

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA**

**LUGAR DE  
DESEMPEÑO**

Departamento de Administración de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de La Pintana, Región Metropolitana

**1. EL CARGO:**

**1.1.  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de La Pintana le corresponde "diseñar e implementar el proyecto educativo de la comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los Establecimientos Educativos Municipales.

**1.2.  
REQUISITOS  
LEGALES**

1.2.1. A éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

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

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

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

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

(\*\*) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP. Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

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

Los principales desafíos municipales para el cargo, se enmarcan en (i) la Visión y la Misión del Proyecto Educativo de La Pintana, establecidas en el PADEM 2019 con la aprobación del Concejo Municipal y (ii) en las definiciones ministeriales para el desarrollo, mejora continua, regulación y adecuado funcionamiento del Sistema Educativo. Estos son:

Respecto de las políticas y normas educativas:

- Gestionar el sistema municipal de educación, en el marco de las regulaciones actualmente vigentes, velando por el espíritu y las garantías establecidas en la reforma educacional, propendiendo hacia un servicio educativo de calidad, con apego al derecho a la educación sin jerarquía.
- Consolidar el proyecto educativo con un sello inclusivo y democrático en el marco de una convivencia basada en el respeto y reconocimiento mutuo, aumentando la participación de los integrantes de las comunidades educativas en los ámbitos y esferas que les

competen.

Respecto de la gestión de apoyo educativo:

- Promover la consolidación de comunidades educativas, con profesionales docentes y asistentes comprometidos y competentes, idóneos y empáticos con la realidad de sus estudiantes en todos los niveles de enseñanza.
- Impulsar procesos de mejoramiento continuo, aumentando el nivel de expectativas en los resultados en todos los niveles de enseñanza.

Respecto del sistema de financiamiento:

- Generar condiciones objetivas favorables para el desarrollo del proyecto educativo, mediante la gestión eficaz de los diversos recursos humanos, financieros, materiales y patrimoniales, que se disponen para el cumplimiento de la función educativa del Sostenedor.

Respecto de los servicios asistenciales:

- Gestionar de forma articulada, eficiente, oportuna y pertinente, los diversos servicios de apoyo, para asegurar una trayectoria educativa exitosa de los estudiantes, provenientes del nivel regional y central y/o provistos por la red local y la red municipal.

Respecto de la información:

- Generar mecanismos de gestión de la información, actualizando permanentemente el estado de avance de las metas y desafíos del sistema educativo municipal, para retroalimentar la gestión de los establecimientos educacionales y jardines infantiles y aportar a la toma de decisiones estratégicas.
- Contar con un sistema de difusión y comunicaciones hacia las comunidades de padres y apoderados de las unidades educativas, facilitando el acceso a la información sobre el proceso educativo de los estudiantes en todos los niveles de enseñanza.

### 2.3

#### CONTEXTO EDUCACIONAL

La política educacional de la Ilustre Municipalidad de La Pintana, busca entre otros lineamientos, contextualizar la política nacional a las características de la población y el territorio comunal, reconociendo que aquello que sirve en un determinado territorio, no es necesariamente aplicable a todos. De allí la importancia del sello propio que, en el marco de los lineamientos nacionales, expresa los desafíos y metas que se desprenden de la propia realidad y contexto.

Considerando lo anterior, el objetivo final de la política educacional municipal, es garantizar la equidad y calidad de la educación a los estudiantes en sus comunidades educativas del sistema administrado y gestionado por la Municipalidad.

Bajo la responsabilidad del Departamento de Administración de Educación Municipal, de la Municipalidad de La Pintana, funciona un total de 17 establecimientos educativos, que brindan cobertura en todos los niveles de

enseñanza:

<b>Salas Cunas y Jardines Infantiles</b>		
<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Niveles de Enseñanza</b>
1	Centro de Estimulación para Desarrollo de la Infancia (CEDIN)	Medio Menor y Medio Mayor.
2	Sala Cuna y Jardín Infantil El Roble.	Sala Cuna, Menor y Mayor, Nivel Medio Menor y Medio Mayor y Nivel Transición 1.
3	Sala Cuna y Jardín Infantil Mundo Activo.	Sala Cuna, Menor y Mayor, Nivel Medio Menor y Medio Mayor.
4	Sala Cuna y Jardín Infantil San Daniel.	Sala Cuna, Menor y Mayor, Nivel Medio Menor y Medio Mayor.
<b>Establecimientos Educacionales</b>		
<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Niveles de Enseñanza</b>
1	Colegio Neruda	Educación Parvularia y Básica
2	Escuela Básica Juan de Dios Aldea La Pintana	Educación Parvularia y Básica
3	Escuela Capitán Ávalos	Educación Parvularia y Básica
4	Escuela Municipal Violeta Parra	Educación Parvularia y Básica
5	Escuela Pablo de Rokha	Educación Parvularia y Básica
6	Liceo Municipalizado Centro Educacional La Pintana	Educación Parvularia y Básica
7	Liceo N° 523	Educación Parvularia y Básica
8	Liceo Víctor Jara	Educación Parvularia y Básica
9	Liceo Municipal El Roble	Educación Parvularia, Básica y de Adultos
10	Escuela Básica Profesora Aurelia Rojas Burgos	Educación Parvularia, Básico y de Adultos
11	Colegio Simón Bolívar	Educación Media Científico – Humanista, Básica, Parvularia y de Adultos.
12	Centro Educacional Municipal Mariano Latorre	Educación Media Técnico Profesional y de Adultos Técnica Profesional
13	Liceo de Adultos - CEIA - de La Pintana	Educación de Adultos

En relación con la matrícula, actualmente el sistema municipal de educación, cuenta con un total de 6.506 párvulos y estudiantes inscritos en jardines infantiles y establecimientos educacionales municipales de la comuna. Cabe señalar que la matrícula histórica (considerando al menos los 5 años anteriores) refleja una tendencia a mantenerse, no obstante, una baja importante del año 2017, la que fue superada para el año 2018, según se aprecia en el siguiente cuadro:

Matrícula Histórica E.E.				
2014	2015	2016	2017	2018
6.382	6.106	6.067	5.683	5.841

En relación a las variables que actualmente reflejan formalmente los resultados de aprendizaje, esto es Resultados Prueba SIMCE y Resultados PSU, se cuenta con los siguientes datos:

a) SIMCE:

NIVEL	ÁREA	2014	2015	2016	2017	2018
4° Bas.	Leng. y Com.	224	229	235	230	232
4° Bas.	Mat.	217	217	225	224	224
6° Bas.	Leng. y Com.	204	205	216		218
6° Bas.	Mat.	218	214	216		216
6° Bas.	Cs. Nat.	223				217
2° Med.	Leng. y Com.	200	206	207	222	214
2° Med.	Mat.	191	198	203	211	213
2° Med.	Cs. Nat.	191			218	200

**Promedio calculado en base a la Información de la Agencia de la Calidad de la Educación, Plataforma NAPSIS, y PADEM 2019 DAEM I. Municipalidad de La Pintana.**

b) Puntajes PSU y NEM AÑO 2018.

De los establecimientos educativos municipales, solamente dos cuentan con enseñanza media. Los resultados que se exhiben en siguiente cuadro corresponden al proceso 2018 publicado por el DEMRE de la Universidad de Chile

Puntaje Estándar	Ranking (PSU + NEM)		Notas de Enseñanza Media (NEM)		Promedio PSU	
	Mariano Latorre	Simón Bolívar	Mariano Latorre	Simón Bolívar	Mariano Latorre	Simón Bolívar
150 - 199	-	-	-	-	-	-
200 - 249	-	-	-	-	-	-
250 - 299	-	-	-	-	1	1
300 - 349	-	-	-	-	24	1
350 - 399	1	4	2	4	26	8
400 - 449	10	9	9	10	20	8
450 - 499	22	4	26	5	9	6
500 - 549	23	6	20	6	2	-
550 - 599	13	3	18	3	-	-
600 - 649	7	1	8	2	-	-
650 - 699	7	3	12	2	-	-
700 - 749	10	-	4	-	-	-

750 - 799	5	2	1	-	-	-
800 - 850	2	-	-	-	-	-
N° Estudiantes	100	32	100	32	82	24

**Fuente: Plataforma Web - DEMRE - Universidad de Chile**

## 2.4

### CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

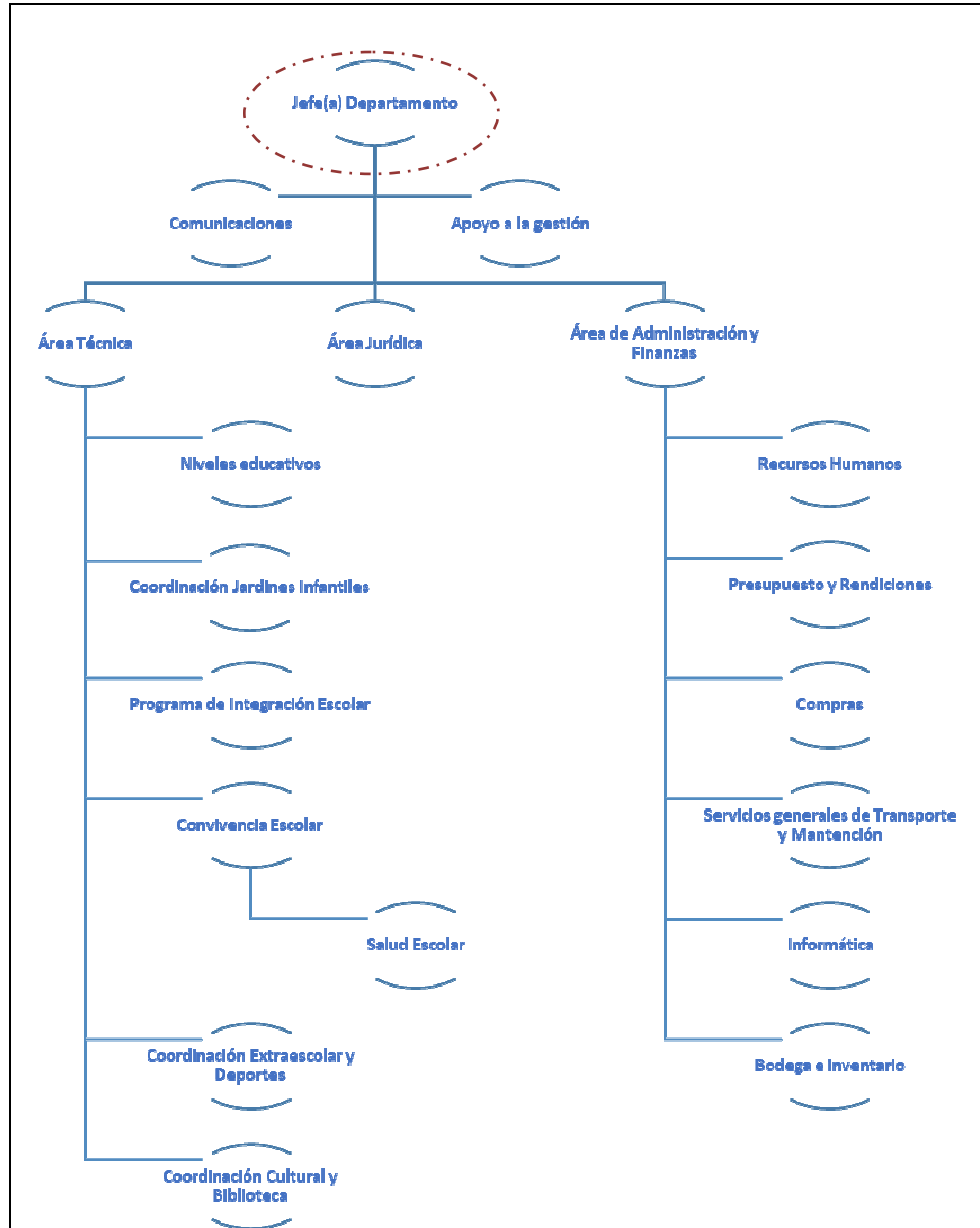
Para el cumplimiento de su labor, el Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) se relaciona con una amplia variedad de instituciones externas de nivel provincial y regional.

- I. Ministerio de Educación.
- II. Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) Región Metropolitana.
- III. Departamento Provincial de Educación (DEPROV) Santiago Sur.
- IV. Agencia de la Calidad de la Educación.
- V. Superintendencia de Educación.
- VI. Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).
- VII. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
- VIII. Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA).
- IX. Intendencia Regional Metropolitana.
- X. Universidades
- XI. Fundaciones y otros organismos no gubernamentales sin fines de lucro.
- XII. Colegio Regional de Profesores.
- XIII. Red de Departamentos o Direcciones de Educación de las Municipalidades de la Zona Sur de Santiago.

A Nivel Local se relaciona con Organizaciones Sociales, Vecinales y Gremiales, tales como Colegio Comunal de Profesores, Centros de Padres y Apoderados y otros.

Complementariamente, el DAEM sostiene una relación permanente con la Contraloría General de la República, la que ha sido y constituye un aporte fundamental para corregir procedimientos y acciones conducentes a cumplir con lo establecido por este organismo contralor.

## 2.5 ORGANIGRAMA



De la Jefatura del Departamento dependen los 13 Establecimientos Educativos y los 4 jardines Infantiles señalados en punto "2.3. Contexto Educativo".

Los principales actores entre otros, con los que el DAEM debe relacionarse para trabajar de manera coordinada son:

Alcaldía: Vinculación estratégica para las definiciones claves y lineamientos de la Política Municipal de Educación.

Administración Municipal: Coordinación para la gestión de procesos internos y externos previo a Alcaldía.

SECPLAC: La Secretaria de Planificación Municipal deberá ser informada por la Jefatura de Departamento de las necesidades de

arreglos menores e infraestructura de los trece establecimientos educacionales municipales de la comuna para facilitar la postulación y ejecución de licitaciones de proyectos. Asimismo, esta Secretaría provee información comunal necesaria para el diseño de diversos instrumentos de la gestión educacional.

Dirección de Control: Es de obligatoriedad que exista coordinación entre los dos Departamentos para facilitar el funcionamiento administrativo y la coordinación en los lineamientos en los procesos dentro de la Municipalidad.

Dirección de Administración y Finanzas (DAF): Coordinación para la gestión de recursos financieros para educación.

Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO): Coordinación en los lineamientos en los procesos con los encargados de programas sociales para el acceso a diversos beneficios de los estudiantes y sus familias (Becas, Programa Punteo, Coordinación con las redes asistenciales).

Departamento de Salud: Coordinación para la gestión de Programas de Salud que se implementan a través de los centros educacionales Comunes, en las áreas de prevención y especialización, como acciones de apoyo a los estudiantes y sus familias.

## 2.6 DIMENSIONES DEL CARGO

### 1. DOTACIÓN:

Funcionarios (as) Departamento de Educación	47
Dotación Establecimientos	941
Dotación Total Educación	988

### 2. PRESUPUESTO ANUAL:

Presupuesto Global de la comuna	<b>M\$ 29.062.197</b>	
Presupuesto que administra el DAEM.	Subvención SEP (13.75%)	\$ 2.200.704.000.-
	Subvención PIE (10.56%)	\$ 1.690.092.000.-
	Fondo de Apoyo a la Educación Pública (6.98%)	\$ 1.117.135.000.-
	Subvención General (45.64%)	\$ 7.302.360.000.-
	Aporte Municipal (6.25%)	\$ 1.000.000.000.-
	Otros financiamientos (9.44%)	\$ 1.511.340.000.-
	JUNJI (7.35%)	\$ 1.176.188.000.-
TOTAL APROXIMADO	<b>\$15.997.819.000.-</b>	



### **3. COBERTURA TERRITORIAL**

#### ***Antecedentes Demográficos y Sociales***

La comuna de La Pintana limita al norte con la comuna de San Ramón, al este con La Florida, al sur con Puente Alto, y al oeste con las comunas de San Bernardo y El Bosque. Corresponde a la octava circunscripción senatorial Santiago oriente y al distrito electoral N°12.

Según las bases de datos del Censo 2017 la comuna de La Pintana tiene 177.266 habitantes, de los cuales 86.993 son hombres y 90.273 son mujeres. La población en edad de estudio<sup>1</sup> (para la educación regular) entre los 5 y los 19 años de edad suma 41.627 habitantes, de los cuales 20.748 son hombres y 20.879 son mujeres.

Según la encuesta CASEN 2015 el 13.9% de la población comunal se encuentra en situación de pobreza por ingresos, es decir, la proporción de habitantes que se encuentra bajo la línea de la pobreza, ya que no alcanza a cubrir las necesidades básicas alimentarias y no alimentarias. Según datos de la misma fuente, aproximadamente un 5% de los hogares de la comuna con integrantes en edad escolar (niños, niñas, adolescentes) tiene al menos un miembro que no asiste a un establecimiento educacional, así mismo un 3.9% de los hogares de la comuna tienen al menos un integrante que presenta rezago escolar, en la misma línea establece que el 45.6% de los hogares de la comuna cuentan con al menos un integrante que no ha completado los 12 años de escolaridad exigidos por ley. Por otro lado, la misma encuesta señala que el 12.6% de los hogares cuenta con personas mayores de 18 años desocupados (sin empleo), que el 51.7% de los hogares cuenta con personas mayores de 15 años sin seguridad social y que el 7.7% de los hogares de la comuna cuenta con al menos un adulto mayor sin ningún tipo de jubilación. En cuanto a las condiciones de habitabilidad un 33.3% de los hogares de la comuna presenta condiciones de hacinamiento, es decir, donde el número de personas en el hogar por dormitorio de uso exclusivo es mayor a 2,5 personas. En esta misma línea se establece que el 1% de los hogares no posee los servicios básicos mínimos (luz, agua potable). En relación a las condiciones del entorno el 19.5% de los hogares se encuentra en espacios carentes de equipamiento básico, o expuestos a contaminación. En tanto que el 4% de los hogares presenta falta de redes de apoyo, contactos y vínculos sociales con organizaciones socio - comunitarias.

Los habitantes de la comuna presentan condiciones socioeconómicas desfavorables para el desarrollo de una adecuada calidad de vida, y es por ello que cobra vital importancia el aseguramiento de las condiciones necesarias para entregar servicios sociales de excelencia. Y entre ellos la educación reviste un rol clave, por lo que el buen diseño y ejecución de la política local de educación se pondera como uno de los factores de mayor relevancia para la movilidad social y el mejoramiento de las condiciones de vida en la comuna.

Fuente: PADEM 2019, I. Municipalidad de La Pintana.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (Fuente INE) (Censo 2017)	177.266
Porcentaje de Población Rural (%) (Fuente INE)	0%
Porcentaje de Población Urbana (%) (Fuente INE)	100%
Tasa de Natalidad (TAS) (Fuente MINSAL)	14,50
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS) (Fuente MINSAL)	4,20
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,08%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,92%

La comuna de La Pintana se encuentra dividida en 5 sectores:

- **Sector 1:** El Roble.
- **Sector 2:** Santo Tomás.
- **Sector 3:** El Castillo.
- **Sector 4:** Centro.
- **Sector 5:** Mapuhue.

#### **Antecedentes Educativos**

El sistema educativo de la comuna se compone por establecimientos municipales y particulares subvencionados, que imparten distintas modalidades de enseñanza, para los niveles de educación parvularia, básica, media científico - humanista, media técnico profesional, y educación de adultos.

En la comuna para el año 2018 se encuentran habilitados y con matrícula 72 establecimientos, 13 municipales y 59 particulares subvencionados.

Considerando los datos observados se puede establecer que en la comuna un 18.1% de los establecimientos son municipales y el 81.9% son particulares subvencionados.

Fuente: PADEM 2019, I. Municipalidad de La Pintana.

## **2.7 ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES CON DIRECTORES NOMBRADOS POR LEY 20.501**

En la comuna hay 13 establecimientos educativos y cada uno cuenta con su Director o Directora nombrado en el cargo vía concursal través de la Ley N° 20.501. Estos son:

N°	Nombre Establecimiento	RBD
1	Liceo Víctor Jara (F - 037)	09616-4
2	Colegio Juan De Dios Aldea (F - 516)	09620-2

3	Liceo 523 Parque Las Américas	09591-5
4	Liceo Capitán Avalos (D - 528)	09595-8
5	Liceo Pablo De Rokha (D - 530)	09597-4
6	Liceo Violeta Parra (D - 531)	09598-2
7	Colegio Neruda (D - 536)	09602-4
8	Centro Educacional La Pintana (D - 539)	09604-0
9	Liceo Profesora Aurelia Rojas Burgos	024876-2
10	Centro de Educación Integrada de Adultos	025938-1
11	Colegio Simón Bolívar (F - 516)	024403-1
12	Liceo El Roble	024445-7
13	Centro Educacional Municipal Mariano Latorre (B - 103)	09583-4

### III PROPÓSITOS DEL CARGO:

#### 3.1

#### **FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO**

Al Jefe/a del DAEM de La Pintana, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones, entre otras:

1. Asesorar a la Alcaldesa 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. Monitorear, apoyar y generar estrategias comunales para mejorar los procesos y resultados de aprendizajes.
4. 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.
5. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los trece establecimientos educacionales municipales
6. 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.
7. Generar redes, alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, académicas, culturales y deportivas, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas, y actores claves de su

- entorno con el fin de aportar al desarrollo de capacidades del sistema educativo comunal.
8. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.
  9. Potenciar y fomentar el desarrollo de todos los equipos de trabajo de la Dirección de Educación (DAEM), así como de las comunidades educativas de los establecimientos, con el fin de avanzar en mayores capacidades para la construcción de una educación integral.

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

Desafíos	Lineamientos
<p>1. Fortalecer la gestión pedagógica de los establecimientos y jardines infantiles dependientes del DAEM, para elevar los resultados educativos.</p>	<p>1.1. Diseñar una modalidad de seguimiento, apoyo y acompañamiento técnico a la gestión pedagógica de las unidades educativas dependientes del DAEM.</p> <p>1.2. Diseñar y aplicar una modalidad de gestión de la información respecto de los principales indicadores de resultados de la gestión escolar en los establecimientos educacionales y jardines infantiles.</p> <p>1.3. Articular estrategias que permitan potenciar la calidad de la experiencia educativa que ofrecen los establecimientos educacionales y jardines infantiles, incentivando la matrícula, asistencia y mantención de los estudiantes, en todos los niveles de enseñanza.</p> <p>1.4. Desarrollar estrategias que permitan aumentar la inclusión, el uso y aprovechamiento de las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje al interior del aula.</p>
<p>2. Gestionar eficaz y eficientemente los recursos humanos, financieros, materiales y patrimoniales dispuestos para la implementación del sistema de educación municipal.</p>	<p>2.1. Ejecutar en forma oportuna y pertinente el presupuesto anual, en virtud de la normativa vigente.</p> <p>2.2. Diseñar e implementar medidas y acciones para la gestión y desarrollo de las personas que se desempeñan en los establecimientos educacionales, asegurando competencias y prácticas acordes a la labor que desempeñan.</p> <p>2.3. Gestionar de manera transparente, oportuna y efectiva, los recursos materiales, educativos y no educativos que se asignan a los establecimientos y</p>

	<p>jardines infantiles, provenientes de las diversas instituciones del sistema educativo (DAEM, MINEDUC, JUNAEB, JUNJI y otros).</p> <p>2.4. Gestionar el mejoramiento de la infraestructura escolar para que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
<p>3. Consolidar una política comunal de buen trato y convivencia escolar basada en valores y derechos universales, pacífica, democrática, e inclusiva, como marco de referencia estratégico para las comunidades educativas.</p>	<p>3.1. Apoyar y asesorar técnicamente a los establecimientos educacionales y jardines infantiles para gestionar el buen trato y la convivencia escolar en el marco de los lineamientos de la política comunal, mediante el diseño y/o actualización de los instrumentos pertinentes (planes, protocolos, equipos y otros)</p> <p>3.2. Aumentar la satisfacción de los integrantes de las comunidades educativas, con la calidad del trato, la integración y calidad del clima de convivencia de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.</p>
<p>4. Liderar estrategias que fomenten el involucramiento de las comunidades educativas en la gestión escolar.</p>	<p>4.1. Promover una gestión escolar democrática, participativa y transparente.</p> <p>4.2. Difundir el Proyecto Educativo Municipal hacia la comunidad educativas y comunidad de La Pintana en general.</p>

## 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>1. 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>10 %</b></p>
<p><b>2. 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>3. 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>25%</b></p>
<p><b>4. 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>5. 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>25%</b></p>
<p><b>6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b></p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión de procesos, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p style="text-align: right;"><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V.- CARACTERÍSTICAS DEL CARGO:

<b>5.1</b> <b>Ámbito de</b> <b>responsabilidad</b>	Nº Personas que dependen del cargo	988
	Presupuesto aproximado que administra	\$15.997.819.000.-

<b>5.2</b> <b>EQUIPO DE</b> <b>TRABAJO</b>	<p>El equipo de trabajo directo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación:</p> <p><b>Jefa Técnica Comunal:</b> Coordinar e implementar el proceso Técnico - Pedagógico de la educación comunal en todos los niveles de enseñanza de Escuelas, Liceo, Salas Cunas y Jardines Infantiles.</p> <p><b>Coordinadora Técnico - Pedagógico:</b> Su función es coordinar y apoyar en la implementación de los procesos técnicos – pedagógicos, realizando acompañamiento a los equipos directivos y técnicos.</p> <p><b>Coordinadora Educación Parvularia:</b> Su función es coordinar y apoyar la gestión de las Salas Cuna y Jardines Infantiles administrados por el Municipio. Asimismo, contribuir a la obtención del Reconocimiento Oficial de las cuatro entidades educativas.</p> <p><b>-Acompañamiento Jurídico:</b> Abogados cuya función es asesorar las áreas de personal, remuneraciones, convivencia escolar, materias propias de Superintendencia de Educación y Contraloría General de la República.</p> <p><b>Encargado de Adquisiciones y Finanzas:</b> Su función es llevar a cabo los procesos de compras de requerimientos de los establecimientos, despacho e inventario. Asimismo, debe confeccionar y llevar la ejecución del presupuesto anual del DAEM.</p> <p><b>Encargado de Recursos Humanos:</b> Su función es gestionar todos los aspectos contractuales de recursos humanos dependiente del DAEM y en coordinación con equipo técnico pedagógico.</p> <p><b>Coordinador/a Convivencia Escolar:</b> Su función es coordinar todo ámbito de la convivencia escolar y temas afines, liderar los equipos psicosociales de los establecimientos.</p> <p><b>Coordinadora Programa Integración Escolar:</b> Su función es implementar y monitorear el Programa de Integración de la comuna.</p> <p><b>Coordinador de Extra Extraescolar, Arte-Cultura-Deporte:</b> Su función es implementar el desarrollo de la Educación Extraescolar, desde la instancia de planificación hasta los procesos de evaluación de las mismas.</p> <p><b>Coordinadora Cultural Comunal:</b> Su función es desarrollar e implementar acciones que propendan a la promoción de la cultura a nivel comunal, mediante actividades orientadas a la comunidad en su conjunto.</p> <p><b>Encargada de Biblioteca Comunal:</b> Su función es gestionar técnica y administrativamente la Biblioteca Comunal.</p> <p><b>Encargado de Informática e Inventario:</b> Su función es monitorear sistema SIGE, coordinar trabajo y Técnicos Informáticos de los establecimientos. Asimismo, efectuar las gestiones relativas a elaboración y monitoreo de</p>
--	--



inventario.

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

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar, el/la Jefe/a de Educación Municipal son:

- Alcaldesa de la Comuna: El Alcalde es el líder político, sostenedor y Administrador de toda la educación pública de la comuna de La Pintana; se relacionan en una dinámica y búsqueda que responda a las realidades propias de la comuna para enfrentar los desafíos presentes y futuros.
- Concejo Municipal: Se relaciona para sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal, que le permita a dicho Concejo mantenerse informado respecto de las Acciones que desarrolla el DAEM.
- Coordinadores Técnicos y/o Encargados de las distintas áreas del DAEM.
- Directores(as) de Establecimientos Educacionales Municipales.
- Directoras de Salas Cunas y Jardines Infantiles.
- Administración Municipal.
- Dirección de Control.
- Dirección de Asesoría Jurídica.
- Dirección de Administración y Finanzas Municipales (DAF).
- Secretaria Comunal de Planificación (SECPLAC).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO).
- Departamento de Salud.
- Dirección de Obras Municipales (DOM).
- Organismos de los distintos estamentos de las comunidades educativas: Centros de Alumnos; Centros de Padres, Gremios y Asociaciones, entre otros.
- Ministerios, Intendencia Regional Metropolitana, Universidades y otros organismos del Estado.

**5.4 RENTA**

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.480.000.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.297.296.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.777.296.-**

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 **\$1.480.000.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

### 5.5. CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

El Jefe/a del Departamento de Educación Municipal 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. (D.F.L. N° 1 de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, 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.

### 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO PARA JEFE/A DAEM

- El Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a del Departamento de Educación Municipal 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 DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso
- Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, 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 Jefe(a) del Departamento de Administración de Educación Municipal

**1. ANTECEDENTES GENERALES:**

**Identificación**

Nombre	
Cargo	Jefe/a del Departamento de Educación Municipal
Municipalidad	La Pintana
Fecha de nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Periodo de desempeño en el cargo	

**Periodicidad de la Evaluación**

Fecha de evaluación 1° año de gestión	
Fecha de evaluación 2° año de gestión	
Fecha de evaluación 3° año de gestión	
Fecha de evaluación 4° año de gestión	
Fecha de evaluación 5° año de gestión	
Fecha de evaluación final	

<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 período 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.

## 2. COMPROMISOS DE DESEMPEÑO:

<b>Objetivo 1:</b>	Contribuir al mejoramiento de los procesos y resultados de aprendizaje del servicio de educación que ofrecen los establecimientos educacionales dependientes del DAEM, mediante el diseño e implementación efectiva de estrategias diversas en las principales temáticas educativas.												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</b>												
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
Número de acciones desarrolladas para la gestión del Proyecto estratégico Educativo Municipal <sup>3</sup>	Nº de acciones desarrolladas para la gestión del Proyecto estratégico Educativo Municipal en el año T en relación al Nº de acciones programadas para la gestión del Proyecto estratégico Educativo Municipal en el año T	2 de 2	15%	2 de 2	15%	2 de 2	15%	2 de 2	15%	2 de 2	15%	- Informe Anual de las acciones desarrolladas, entregado por el Jefe/a del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los tres primeros meses del año siguiente al año T.	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.
Número de Establecimientos Educacionales en categoría de desempeño insuficiente, suben al menos un nivel en la escala de desempeño de la Agencia de la Calidad de la Educación <sup>4</sup> .	Nº Establecimientos educacionales en categoría de desempeño insuficiente que suben al menos un nivel en la escala de desempeño de la Agencia de la Calidad de La educación, en relación al Nº de EE en categoría Insuficiente.	1 de 7	15%	1 de 6	15%	1 de 5	15%	2 de 3	15%	2 de 3	15%	- Informe anual Agencia de la Calidad de la educación, entregado por el Jefe/a del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los 30 días hábiles siguientes a la publicación oficial en la página web de la Agencia.	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.

<sup>3</sup> Acciones. Año 1: Diagnóstico y Diseño del Proyecto estratégico Educativo. Año 2: Implementación y Monitoreo. Año 3: Implementación y Evaluación de Medio Tiempo. Año 4: Implementación y Monitoreo. Año 5: Término de la Implementación y Evaluación de resultados.

<sup>4</sup> Se tendrá como referencia, el Nº de Establecimientos Educacionales que diciembre de 2018 se encontraban en categoría insuficiente, equivalente a un total de 07 establecimientos.

<b>Objetivo 2:</b>	Contribuir eficazmente en el fortalecimiento de las prácticas de buen trato en la convivencia escolar, generando climas y ambientes seguros y protectores del desarrollo integral de los estudiantes en todos los niveles de enseñanza.												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
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
N° de Establecimientos Educativos con Centro de Padres, Centro de Alumnos y Consejo Escolar constituidos de acuerdo a la normativa vigente.	N° de Establecimientos Educativos con Centro de Padres, Centro de Alumnos y Consejo Escolar constituidos de acuerdo a la normativa vigente, en relación al N° total de Establecimientos Educativos.	13 de 13	10%	13 de 13	10%	13 de 13	10%	13 de 13	10%	13 de 13	10%	- Informe anual consolidado, entregado por el Jefe/a del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los tres primeros meses del año siguiente al año T	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.
Porcentaje de Padres y Apoderados satisfechos con el servicio de educación que reciben.	(N° de padres y apoderados satisfechos con el servicio de educación en el año T / N° de padres y apoderados consultados por nivel de satisfacción educacional en el año T) * 100	25%	10%	30%	10%	40%	10%	50%	10%	60%	10%	- Resultados de aplicación anual de encuesta de satisfacción de usuarios, entregado por el Jefe/a del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los tres primeros meses del año siguiente al año T.	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.

<b>Objetivo 3:</b>	Gestionar eficientemente los recursos humanos, financieros, materiales y patrimoniales disponibles, que permitan la realización del servicio de educación que estos ofrecen a la comunidad.												
<b>Ponderación:</b>	<b>30%</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>
<sup>5</sup> Porcentaje de ejecución de 1° y 2° cuota del FAEP <sup>6</sup> , en plazo y forma según convenio suscrito con la DEP <sup>7</sup> .	$\frac{(M \$ \text{ FAEP ejecutado en plazo y forma en el año T} / M \$ \text{ FAEP asignado en el año T}) * 100}{100}$	60%	15%	60%	15%	60%	15%	60%	15%	60%	15%	Informe de Ejecución remitido en copia digitalizada a la Alcaldesa en un plazo no superior a 15 días hábiles posteriores a la aprobación de la DEP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.</li> <li>- Los recursos FAEP son traspasados oportunamente.</li> <li>- Las direcciones municipales involucradas en los procesos de compras cumplen los plazos establecidos en el Reglamento.</li> </ul>
Porcentaje de docentes que participan en el Programa de Capacitación implementado o en conjunto con el CPEIP <sup>8</sup> , que mejoran su calificación de desempeño.	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de docentes que mejoran su calificación de desempeño en el año T} / \text{N}^\circ \text{ de docentes capacitados año T}) * 100}{100}$	50%	15%	55%	15%	60%	15%	65%	15%	70%	15%	- Informe anual del CPEIP validado por la Jefatura del DAEM, entregados a la Alcaldesa en formato digital e impreso, durante los 30 días hábiles siguientes a la publicación oficial del CPEIP	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.

<sup>5</sup> La DEP entrega la cuota N° 3 a partir de octubre del año en curso. Considerando todos los procesos administrativos de la DEP y de la Municipalidad, la ejecución finalmente se realiza el siguiente año.

<sup>6</sup> Fondo de Apoyo a la Educación Pública

<sup>7</sup> Dirección de Educación Pública

<sup>8</sup> Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

<b>Objetivo 4:</b>	Promover el fortalecimiento de la gestión del servicio educativo que ofrecen los jardines infantiles a su comunidad, para mejorar los resultados de aprendizajes.												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</b>												
<b>Indicadores</b>													
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
Número de acciones desarrolladas para la gestión de la Política Comunal para la Educación Inicial <sup>9</sup> .	Nº de acciones desarrolladas para la gestión de la Política Comunal para la Educación Inicial en el año T, respecto al Nº de acciones programadas para la gestión de la Política Comunal para la Educación Inicial en el año T	2 de 2	10%	2 de 2	10%	2 de 2	10%	2 de 2	10%	2 de 2	10%	Informe Anual de las acciones desarrolladas, entregado por el Jefe/a del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los tres primeros meses del año siguiente al año T.	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.
Porcentaje de Padres y Apoderados satisfechos con el servicio de educación parvularia que reciben.	$\left( \frac{\text{Nº de padres y apoderados satisfechos con el servicio de educación parvularia en el año T}}{\text{Nº de padres y apoderados consultados por el servicio de educación parvularia en el año T}} \right) * 100$	25%	10%	30%	10%	40%	10%	50%	10%	60%	10%	- Resultados de aplicación anual de encuesta de satisfacción de usuarios, entregado por el Jefa o Jefa del DAEM a la Alcaldesa, en formato digital e impreso, durante los tres primeros meses del año siguiente al año T.	El año lectivo se desarrolla según calendario escolar establecido por SEREMI de Educación.

<sup>9</sup> Acciones. Año 1: Diagnóstico y Diseño de la Política Comunal para la Educación Inicial. Año 2: Implementación y Monitoreo. Año 3: Implementación y Evaluación de Medio Tiempo. Año 4: Implementación y Monitoreo. Año 5: Término de la Implementación y Evaluación de resultados.

### 3. CUMPLIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

- 3.1.** El porcentaje anual de cumplimiento esperado es:
- Año 1: 60% de cumplimiento.
  - Año 2: 65% de cumplimiento.
  - Año 3: 70% de cumplimiento.
  - Año 4: 75% de cumplimiento.
  - Año 5: 75% de cumplimiento.
- 3.2.** Anualmente el Jefe(a) del DAEM deberá emitir un informe de cumplimiento del convenio de desempeño, adjuntando los medios de verificación establecidos.
- 3.3.** Asimismo, anualmente la Alcaldesa definirá una Comisión que certificará los medios de verificación de los cumplimientos para determinar el porcentaje alcanzado.
- 3.4.** Si el mínimo anual exigido no se cumpliera, facultar a la Alcaldesa para poner término al contrato suscrito por el Jefe(a) de Educación Municipal, en el marco de las normas establecidas para este efecto.