

## JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE PUTAENDO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Putaendo, Región  
de Valparaíso

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

#### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

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

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

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

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	26
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	342
<b>Presupuesto que administra</b>	\$5.056.287.457

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p><b>1.</b> Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p><b>1.1</b> Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.  <b>1.2</b> Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Putaendo.  <b>1.3</b> Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p>
<p><b>2.</b> Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p><b>2.1</b> Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.  <b>2.2</b> Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.  <b>2.3</b> Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p><b>3.</b> Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p><b>3.1</b> Generar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados y apoderadas.  <b>3.2</b> Mejorar la satisfacción de madres, padres, alumnos/as y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, respecto de la medición del año anterior.  <b>3.3</b> Promover la instalación de los Consejos escolares, Consejos de profesores/as y centros de madres, padres y apoderados/as.</p>
<p><b>4.</b> Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas</p>	<p><b>4.1</b> Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p>

y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.

**4.2** Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).

**4.3** Ejecutar en forma eficiente el presupuesto anual.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$820.000.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.273.144.-**

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 **\$820.000-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

## 2.1 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.

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

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

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

**2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito de educación escolar.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

Establecimiento o comunas rurales  
Gestión de personas

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

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
---------------------	-------------------

**2.4 COMPETENCIAS  
PARA EL EJERCICIO  
DEL CARGO**

<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b> Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b> Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b> Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b> Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

**3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	26
<b>Dotación Total DAEM</b>	342
<b>Dotación Total Municipal</b>	524

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

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$12.627.117.457 (presupuesto incluye Salud y Educación)</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención	\$4.308.782.399
	Aporte Municipal	\$219.770.000
	Otros financiamientos	\$527.735.058
	<b>TOTAL</b>	<b>\$5.056.287.457</b>

La comuna de Putaendo tiene una superficie de 7.68 Km<sup>2</sup>, ubicada en la zona central de Chile en la provincia de San Felipe, Región de Valparaíso, distante a 102.6 km de la ciudad de Santiago, y a 134.9 km de su capital regional de Valparaíso y 15.6 km de San Felipe. Su centro histórico fue declarado Zona Típica en 2002, por sus características arquitectónicas singulares, que conforman un conjunto característico de la construcción doméstica de los siglos XIX y principios del siglo XX. En torno a la plaza Prat se concentran las principales actividades comerciales y de servicios de la comuna.

La historia de Putaendo está marcada por importantes hitos de impacto nacional, entre los que destacan, ser núcleo de la cultura Aconcagua, por cuyo territorio se desarrollaron hechos históricos relevantes como la conquista de Chile Central por los Incas y españoles, como también por el ingreso de la columna principal del Ejército de Los Andes (1817). Putaendo es considerado como el primer pueblo libre de Chile, luego de las batallas de Achupallas y Las Coimas.

Además de Putaendo, la comuna tiene otros 6 distritos censales: Rinconada de Silva, Las Coimas, Quebrada de Herrera, El Manzano, Piguchén y Lo Vicuña. Es importante destacar que Putaendo está marcado con importantes hitos históricos, pasando a ser el primer pueblo libre de Chile.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	16.754
Porcentaje de Población Rural (%)	72,80
Porcentaje de Población Urbana (%)	27,20
Tasa de Natalidad (TAS)	11,50
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	5,30
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,89
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,11

Datos extraídos desde los CENSO de población 2017, llevados a cabo por el instituto Nacional de Estadísticas (INE)

La actividad económica es agropecuaria y principalmente en fruticultura. Las mayores producciones se dan en durazno conservero, uva de mesa, nogal y damascos. En menor escala están los productos de chacras, cereales y alfalfa.

Respecto de la actividad ganadera se cuenta con crianceros de caprinos y bovinos. En relación a la actividad minera existe la pequeña minería de tradición familiar, quienes se dedican principalmente a la extracción de cobre.

**VULNERABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES**

<b>RBD</b>	<b>ESTABLECIMIENTO</b>	<b>EDUC.</b>	<b>EDUC. MEDIA</b>
------------	------------------------	--------------	--------------------

		BÁSICA	
1301	LICEO MANUEL MARIN FRITIS	97%	99%
1302	LICEO RINCONADA DE SILVA	92%	100%
1304	ESCUELA PASO HISTORICO	95%	-
1305	ESCUELA RENACER	92%	-
1307	ESCUELA SAN ALBERTO	92%	-
1308	ESCUELA ALEJANDRINA CARVAJAL	95%	-
1309	ESCUELA EDURDO BECERRA B	100%	-
1310	ESCUELA MARIA LEIVA DE IBAÑEZ	94%	-
1312	ESCUELA GASTON ORMAZABAL C	94%	-
1313	ESCUELA ALEGRIA CATAN DABIKE	96%	-
40009	CENTRO DE APOYO A LA EDUCACIÓN ESPECIAL	80%	-
	PROMEDIO COMUNAL	95 %	100%

Fuente de la información Junta Nacional de Auxilio y Becas JUNAEB.

#### ESCOLARIDAD DE LAS MADRES

EDUCACIÓN	ESCOLARIDAD DE LAS MADRES Escuelas/Liceos	
	Cantidad	Porcentaje
BASICA COMPLETA	116	9,3%
BASICA INCOMPLETA	127	10,2%
MEDIA COMPLETA	532	43%
MEDIA INCOMPLETA	183	14,7%
SUPERIOR COMPLETA	217	17,4%
SUPERIOR INCOMPLETA	68	5,4%

Fuente Registro de Matricula 2021 de los Establecimientos Educacionales.

Generar las condiciones para una educación inclusiva y de calidad en cada uno de los establecimientos educacionales en todos los niveles educativos que atiende a través de un trabajo planificado y sistemático que nos permita alcanzar metas a corto y largo plazo de acuerdo a los estándares nacionales de desempeño y una formación enmarcada en la responsabilidad, autonomía e innovación con sentido sociocultural y una mirada medioambientalista y sustentable.

### 3.3 CONTEXO INTERNO DEL DAEM

La comuna de Putaendo cuenta con 11 Establecimientos educacionales municipales y 4 jardines VTF, donde el 27% corresponde a establecimientos urbanos y el 73% a rural y se dividen en:

- 08 Escuelas de Educación Básica
- 01 Liceo de educación Básica y Media H-C
- 01 Liceo de educación Básica, Media H-C y TP Administrativo- Electricidad
- 01 Establecimiento Centro de Apoyo a la Educación Especial
- 04 Jardines infantiles VTF Vía transferencia de fondos JUNJI

En la Comuna existen 2 colegios particulares subvencionados con una matrícula el año 2020 de: Colegio Marie Pouseppin 728 estudiantes, establecimiento de la orden de las Hermanas Dominicanas de la Presentación. Colegio Cervantino 337 estudiantes, establecimiento que privilegia el desarrollo libre y autónomo de sus alumnos. Estas dos modalidades de oferta educativa impactan en la educación municipal en el momento de ingresar a la educación o en la continuidad estudios de enseñanza media.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una variación en los últimos cinco años producto de la disminución de la matrícula en la enseñanza media, dado esto por la oferta de los establecimientos particular subvencionados de la comuna y también de comunas aledañas



Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
1487	1257	1215	1245	1253	1270

Igualmente, los resultados en las distintas mediciones ministeriales realizadas a la fecha como promedio se visualiza una tendencia a mantener los resultados en el tiempo, por la intencionalidad de focos comunales por cubrir el currículum escolar mediante actividades desafiantes, con una Gestión directiva con foco en lo pedagógico, que potencie la reflexión docente y Evaluar correctamente los aprendizajes.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	394	400
2017	487	473
2018	393	406
2019	329	408
2020		

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	224	209	218	*	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	245	256	247	*	xxx
4° Básico	Matemáticas	221	231	230	*	xxx
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	205		197		
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	208		203		xxx
6° Básico	Matemáticas	213		207		xxx
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	210	217	*	225	xxx
8° Básico	Matemáticas	210	226	*	219	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales		219		*	xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales		212	218	*	
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	207	218	231	*	xxx
II° Medio	Matemáticas	196	200	222	*	xxx

**INDICADORES DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL  
SIMCE 2019 Resultado de Liceos/Escuelas**

INDICADORES	% Promedio Comunal
Autoestima académica y motivación escolar	81
Clima Convivencia Escolar	81
Participación y Formación ciudadana	85
Hábitos de vida saludable	75

Junto a los SIMCE es importante distribución matrícula

puntajes incluir la de la de la

comuna en los niveles de Logro entregados por la Agencia de la Calidad de la Educación.

Nivel	Matrícula	SIMCE	Insuficiente	Elemental	Adecuado
2º Básico	38 alumnos	Lenguaje	51,30%	31,30%	17,60%
4º Básico	94 alumnos	Lenguaje	50,00%	29,00%	21,00%
		Matemática	69,00%	29,40%	2%
6º Básico	91 alumnos	Lenguaje	60,00%	26,00%	14%
		Matemática	62%	32%	6%
8º Básico	8 alumnos	Lenguaje	37%	38%	25%
		Matemática	62%	25%	13%
2º Medio	47 alumnos	Lenguaje	87,50%	9,38%	3,13%
		Matemática	80%	20%	0%

Fuente: Reporte de la Agencia de la Calidad.

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Los principales actores con los que debe relacionarse el/la Jefe/a DAEM son: Comunidades Educativas, Autoridades Comunes: Alcalde, Concejo Municipal, Funcionarios Municipales: Administrador Municipal, Directivos de otros Departamentos Direcciones o Unidades Municipales,

Directores/as de establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados,

Directoras de jardines infantiles, docentes, asistentes de la educación.

Respecto de los actores externos, le corresponde interactuar con estudiantes y apoderados, centros de alumnos y centros de padres, Ministerio de educación, en los niveles de Secretaria Regional Ministerial de Educación y Dirección Provincial de educación, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación, CPEIP, Servicio de Salud Aconcagua, IST / Mutual u otro, cajas de compensación, JUNJI, JUNAEB, SENDA, OPD, Colegio de Profesores, (Comunal, Provincial, Nacional)

Asociaciones de asistentes de la educación, Universidades, Centros de Formación Técnica, Fundaciones, ONGS, organizaciones de la sociedad civil.

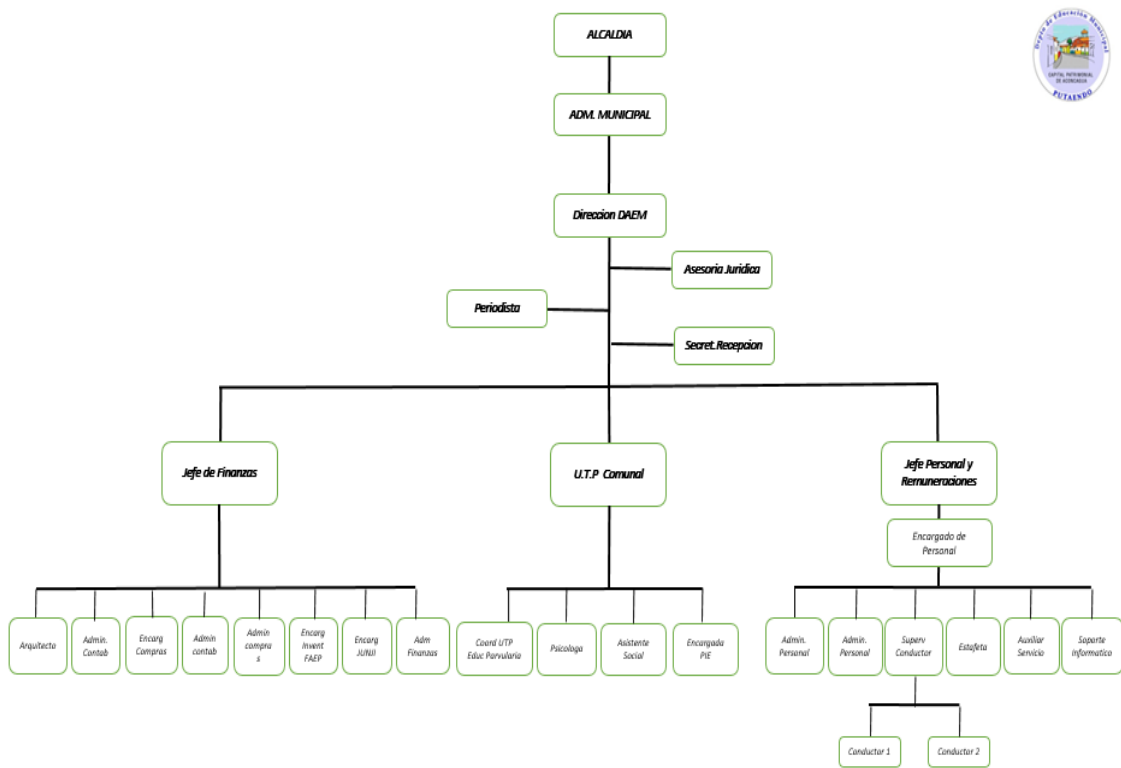
### 3.5

En la comuna hay 11 establecimientos educacionales, de los cuales 07 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

**ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

- RBD 1301 Liceo Manuel Marín Fritis
- RBD 1302 Liceo Rinconada de Silva
- RBD 1304 Escuela Paso Histórico
- RBD 1305 Escuela Renacer
- RBD 1307 Escuela San Alberto
- RBD 1312 Escuela Gastón Ormazábal
- RBD 1313 Escuela Alegría Catán Dabike

**3.4 ORGANIGRAMA**



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

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

## **5. 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>1</sup>**

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

### **I. ANTECEDENTES GENERALES**

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe/a DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

---

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

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

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	Putaendo
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
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/2022) AL (DD/MM/AAAA)**

<b>Objetivo N°1</b>	Mejorar los resultados de los aprendizajes en los establecimientos educacionales municipales de la comuna, contribuyendo al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.					
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Diseño y Ejecución de un Plan de Apoyo Educativo para la nivelación y movilización de aprendizajes	(cantidad de acciones ejecutadas del plan de apoyo año t/Cantidad de acciones del plan de apoyo año t) * 100	<p>-Plan de apoyo educativo para la recuperación y nivelación de aprendizajes, aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM.</p> <p>-Informe anual de implementación del Plan de Apoyo educativo</p> <p>-Resultados oficiales proporcionados por la evaluación DIA (Diagnóstico Integral de Aprendizaje) de la Agencia de la Calidad de la educación,</p>	En la comuna no existe un Plan de apoyo Educativo, solo existe el emanado por el MINEDUC	<p><b>Año 1:</b> 100% Diseño Plan de Apoyo Educativo y 50% de ejecución</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<p><b>Año 2:</b> 70% de ejecución del plan</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 3:</b> 90% de ejecución del plan y evaluación del mismo.</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 4:</b> 100% de ejecución del plan</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 5:</b> 100% de ejecución del plan y evaluación final del mismo.</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
Elaborar e implementar un plan de gestión de apoyo a la elaboración y restructuración de los PEI de los establecimientos educacionales y que den cuenta de la diversidad de los establecimientos, en coherencia con el PADEM	(cantidad de acciones ejecutadas del plan de gestión de apoyo año t/Cantidad de acciones del plan de apoyo año t) * 100	<p>-Plan de gestión educativo aprobado por la autoridad comunal</p> <p>-PEI alineado con la política comunal</p> <p>-Informe anual de implementación del Plan de Apoyo</p>	No existe un Plan de gestión	<p><b>Año 1:</b> 100% diseño plan y un 50% de implementación.</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				<p><b>Año 2:</b> 80% de implementación</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 3:</b> 85% de implementación y evaluación del plan.</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 4:</b> 95% de implementación</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		
				<p><b>Año 5:</b> 100% de implementación y evaluación final del plan</p> <p style="text-align: right;">15%</p>		

<b>Objetivo N°2</b>	Potenciar las habilidades y las competencias técnicas, directivas y relacionales del equipo DAEM, directivos/as y equipos de gestión.					
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>	<b>Supuestos básicos</b>	
Diseño e implementación de plan de capacitación técnicas y habilidades directivas para el personal del DAEM nivel central.	(N° de capacitaciones realizadas año t / N° de capacitaciones programadas año t) * 100	-Documento Plan de Capacitación Técnica y Habilidades Directivas aprobado por la autoridad comunal.  -acta de participación y acuerdos.  -Informe anual de Implementación del plan de capacitación	No existe un Plan de capacitación, pero existen acciones de capacitaciones.	Año 1: 100% de diseño del plan de capacitación y un 50% de implementación	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 50 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.	
				10%		
				Año 2: 80% de implementación.		10%
				Año 3: 80% de implementación y evaluación del plan		10%
				Año 4: 100% de implementación		10%
Año 5: 100% de implementación y evaluación final del plan	10%					
Diseño e implementación de plan de capacitación técnicas, habilidades directivas y relacionales para los equipos directivos de cada establecimiento educacional.	N° de (capacitaciones realizadas año t / N° de capacitaciones programadas año t) * 100	-Documento Plan de Capacitación aprobado por la autoridad comunal.  -acta de participación.  -Informe anual de cumplimiento del plan de capacitación	No existen un plan de capacitación.	Año 1: 100% de diseño y 50% de implementación	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.	
				10%		
				Año 2: 80% de implementación		10%
				Año 3: 90% de implementación		10%
				Año 4: 100% de implementación		10%
Año 5: 100% de implementación	10%					

<b>Objetivo N°3</b>	Fomentar la participación y compromiso de padres-madres y apoderados/as en la gestión de los establecimientos y en materias de convivencia escolar.				
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>				
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>	<b>Supuestos básicos</b>



Liderar la elaboración e implementación de un plan comunal para mejorar y fortalecer la participación de madres, padres y apoderados/as	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t/ N° de acciones programadas año t) * 100	-Documento Plan de Capacitación comunal para mejorar y fortalecer la participación de padres-madres y apoderados/as. aprobado por la autoridad comunal.  -Acta de participación.  -Informe anual de cumplimiento del plan	A nivel DAEM no existe con un plan para mejorar la participación. Cada establecimiento educacional cuenta con su propio plan para mejorar la participación de madres, padres y apoderados/as	Año 1: 100% de elaboración del plan y un 50% de implementación	10%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de implementación	10%	
				Año 3: 90% de implementación y evaluación de plan	10%	
				Año 4: un 100% de implementación	10%	
				Año 5: 100% de implementación y evaluación final del plan	10%	
Diseñar e implementar un plan de convivencia escolar acorde a la realidad comunal	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t / N° de acciones programadas año t) * 100	encuesta de satisfacción por parte de las y los apoderados y estudiantes.  Documento de diseño y plan de convivencia.  informe de ejecución anual del plan	No existe un plan de convivencia comunal, contamos con el plan entregado por el ministerio de educación	Año 1: 100% del diseño y un 50% de implementación.	10%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 80% de implementación.	10%	
				Año 3: 80% de implementación y evaluación de plan	10%	
				Año 4: 90% de implementación.	10%	
				Año 5: 100% de implementación y evaluación final del plan	10%	

<b>Objetivo N°4</b>	Mejorar la gestión financiera a través del estudio y planeamiento de las necesidades de los centros educativos				
<b>Ponderación</b>	<b>30%</b>				
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>	<b>Supuestos básicos</b>
Liderar el diseño, y ejecución de Plan que fomente la	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t / N° de acciones programadas)	-Plan de Aumento de Asistencia Comunal aprobado por	No contamos con un plan de aumento de asistencia, cada	Año 1: 100% del diseño del plan y 50% de implementación.  10%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso

Asistencia Comunal promedio de los establecimientos educacionales y mitigue la deserción escolar	programadas en el plan año t) * 100	autoridad comunal.  -Informe anual de cumplimiento del plan.  -Registro de asistencia.	establecimiento tiene su plan.	Año 2: 70% de implementación	10%	fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 3: 80% de implementación y evaluación del plan	10%	
				Año 4: 100% de implementación	10%	
				Año 5: 100% de implementación y evaluación del plan	10%	
Aumentar la correcta ejecución (sujeción a los lineamientos entregados por los distintos organismos, y que los gastos sean aceptados en rendición ) del presupuesto anual por ejemplo fondo SEP, PIE y proyectos	(Presupuesto anual ejecutado correctamente año t/ Presupuesto anual rendido en el año t)* 100	Rendición de gastos ante las distintas institucionalidades rendida correctamente  Revisión de los diferentes convenios.	Gastos  2020, 88%  2019, 90%  2018, 63%	Año 1: 70%	10%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 75%	10%	
				Año 3: 75%	10%	
				Año 4: 95%	10%	
				Año 5: 95%	10%	
Diseño y ejecución un plan para aumentar matriculas en los establecimientos de la comuna	(N° de acciones ejecutadas en el plan año t / N° de acciones programadas en el plan año t ) * 100	Registro de alumnos y alumnas matriculados en el SIGE.  Informe anual de ejecución del plan	No existe en la comuna un plan de aumento de matriculas	Año 1: 100% diseño y un 20% de implementación	10%	Que los E.E. de la comuna no estén afectados por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, tales como emergencia Sanitaria, crisis social, paros docentes de al menos 60 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
				Año 2: 80% de implementación	10%	
				Año 3: 90% de implementación y evaluación del plan	10%	
				Año 4: 100% implementación	10%	
				Año 5: 100% implementación y evaluación del plan	10%	

### Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Se espera un cumplimiento de metas de un 50% para el año 1 y de un 90% para los años restantes. Dicho porcentaje deberá exigir al menos el cumplimiento del 50% de cada objetivo. El incumplimiento de las metas mínimas establecidas podría significar la desvinculación del cargo. Sin embargo, si el desempeño se

encuentra entre el 40 y 49% el primer año y entre el 80 y 89% los años restantes, podrá el alcalde mantener al Jefe DAEM en el cargo cuando existan razones fundadas para ello.