

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región, Quillota

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

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

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

1.2.1. A 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.

(\*) 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

La educación municipal de la comuna busca educar para la felicidad del ser humano, lo que implica entregar un servicio educativo inclusivo, democrático, de respeto mutuo y de no discriminación que valore el sentido público de la educación, con foco en el mejoramiento de la calidad, que permita a los estudiantes contar con igualdad de oportunidades y experiencias de aprendizaje pedagógico convivencial.

Los objetivos estratégicos plasmados en el plan estratégico para la educación comunal dicen relación con:

- Articulación entre establecimientos, niveles y actores educativos.
- Autonomía de los establecimientos y del rol docente.
- Colaboración entre los distintos roles educativos, a nivel de establecimientos, entre establecimientos, con el DAEM y el Municipio.
- Comunicación que permita resignificar los sentidos de un discurso de educación pública, difundir los proyectos educativos y acciones de la educación municipal a nivel comunal.

Lograr la misión de la educación pública municipal implica el desafío de generar comunidades educativas en el bienestar, donde docentes y asistentes de la educación cuenten con condiciones de trabajo y climas laborales adecuados que favorezcan y faciliten la labor pedagógica en el aula.

Por tanto en el contexto actual de transición a los servicios locales, se requiere que el Jefe DAEM desde su rol de líder intermedio, vele por un proceso de cambio que tenga presente el bienestar de estudiantes, de docentes y asistentes de la educación en virtud de la filosofía que inspira a la municipalidad de Quillota.

**2.3  
CONTEXTO  
EDUCACIONAL**

La comuna de Quillota posee 27 Establecimientos educacionales municipales, donde el 65% corresponde a establecimientos urbanos y el 35% a rural y se dividen en:

- 7 escuelas de Educación Básica
- 6 colegios de Educación Básica y Media
- 2 establecimientos de Educación Adultos. 1 CEIA y 1 contexto de encierro.
- 1 establecimientos de Educación Especial
- 9 jardines infantiles Vía transferencia de fondos JUNJI

A nivel comunal, existe una oferta de aproximadamente 14 colegios particular subvencionados. 4 de ellos cuentan con gratuidad.

Por otra parte, la matrícula municipal a nivel general ha tenido un leve aumento en los últimos tres años, lo que se explica por la ampliación de nivel educación media en escuelas que contaban con cursos hasta 8° básico. Con esta medida se ha logrado que permanezcan en la educación pública estudiantes que antes emigraban a 1° medio a la educación particular subvencionada. Por otra parte desde el año 2017, producto de los movimientos migratorios, se ha recibido estudiantes de países como Venezuela en primer lugar, y Haití en segundo lugar. Con un total de 209 estudiantes este año 2018.

Matrícula Histórica					
2013	2014	2015	2016	2017	2018
7067	7111	6962	6695	6975	6452

Es importante precisar que en relación a la matrícula del Centro integral de Adultos, este generaba un proceso de incorporación inicial de estudiantes que a lo largo de los años se fue reduciendo ostensiblemente por retiros y deserciones. A saber: 1553 alumnos en 2013, 1070 en 2014, 1087 en 2018, 874 2016, 926 2017, 757, 2018.

Por otra parte, en relación a los resultados de aprendizaje, se puede observar en lo que respecta a la PSU, el urgente desafío de diseñar acciones en lo pedagógico curricular que permitan la mejora en los indicadores para que los estudiantes puedan tener trayectorias post secundarias con mejores y mayores oportunidades.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2012	427	428
2013	440	434
2014	438	424
2015	431	433
2016	444 Promedio L y M	
2017	439	419

En relación al SIMCE, se observa una tendencia positiva en los resultados en los últimos años y de mantención de los resultados. No obstante, aún existen 3 establecimientos con nivel insuficiente de acuerdo a los parámetros definidos por la agencia de calidad y un establecimiento con resultado medio bajo. Además aún hay establecimientos con resultados promedio bajo los 240 puntos. Por tanto, una acción necesaria a realizar es analizar estos resultados junto con las acciones transversales desarrolladas en los establecimientos y DAEM y retroalimentar los objetivos y metas de los Planes de Mejoramiento por cada unidad educativa.

SIMCE	ÁREA	2012	2013	2014	2015	2016	2017
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	236	231	224	236		
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	244	247	249	255	247	258
4° Básico	Matemáticas	237	229	239	248	247	254
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural						

6° Básico	Lenguaje y Comunicación		227	216	239	232	
6° Básico	Matemáticas		227	222	238	229	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación		246	226	231		232
8° Básico	Matemáticas		250	241	244		243
8° Básico	Ciencias Naturales		254		242		
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales						
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	243	238	233	218		
II° Medio	Matemáticas	231	215	227	214	232	230

En relación a los niveles de aprendizajes logrados por los estudiantes a nivel comunal es posible señalar que en el año 2017 un 38,5% de estudiantes de 4° básico se encuentran en nivel insuficiente en lenguaje y un 43,6% en matemáticas:

Curso	Área	Nivel	2014	2015	2016	2017
4°	lenguaje	Insuficiente	44%	37,5%	45,6%	38,5%
		Elemental	32%	35,1%	32%	26,6%
		Adecuado	24%	27,4%	22,4%	34,9%
4°	matemáticas	Insuficiente	55,5%	46,9%	49,9%	43,6%
		Elemental	34,4%	40,6%	33,5%	36,4%
		Adecuado	10,1%	12,5%	16,6%	19,9%

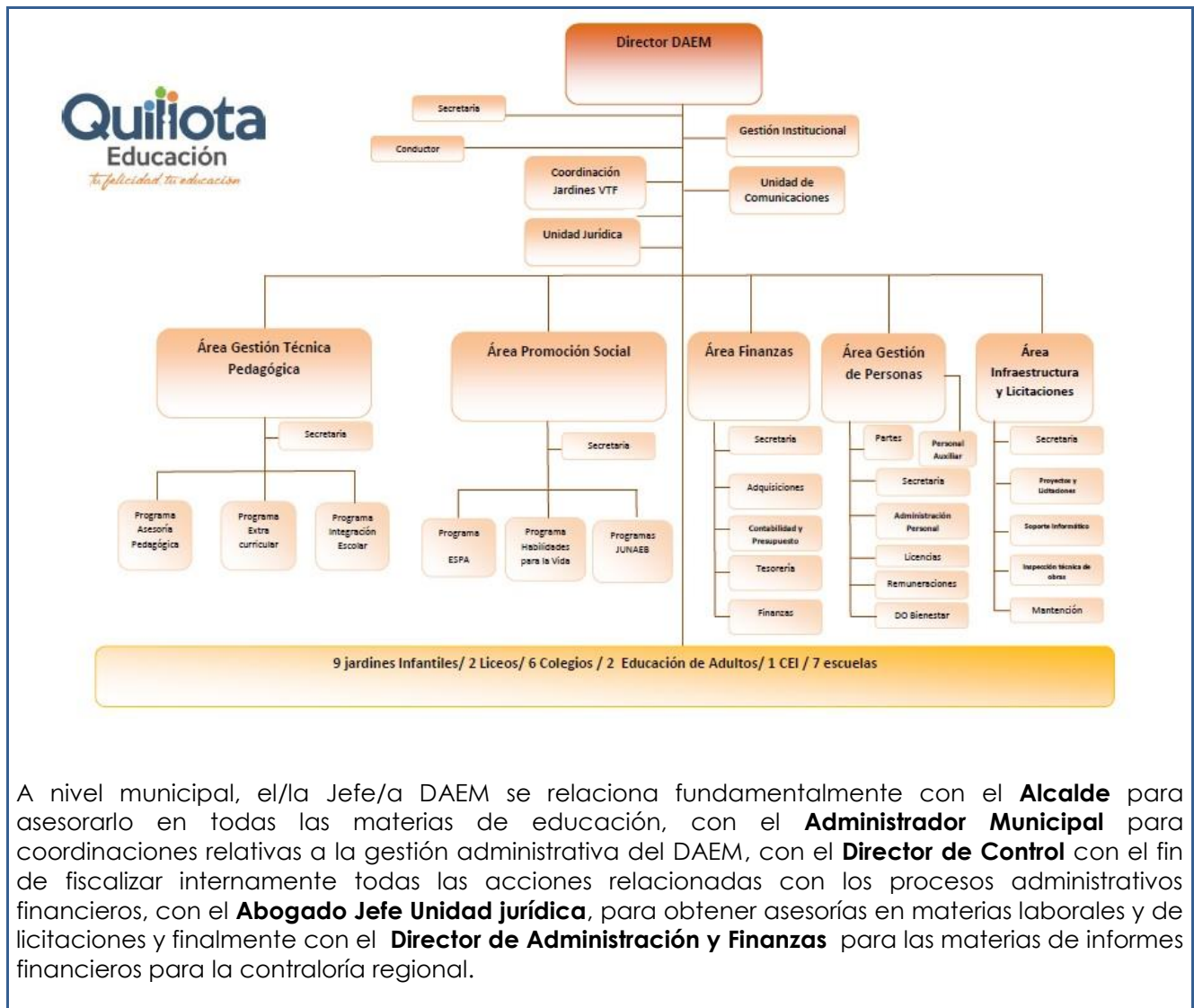
Lo anterior devela la necesidad de acuerdo a lo indicado por la agencia de calidad de: evaluar las acciones desarrolladas en el tiempo en el contexto de la implementación de la ley SEP y de los planes de mejoramiento educativo que inciden en el logro de los estudiantes. Conjuntamente implica diseñar nuevas acciones que permitan reforzar los aprendizajes de aquellos estudiantes de 4° básico que se encuentran en los niveles más descendidos y Relacionar y evaluar aquellas estrategias pedagógicas implementadas en los Establecimientos que inciden en un aumento del porcentaje de estudiantes en el Nivel Adecuado.

## 2.4 CONTEXTO EXTERNO DEL DAEM

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

- **La Dirección Provincial de Educación**, a través de las supervisiones que hacen a los establecimientos educacionales y de las evaluaciones del plan de mejoramiento educativo.
- **SEREMI de Educación**, aprobación de implementación, seguimiento y rendición del FAEP, coordinar proyectos de infraestructura educacional, trámites de reconocimiento oficial, aumentos de cursos y niveles educativos.
- **Agencia de Calidad**, en las visitas integrales a establecimientos con categoría de insuficiente en los resultados de aprendizaje.
- **Superintendencia de Educación**, En los procesos administrativos posteriores a las visitas de fiscalización a los establecimientos educacionales y jardines infantiles; como también en casos de denuncias anónimas de apoderados y personal.
- **Contraloría Regional de Valparaíso**, en procesos de fiscalización de recursos y en situaciones de presentaciones de personal.
- **JUNJI**, la relación se genera al contar con 9 jardines vía transferencia de fondos, por tanto, estamos sujetos a rendiciones mensuales, autorizaciones vinculadas a infraestructura y funcionamiento de los jardines.
- **JUNAEB**, en la coordinación de la implementación de los planes de alimentación y salud, Habilidades para la Vida y Residencia Familiar.

## 2.5 ORGANIGRAMA



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
CARGO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Nº personas que dependen directamente del DAEM</b>	<b>37</b>
<b>Dotación Total DAEM</b>	<b>1057</b>
<b>Dotación Total Municipal</b>	<b>1916</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	M\$ 18.232.087	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (88,87%)	\$12.680.070.940
	Aporte Municipal (0 %)	\$0
	Otros financiamientos (11,13 %)	\$1.587.738.424
	<b>TOTAL</b>	<b>\$14.267.809.364.</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La comuna de Quillota, es la capital provincial del mismo nombre y se ubica a 64 km de Valparaíso. Cuenta con una superficie de 302 Km<sup>2</sup>.

**LÍMITES TERRITORIALES**

Al **Norte** limita con las comunas de Puchuncaví, La Cruz e Hijuelas. Al **Sur** limita con las comunas de Limache y Olmué. Al **Oriente** limita con la comuna de Hijuelas en línea sinuosa desde la cota 1087 hasta el Cerro La Campana. Al **Poniente** limita con la comuna de Quintero en línea sinuosa desde el Río Aconcagua y hasta el Cerro Alto de Francés.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	90.517
Porcentaje de Población Rural (%)	13,46
Porcentaje de Población Urbana (%)	86,54
Tasa de Natalidad (TAS)	11,5
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	3,6
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	48.1
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	51.9%

Las mayores áreas productivas de la comuna son: Comercio 2017 (39,6 %), Agricultura 1000 (19,3%), actividad inmobiliaria 561 (10,8 %) Transporte 480 (9,3 %).

Por su parte, el nivel de cesantía en el último trimestre alcanza al 6,6 %. El sueldo promedio es de \$280.000 en las mujeres y \$ 377.000 los hombres.

**2.7  
ESTABLECIMIENTOS  
COMUNALES  
NOMBRADOS POR  
LEY 20.501**

En la comuna hay 18 establecimientos educacionales, de los cuales 13 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- 1.- Colegio Deportivo y Polivalente Santiago Escuti Orrego
- 2.- Colegio Valle de Quillota
- 3.- Liceo Agrícola de Quillota
- 4.- Colegio Roberto Matta
- 5.- Escuela Niñas Canadá
- 6.- Escuela Superior N° 1
- 7.- Colegio República de México
- 8.- Colegio Arauco
- 9.- CEIA
- 10.- Escuela Abel Guerrero
- 11.- CEI Los Paltos
- 12.- Colegio Cumbres de Boco
- 13.- Escuela Nuestro Mundo

Se realizarán durante el segundo semestre 2018 concursos para proveer cargo en 6 establecimientos educacionales para el 2019.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

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

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



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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Fortalecer los procesos pedagógicos de los establecimientos para la mejora pedagógica y curricular.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de aprendizaje en base a los informes de la agencia de calidad.                      1.2 Implementar plan de apoyo integral a escuelas con bajos resultados y priorizados por agencia de calidad, interdisciplinarios en lo pedagógico y psicosocial.                      1.3 Promover procesos participativos de autoevaluación y análisis de resultados y procesos relevantes de la escuela (PEI, PME, Resultados educativos, PSU), como también del personal.                      1.4 Desarrollar sistema de acompañamiento y apoyo a directivos y docentes.</p>
<p>2. Promover la articulación y colaboración entre establecimientos niveles y actores educativos.</p>	<p>2.1 Fomentar sentido de red, equipo y colaboración de los distintos actores educativos, consolidando cultura de trabajo en torno a objetivos comunes vinculados con los PEI de las unidades, claridad en los roles y responsabilidades.                      2.2 Promover la articulación interna entre lo pedagógico curricular y lo convivencial a nivel de gestión institucional y de aula.                      2.3 Promover instancias sistemáticas de intercambio de buenas prácticas, aprendizajes y procesos de innovación.</p>
<p>3. Generar condiciones laborales adecuadas para el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>3.1 Desarrollar procesos de selección de personal que permitan atraer, captar, reclutar y retener directivos, profesores, y asistentes de la educación acorde a los aprendizajes a generar y PEI de los establecimientos.                      3.2 Construir e implementar proceso de inducción para docentes y directivos, en contextos educativos que demandan altas habilidades de contención emocional, resolución de conflictos y habilidades comunicativas.                      3.3 Fortalecer las competencias técnicas y genéricas de directivos, docentes y asistentes de la educación.</p>
<p>4. Desarrollar visión estratégica local para asegurar servicio de educación pública de calidad integral, atractiva y respetada por la comunidad y enfocada en aprendizajes que impacten el desarrollo de los estudiantes, de forma inclusiva, con identidad y sello comunal.</p>	<p>4.1 Implementación de PEI y plan estratégico comunal de carácter participativo y que considere necesidades y oportunidades para la mejora de las unidades educativas.                      4.2 Implementar estrategias para promover inclusión y respeto a la diversidad de manera participativa fomentando reglamentos, planes y otros instrumentos que garanticen convivencia, participación y no discriminación.                      4.3 Fortalecer la comunicación a actores de la comunidad escolar, organizándola en categorías y dimensiones accesibles y fáciles de comprender.</p>



<p>5. Velar disponibilidad de recursos y condiciones organizacionales que respalden el trabajo docente, directivo y de DAEM en función de las unidades educativas de la comuna.</p>	<p>5.1 Promover y asesorar en la responsabilización de comunidades educativas, con énfasis en directores, de recursos, matrícula y asistencia y de los costos del proceso educativo, uso y control de recursos.</p> <p>5.2 Organizar el trabajo del DAEM con el fin de asegurar que haya una mejor coordinación y apoyo para los establecimientos, de manera que cumplan los objetivos y PME.</p> <p>5.3 Velar por contar con climas laborales positivos en las unidades educativa y se implementan medidas para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</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>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>20%</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>20%</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>10%</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>20%</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>20%</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 y finanzas. 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>	1057
<b>Presupuesto que administra</b>	\$14.267.809.364

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por:

-**Coordinador Área Promoción Social y Convivencia Escolar:** Responsable de gestionar y articular plataforma de servicios y oportunidades sociales para la comunidad educativa y de acompañar a los establecimientos en el diseño de estrategias de promoción de la convivencia escolar y prevención de la violencia escolar, velando por la implementación de planes de gestión de convivencia y protocolos de actuación, conformes la política de convivencia, las normativas vigentes.

-**Coordinador Área Técnica Pedagógica:** Responsable de desarrollar y gestionar programas y planes de acción orientados a apoyar y mejorar la calidad del proceso educativo en las áreas de gestión pedagógica curricular y extra curricular, asegurando respuestas más oportunas y ajustadas a las reales necesidades de cada establecimiento educacional de Red-Q.

- **Jefa Área Infraestructura y Licitaciones:** Proveer servicios de mantención de equipos e infraestructura, además de postular e implementar proyectos orientados a la mejora de la infraestructura de los establecimientos.

- **Jefa de Finanzas:** Le corresponde gestionar los recursos financieros aportados por entes externos como MINEDUC, JUNAEB, etc.; recursos financieros internos propios de Aportes Municipales; y los recursos financieros provenientes de la auto-gestión, como son los fondos de terceros y que no forman parte del patrimonio, llevando a cabo su control y racionalización, según la norma legal financiera vigente.

- **Jefa de Gestión de Personas:** Responsable de gestionar acciones orientadas hacia el desarrollo organizacional y de las personas de Red-Q, de acuerdo a políticas municipales, el direccionamiento estratégico de la organización (PADEM), en el marco de las normas y disposiciones legales vigentes.

- **Profesional Gestión Institucional:** Su rol es proveer de información para la toma de decisiones de manera integrada y apoyar procesos vinculados a la planificación estratégica y seguimiento de indicadores.

- **Asesor jurídico:** Su rol es Prestar asesoría y apoyo jurídico en el DAEM, en ámbitos de derecho administrativo y laboral con énfasis en el cumplimiento de la normas de compras públicas, derecho laboral y procedimientos asociados a las fiscalizaciones de superintendencia de educación y contraloría general de la República.

- **Encargada de Comunicaciones y Audiovisual:** Su responsabilidad es asesorar al Director(a) de Red-Q en materias de comunicación e en distintas áreas de gestión y de elaborar y ejecutar las políticas, planes, estrategias y acciones comunicacionales destinadas a difundir y promover la educación municipal de Quillota, con énfasis en las acciones implementadas a través de la ley SEP.

- **Coordinadora Unidad Jardines Infantiles VTF:** conectar medios y esfuerzos para una acción común que implica la planificación, organización, monitoreo y sistematización de las diversas tareas de quienes forman parte de los jardines VTF, con el objetivo de que se gestionen las diversas acciones educativas, que permitan el cumplimiento de resultados, logros e indicadores que apunten a mejorar la calidad de la educación parvularia.

- **Secretaría de Dirección:** Gestionar los procesos administrativos derivados directamente de la dirección DAEM y administrar agenda de jefatura.

- **Conductor:** Transportar a personal DAEM a las distintas acciones derivadas de su función y en situaciones especiales a estudiantes de la RED Q.

- **Directores/as** jardines, Escuelas, colegios, Liceos, escuela especial y centros de adultos. La responsabilidad de cada director es liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto nacionales como locales.

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

Los principales actores con los que debe relacionarse el/la Jefe/a DAEM son: Alcalde, Concejo Municipal, Jefe de Gabinete municipal, directores de otras unidades municipales, Directores/as de establecimientos educacionales, 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, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, IST, caja de compensación, JUNJI, JUNAEB, SENDA, colegio de profesores, asociaciones de asistentes de la educación, universidades, centros de formación técnica, organizaciones de la sociedad civil.

### 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 470% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$2.945.452.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$3.572.144.-**

En caso de que 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 470%.

### **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	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

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



## II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

**Año de gestión: (dd/mm/aaaa) al (dd/mm/aaaa)**

<b>Objetivo1:</b>	Acompañar, asesorar y monitorear sistemáticamente los procesos pedagógicos y de gestión directiva de los establecimientos educacionales para contribuir a los aprendizajes de los estudiantes.												
<b>Ponderación:</b>	20%												
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
Diseño y porcentaje de ejecución de plan de visitas mensuales directores EE	(N° de visitas realizadas mensuales por EE/N° de visitas programadas para el año1)*100	Diseño visitas	10%	60%	10%	80%	10%	80%	10%	100%	10%	Informe anual que sistematice visitas mensuales  Bitácora o acta mensual por establecimiento o	No realización de clases por períodos mayores a 30 días
Diseño y porcentaje de ejecución de plan integral	(N° de actividades implementadas del plan	Diseño del plan	10%	60%	10%	80%	10%	90%	10%	100%	10%	Informes Agencia de Calidad	No realización de clases por

escuelas con bajos resultados	integral en el año (t)/N° actividades programadas para el año t1)*100												períodos mayores a 30 días
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------

**Objetivo2:** Mejorar los resultados de aprendizaje definidos por la agencia de calidad con la finalidad de avanzar en la calidad integral de la educación pública a nivel comunal.

**Ponderación:** 35%

**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
% de Disminución de estudiantes en nivel insuficiente 4° básico lenguaje comparado con año anterior (38.5%)	% estudiantes de 4° básico en nivel insuficientes del año t- % estudiantes de 4° básico en nivel insuficientes del año (t-1).	No aplica primer año	No aplica segundo año	1%	5%	2%	5%	Informe resultados educativos agencia de calidad

<p>% Disminución de estudiantes en nivel insuficiente 4° básico matemáticas comparado con año anterior. 43.6%</p>	<p>Porcentaje de estudiantes en un nivel insuficiente en 4 básico del año anterior/ porcentaje de estudiantes en un nivel insuficiente en 4°básico de la medición actual <math>-1*100</math></p>	<p>No aplica primer año</p>	<p>5%</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos agencia de calidad</p>	
<p>%Disminución de estudiantes en nivel insuficiente 2°Medio lenguaje comparado con el año anterior</p>	<p>Porcentaje de estudiantes en un nivel insuficiente en 2° medio del año anterior/ porcentaje de estudiantes en un nivel insuficiente en 2° Medio de la medición actual <math>-1*100</math> 65.2%</p>	<p>No aplica primer año</p>	<p>5%</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos agencia de calidad</p>	
<p>%Disminución de estudiantes en nivel</p>	<p>Porcentaje de estudiantes en un nivel</p>	<p>No aplica</p>	<p>5%</p>	<p>No aplica</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos</p>	

<p>insuficiente 2°Medio matemáticas comparado con el año anterior</p>	<p>insuficiente en 2° medio de medición anterior/ porcentaje de estudiantes en un nivel insuficiente en 2° Medio de la medición actual -1*100</p> <p>63.3%</p>	<p>prim er año</p>		<p>segu ndo año</p>								<p>agencia de calidad</p>	
<p>% de Aumento de puntaje anual del promedio SIMCE en 4° básico lectura</p> <p>2014-2017: 252</p>	<p>((% de aumento en Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico, en el año anterior/ el puntaje promedio lectura obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico en el año actual *100</p>	<p>No aplic a prim er año</p>	<p>5%</p>	<p>No aplic a segu ndo año</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos agencia de calidad</p>	

<p>% de Aumento de puntaje anual del promedio SIMCE en 4° básico matemáticas</p>	<p>((% de aumento en Puntaje promedio matemáticas obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico, en el año anterior/ el puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico en el año actual - 1*100  2014-2017: 247</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos agencia de calidad</p>	
<p>% de Aumento de puntaje anual de PSU compar</p>	<p>(Porcentaje de aumento en promedio obtenido en PSU por los establecimientos educativos municipales en el año t/</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>No aplica segundo año</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe Resultados DEMRE</p>	

	<p>puntaje promedio obtenido en PSU por los establecimientos educacionales municipales en el año t- 1)- 1)*100</p> <p>Año 2017: promedio lenguaje 439</p> <p>Promedio matemáticas 427</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>Objetivo 2:</b>	Desarrollar visión estratégica local para asegurar servicio de educación pública de calidad, integral, atractiva y respetada por la comunidad y enfocada en aprendizajes que impacten el desarrollo de los estudiantes de forma inclusiva, con identidad y sello comunal.												
<b>Ponderación:</b>	<b>20%</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>
Diseño e implementación de PEI y plan estratégico comunal participativo y que considere necesidades y oportunidades de mejora de las unidades educativas	Nº de acciones mensuales desarrolladas por EE en el año t/Nº de acciones programadas en el año t)*100	Diseño	5%	75%	5%	80%	5%	100%	5%	100%	5%	Informe anual que sistematice visitas mensuales  Bitácora o acta mensual por establecimiento	
Desarrollar e implementar estrategias para promover inclusión y respeto a la diversidad que	(Nº de estrategias implementadas en el año (t)/Nº actividades programadas	60%	5%	75%	5%	80%	5%	100%	5%	100%	5%	Informe anual de Red socio educativo; red psicosocial; red vtf.  Protocolos,	



<p>garanticen convivencia, participación y no discriminación</p>	<p>para el año t*100</p>											<p>reglamentos alineados en red.</p>	
<p>Porcentaje de Aumento del puntaje en indicadores de desarrollo social y personal 4° básico</p>	<p>((% aumento Puntaje promedio obtenido en cada indicador de los establecimientos educativos municipales en el año t/ puntaje promedio obtenido en por los establecimientos educativos municipales en el año t-1)- 1)*100</p> <p>73 Autoestima</p> <p>74 Clima convivencia</p>	<p>No aplica primer año</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>Informe resultados educativos agencia de calidad</p>	

	78 Part- y formación ciudadana												
	70° hábitos vida saludable												
Porcentaje Aumento del puntaje en indicadores de desarrollo social y personal 2° Medio	(( Aumento porcentaje Puntaje promedio obtenido en cada indicador por los establecimientos educativos municipales en el año t/ puntaje promedio obtenido en cada indicador por los establecimientos educativos municipales en el año t-1)- 1)*100	No aplica primer año	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	1%	5%	Informe resultados educativos agencia de calidad	

	73 Autoestima													
	75 Clima convivencia													
	76 Part- y formación ciudadana													
	71 hábitos vida saludable													

<b>Objetivo 4:</b>	Generar disponibilidad de recursos y condiciones organizacionales que respalden el trabajo docente, directivo y de DAEM en función de las necesidades y proyectos educativos institucionales de los establecimientos educacionales.												
<b>Ponderación:</b>	25%												
<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>
Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos	(Promedio de asistencia de los alumnos a los EE en el año t/Promedio de asistencia de alumnos a	No aplica primer año	10%	1%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	Registros oficiales de asistencia SIGE actas finales del MINEDUC	Suspensión de clases por más de un mes

educacionales	los EE en el año (t-1))*100	87.1 % 2017 Oct											para el año t.	
Tasa de Variación de la matrícula de la Educación Municipal	((N° de alumnos matriculados en establecimientos municipales en el año t/ N° de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en el año t-1))-1*100	No aplica primer año 6080 Oct. 2017	5%	1%	5%	2%	5%	3%	5%	5%	5%	5%	Informe SIGE final de actas del año escolar	Suspensión de clases por más de un mes
Diseño e implementación plan de desarrollo profesional directivo, docente y de asistentes de la educación	(% de acciones implementadas en el año (t)/N° actividades programadas para el año t)*100	Diseño o 55%	5%	60%	5%	60%	5%	70%	5%	80%	5%	Diseño e implementación plan de desarrollo profesional directivo, docente y de asistentes de la educación		

<p>Diseñar e implementar plan que mantenga o mejore los climas laborales positivos y el bienestar de las unidades educativas</p>	<p>(% de acciones implementadas en el año (t)/N° actividades programadas para el año t )*100</p>	<p>Diseño 55%</p>	<p>5%</p>	<p>60%</p>	<p>5%</p>	<p>70%</p>	<p>5%</p>	<p>80%</p>	<p>5%</p>	<p>100%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados protocolos riesgos psicosociales EE  Informes resultados mediciones clima laboral EE  Reporte de acciones implementadas por directores en los EE</p>	
--	--	-----------------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-----------	-------------	-----------	--	--

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

Esta municipalidad espera un promedio anual de cumplimiento de convenio de 75% por año de gestión.

Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, superior al 50% e inferior a 75% facultará al alcalde para revisar y readecuar junto con el directivo las metas establecidas para el año siguiente de acuerdo a la información y datos contextuales de la comuna para cada año.

Un cumplimiento promedio anual inferior al 50%, podrá ser causal para poner término a su relación laboral con este municipio.