El Cristo
- 4.Liceo Luis Humberto Acosta Gay
- 5.Escuela El Remanso

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al Jefe/a DAEM de El Monte, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y al 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. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de El Monte. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente, autocuidado y seguridad.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 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>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal. 4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros). 4.3 Actualizar el plan de</p>

	mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.
--	--

#### IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

##### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

###### **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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS	PONDERADOR
<p><b>C1. PASIÓN POR LA EDUCACION</b></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><b>15 %</b></p>
<p><b>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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><b>10%</b></p>
<p><b>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b></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><b>20%</b></p>
<p><b>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b></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><b>15%</b></p>
<p><b>C5. LIDERAZGO</b></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><b>30 %</b></p>
<p><b>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración, finanzas y computación. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	Directos: 17; Indirectos: 475
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 5.231.535.138

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe Unidad Técnica Pedagógica:** Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los Establecimientos Educativos municipales de la Comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas de la comuna. Así también velar por el cumplimiento de los distintos Planes Anuales de Trabajo, Planes de Mejoramiento, Planes de Convivencia y Reglamento de Evaluación y de apoyo en terreno. La Unidad Técnico Pedagógica se encuentra conformada por profesionales: Coordinador de Educación Extraescolar, PIE, SEP, FAEP, Medio Ambiente y Jardines Infantiles y Salas Cunas VTF.
- **Jefe Departamento de Administración y Finanzas Municipal.** Responsable de la ejecución del Presupuesto Anual de Educación. Efectúa el Estado de Avance, Informe Mensuales y Trimestrales, análisis de los ingresos y egresos, asesora al Jefe/a DAEM sobre proyección y ajustes. Su equipo de trabajo lo integran: Encargada de Remuneraciones, Encargado de Inventario, Tesorero Municipal y Encargada de Adquisiciones Municipal.
- **Asesor Jurídico Municipal:** Responsable de asesorar jurídicamente al DAEM y a los respectivos Establecimientos Educativos que administra, con el fin de garantizar y asegurar la calidad y vialidad de las actuaciones jurídicas, velando que todos se apeguen al marco legal.
- **Directores de Establecimientos Educativos y Encargados de Escuelas Rurales:** responsables de la administración de cada establecimiento educacional.
- **Encargada Biblioteca Municipal,** responsable de la administración de la biblioteca.

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

#### CLIENTES INTERNOS

- Alcalde
- Administrador Municipal
- Secretaria Municipal
- Secretario Comunal de Planificación (SECPLAN)
- Directores de servicios municipales (salud, medio ambiente, finanzas, control, obras, planificación, jurídico)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Órgano Colegiado
- Funcionarios municipales y del DAEM
- Directores y equipos directivos de EE, docentes, profesionales y asistentes de la educación.

- Padres y apoderados

**CLIENTES EXTERNOS**

- Empresas que presten servicios SEP
- Departamento Provincial de Educación de Talagante
- SEREMI de Educación
- Superintendencia de Educación

#### 5.4 RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$ 1.253.384.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$1.880.076.-**

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 **\$626.692.-** 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 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 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>2</sup>**

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

---

<sup>2</sup>Ley 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 de Departamento de Educación Municipal
Municipalidad	El Monte
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	5 años

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)**

<b>Objetivo 1:</b>	<b>Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>25%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Sup uest os</b>
Mejorar los resultados del Promedio SIMCE en 4° básico.	$((\text{puntaje promedio SIMCE 4° básico obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje promedio SIMCE 4° básico obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	Resultados oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia de la Calidad	
Mejorar los resultados del Promedio SIMCE en 8° básico.	$((\text{puntaje promedio SIMCE 8° básico obtenido por las escuelas en el año } t / \text{puntaje promedio SIMCE 8° básico obtenido en el año } t-1) - 1) * 100$	0%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	Resultados oficiales prueba SIMCE entregados por la Agencia de la Calidad	

	8° básico obtenido en el año t-1)-1)*100												
Mejorar los resultados del Promedio PSU	((puntaje promedio PSU obtenido por las escuelas en el año t/puntaje promedio PSU obtenido en el año t-1)-1)*100	0%	3%	1%	3%	1%	3%	1%	3%	1%	3%	Resultados oficiales prueba PSU entregados por el DEMRE	
Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de El Monte.	(número de actividades ejecutadas del PADEM en el año t/número de actividades planificadas en el PADEM para el año t)*100	100% diseño PADEM 70% implementación	2%	100% diseño PADEM 75% implementación	2%	100% diseño PADEM 80% implementación	2%	100% diseño PADEM 80% implementación	2%	100% diseño PADEM 85% implementación	2%	PADEM probado Concejo municipal Informe anual entregado a la autoridad.	
Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable, compromiso con el medio ambiente, autocuidado y seguridad	(número de actividades ejecutadas para el año t/número de actividades programadas en el año t)*100	100% diseño programa	10%	100% evaluación y rediseño programa 75% implementación	10%	100% evaluación y rediseño programa 80% implementación	10%	100% evaluación y rediseño programa 80% implementación	10%	100% evaluación y rediseño programa 85% implementación	10%	Programa aprobado por la autoridad Informe anual entregado a la autoridad.	

				ción		n		n					
<p>Supuestos para todos los indicadores de este objetivo: Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de dos meses durante el año lectivo, entrega tardía de recursos pedagógicos, técnicos e insumos básicos para el mantenimiento de desarrollo de actividades pedagógicas en los EE por parte del Sostenedor, catástrofes naturales como incendios inundaciones, entre otros.</p>													

<b>Objetivo 2:</b>	<b>Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>15%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos	(número de mesas de trabajo ejecutadas en el año t/número de mesas de trabajo planificadas año t) *100.	100% diseño progra ma	10%	100% evalua ción y redise ño progra ma	10%	100% evaluac ión y rediseño o progra ma	10%	100% evalua ción y rediseño progra ma	10%	100% evaluaci ón y rediseño programa	10%	Programa aprobado por la autoridad  Informe anual entregado a la autoridad.  Nómina de asistencia	
				75%		80%		80% implem		85% impleme			

establecimientos educativos.				implementación		implementación		implementación		implementación		Fotografías de las de actividades desarrolladas en las mesas de trabajo	
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).	(número de actividades ejecutadas en el año t/número de actividades planificadas año t) *100.	100% diseño programa	5%	100% evaluación y rediseño programa  75% implementación	5%	100% evaluación y rediseño programa  80% implementación	5%	100% evaluación y rediseño programa  80% implementación	5%	100% evaluación y rediseño programa  85% implementación	5%	Programa aprobado por la autoridad  Informe anual entregado a la autoridad.  Nómina de asistencia  Fotografías de las actividades desarrolladas durante el plan	
Supuestos para ambos indicadores de este objetivo: Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de dos meses durante el año lectivo, entrega tardía de recursos pedagógicos, técnicos e insumos básicos para el mantenimiento de desarrollo de actividades pedagógicas en los EE por parte del Sostenedor, catástrofes naturales como incendios inundaciones, entre otros.													

<b>Objetivo 3:</b>	<b>Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>25%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Reformulación y ejecución de una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educativos, personal docente, alumnado y apoderados	(Número de actividades de la política de convivencia escolar ejecutadas en el año t/ número de actividades programadas en la política de convivencia en el año t)*100	100% evaluación	10%	100% evaluación y rediseño de política	10%	Manuales y protocolos de convivencia escolar actualizados y entregados a MINEDUC  Reporte de implementación de los manuales y protocolos de EE y DAEM  Informe de actividades desarrolladas que favorezcan la convivencia escolar							

<p>Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento o educacional.</p>	<p>(Número padres o apoderados y alumnos satisfechos según encuesta de satisfacción en el año t / Número padres o apoderados y alumnos que contestan la encuesta de satisfacción en el año t)*100</p>	<p>100% diseño y aplicación de instrumento de aplicación</p>	<p>15%</p>	<p>100% aplicación instrumento Igual o mayor a 60 %</p>	<p>15%</p>	<p>100% aplicación instrumento Igual o mayor a 65 %</p>	<p>15%</p>	<p>100% aplicación instrumento Igual o mayor a 70 %</p>	<p>15 %</p>	<p>100% aplicación instrumento Igual o mayor a 70 %</p>	<p>15%</p>	<p>Resultados de encuesta de satisfacción aplicada en el año t entregada a la autoridad</p>	
<p>Supuestos para ambos indicadores: Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de dos meses durante el año lectivo, entrega tardía de recursos pedagógicos, técnicos e insumos básicos para el mantenimiento de desarrollo de actividades pedagógicas en los EE por parte del Sostenedor, catástrofes naturales como incendios inundaciones, entre otros.</p>													

<b>Objetivo 4:</b>	<b>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.</b>												
<b>Ponderación:</b>	<b>35%</b>												
<b>Indicadores</b>													
<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta/ Ponderador año 1</b>		<b>Meta/ Ponderador año 2</b>		<b>Meta/ Ponderador año 3</b>		<b>Meta/ Ponderador año 4</b>		<b>Meta/ Ponderador año 5</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Disminuir progresivamente el aporte municipal al área de educación	Aporte municipal al 31 de diciembre del año t2 – aporte municipal al 31 de diciembre del año t1/ aporte municipal al 31 de diciembre del año t1*100	Mantener aporte anterior	10%	2% menos que año anterior	10%	2% menos que año anterior	10%	2% menos que año anterior	10%	2% menos que año anterior	10%	Balance de ejecución presupuestaria presentada a la autoridad	
Matrícula anual de Estudiantes a nivel comunal	((N° de alumnos matriculados en EE municipales en el año t/N° alumnos matriculados en el año t-1)-	Mantener matrícula anterior	5%	aumentar al menos en un 1% matrícula del año anterior	5%	aumentar al menos en un 1% matrícula del año anterior	5%	aumentar al menos en un 1% matrícula del año anterior	5%	aumentar al menos en un 1% matrícula del año anterior	5%	Informe oficial de matrícula entregado por el MINEDUC	

	1)*100			r									
Asistencia anual de Estudiantes por Establecimiento Educacional Municipal	((N° de estudiantes que asisten en el año t/N° de estudiantes matriculados en el año t)*100	Igual o mayor a 88%	10%	Igual o mayor a 89%	10%	Igual o mayor a 90%	10%	Igual o mayor a 91%	10%	Igual o mayor a 92%	10%	Informe oficial de asistencia entregado por el MINEDUC	
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).	(M\$ provenientes de fuentes de financiamiento externas en el año actual/M\$ provenientes de fuentes de financiamiento externas en el año anterior)-1)*100	Igual o mayor al año anterior	5%	Igual o mayor al año anterior	5%	Igual o mayor al año anterior	5%	Igual o mayor al año anterior	5%	Igual o mayor al año anterior	5%	Convenios firmados con fuentes de financiamiento externos  Comprobantes de ingreso a las cuentas del municipio	
Evaluar la ejecución presupuestaria de un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la	(monto M\$ del plan de mantenimiento ejecutado en el año t1-monto M\$ del plan de mantenimiento presupuestado para el año	Ejecución presupuestaria de al menos el 90% del Plan de	5%	Ejecución presupuestaria de al menos el 90% del Plan	5%	Ejecución presupuestaria de al menos el 90% del Plan de	5%	Ejecución presupuestaria de al menos el 90% del Plan de	5%	Ejecución presupuestaria de al menos el 90% del Plan de manteni	5%	Rendiciones presentadas a la supereduc.  Informe contables del jefe de DAF municipio.	

seguridad y el funcionamiento adecuado de los EE.	t2)*100	mantenimiento		de mantenimiento		mantenimiento		mantenimiento		mantenimiento			
<p>Supuestos para todos los indicadores de este objetivo: Que no existan situaciones extremas y/o naturales que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño tales como paralizaciones docentes o de estudiantes por más de dos meses durante el año lectivo, entrega tardía de recursos pedagógicos, técnicos e insumos básicos para el mantenimiento de desarrollo de actividades pedagógicas en los EE por parte del Sostenedor, catástrofes naturales como incendios inundaciones, entre otros.</p>													

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

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

Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior al 50% e inferior al 80%, permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente, o poner fin a la relación laboral. Un cumplimiento igual o inferior al 50% facultará al Alcalde a poner fin a la relación laboral.