

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Ciudad Quintero

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

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

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

1.2.1. A 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

MISION PADEM:

La Ilustre Municipalidad de Quintero a través de su Departamento de Administración de Educación Municipal, tiene como propósito entregar un servicio educativo en un contexto de disciplina, trabajo eficiente y respeto por las personas y el Medio ambiente, que promueva la creatividad e innovación potenciando las fortalezas de los integrantes de las Comunidades Educativas ante los desafíos de la sociedad del siglo XXI.

DESAFIOS DEL CARGO:

1. Gestionar la planificación, dirección, seguimiento y evaluación del desempeño eficiente de los directivos y profesionales de la educación, encargados de los Establecimientos Educativos Municipales de la comuna.
2. Realizar evaluaciones para resguardar el mejoramiento sistemático en las gestiones y el desarrollo de una educación de calidad, por medio del monitoreo permanente de prácticas instaladas en PME/SEP, percepción Comunidad Educativas, para así alcanzar logros educativos de excelencia, prácticas de calidad definidas en la gestión escolar, en todos los establecimientos educacionales municipales y la implementación de las Políticas Educativas de la comuna
3. Potenciar las competencias de los equipos técnicos pedagógicos en la implementación de políticas educativas, en el PEI y plan de mejoramiento educativo, con énfasis en los aprendizajes y la sana convivencia, mediante capacitaciones y reuniones de red sistemáticas.

4. Potenciar el mejoramiento y normalización de la infraestructura, de acuerdo a la normativa legal vigente.
5. Generar instancias de trabajo en red para fortalecer la red educativa en educación parvularia, en gestión curricular.
6. Fortalecer las competencias de los docentes (carrera docente) y asistentes de la educación, por medio de un programa de capacitación y perfeccionamiento, orientando a mejorar sus prácticas en beneficio de los aprendizajes de todos nuestros estudiantes.
7. Generar programas orientados a fortalecer el deporte, la cultura, la ciencia y la tecnología en la comuna, favoreciendo de esta manera la integración, participación y cooperación entre los establecimientos educacionales y las redes de apoyo, para beneficiar el desarrollo integral de los estudiantes. A través de la firma de convenios con entidades públicas y privadas.
8. Promover la participación de los actores de la comunidad educativa en diversas instancias desarrolladas al interior y fuera del establecimiento, resguardando la sana convivencia de acuerdo a la normativa vigente y los instrumentos regulatorios establecidos por cada unidad educativa.
9. Diseñar y elaborar un Plan Estratégico de la Educación con participación de la comunidad educativa, alumnos/as, padres, apoderados, docentes y asistentes de la educación.

2.3 CONTEXTO EDUCACIONAL

La comuna de Quintero posee 6 Establecimientos educacionales municipales, donde el 66,7% corresponde a establecimientos urbanos y el 33,3% a rural y se dividen en:

- 5 establecimientos de Educación Básica
- 1 establecimiento de Educación Media y Adultos

Además, la comuna cuenta con 4 Jardines infantiles Vía Transferencia de Fondos, administrados por el Departamento de Educación de Administración Educacional.

Existen también, 3 colegios particular subvencionado y 1 colegio particular.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido una baja a partir del año 2013, existiendo una leve alza los años 2015 y el año 2016, lo cual se ha debido a la fuerte competencia de los Colegios Particular subvencionado.

Matrícula Histórica					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
1710	1663	1610	1662	1698	1762

Así mismo, los resultados en las distintas mediciones ministeriales, han tenido una variación negativa en el último año, tanto en el SIMCE como PSU. En la medición Simce, se cree que las metodologías utilizadas en el aula no son las más adecuadas, y en el caso de la PSU, al existir solo un Liceo Técnico Profesional, los alumnos le dan más énfasis a los ramos de la carrera y los profesores hacen esfuerzos adicionales para preparar los alumnos para la prueba.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2013	399,19	401,18
2014	390,31	397,68
2015	382,35	402,25
2016	388	402
2017	405,7	393

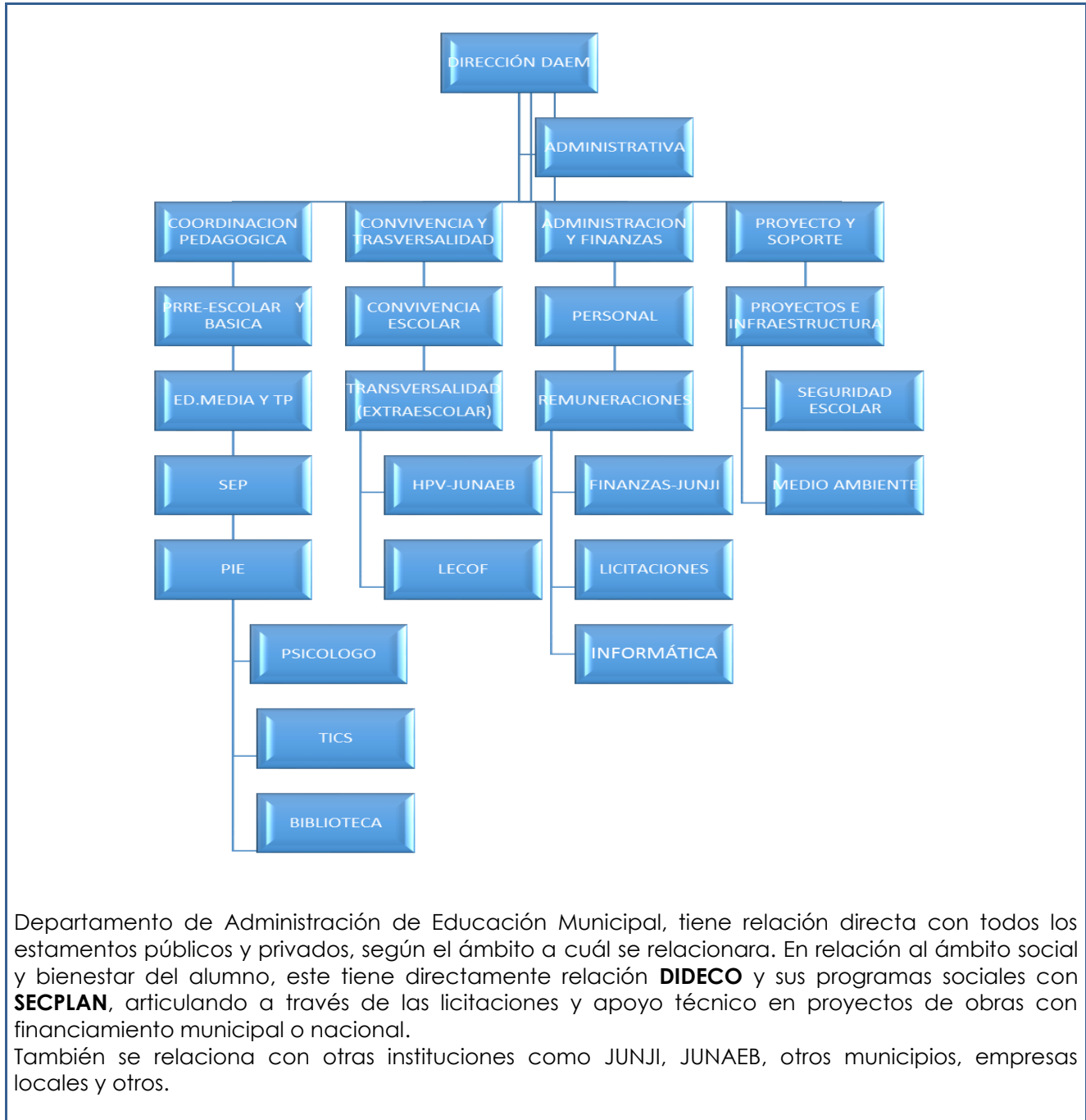
SIMCE	ÁREA	2013	2014	2015	2016	2017
2° Básico	Lenguaje y Comunicación	238	224	238		
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	249	243	240	240	245.4
4° Básico	Matemáticas	243	229	219	224.8	249.8
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	-	232	-		
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	234	218	212	225.2	
6° Básico	Matemáticas	212	214	207	223.6	
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	233	217	219		220.5
8° Básico	Matemáticas	232	230	235		234
8° Básico	Ciencias Naturales	226	248	240		236
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	-	-	-		
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	214	210	215	197	247
II° Medio	Matemáticas	-	209	211	207	246

**2.4
CONTEXTO
EXTERNO
DEL DAEM**

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, otros Municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores - Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

2.5 ORGANIGRAMA



**2.6
DIMENSIONES
DEL
CARGO**

2.6.1 DOTACIÓN

N° personas que dependen directamente del DAEM	23
Dotación Total DAEM	400
Dotación Total Municipal	777

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL 2017 (millones)

Presupuesto Global de la comuna	\$ 9.160.000.008.160	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (74,62%)	M\$3.799.267.000
	Aporte Municipal (23,56%)	M\$1.200.000.000
	Otros financiamientos (1,8%)	M\$92.074.000
	TOTAL	M\$5.091.341.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Quintero es una comuna perteneciente a la Provincia de Valparaíso, ubicada en la Región de Valparaíso, Chile, con una superficie total de 174 Kms cuadrados. Se trata de una zona costera, localizada al norte de la conurbación Valparaíso- Viña del Mar- Concón. Según consta en el último censo de población y vivienda del año 2012, la comuna de Quintero cuenta con 21.174 habitantes.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	21.174
Porcentaje de Población Rural (%)	11.59 %
Porcentaje de Población Urbana (%)	88.41%
Tasa de Natalidad (TAS)	14.59%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	18.30%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49.07%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50.93%

Las características socioeconómicas de los habitantes de la comuna de Quintero, evidencian que la vulnerabilidad de la población es elevada, pues un 73% de los habitantes se encuentran dentro de los dos primeros quintiles. Esto, debido principalmente a la carencia a nivel comunal de fuentes de trabajo estable, y la contaminación marítima que ha conllevado a que la pesca artesanal sea casi inexistente, decayendo una fuente de trabajo fundamental para nuestra comuna. Esto ha generado que existan trabajos informales en construcción, así como venta de artículos de menor valor en ferias comunales, entre otras.

La migración de habitantes desde otras comunas, particularmente desde la región Metropolitana, ha aumentado los niveles de vulnerabilidad, pues provienen en su gran mayoría de comunas periféricas con altos índices de pobreza, motivados por las expectativas de trabajo que generan las empresas ubicadas en el borde costero, tanto de la comuna de Quintero como de Puchuncaví. Familias que no encuentran las fuentes laborales esperadas, pero que de igual forma deciden radicarse en la comuna.

**2.7
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 6 establecimientos educacionales, de los cuales 2 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Escuela Básica Mantagua
- Liceo Politécnico Quintero.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

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

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico pedagógico en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna, mejorando los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Quintero.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.3 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curricular.</p>
<p>2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).</p>
<p>3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Mantener actualizada una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional, para así mejorar la alianza con los padres en la educación de sus hijos.</p> <p>3.3 Promover y fortalecer la instalación y posterior gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.4 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.</p>

<p>4. Disminuir el déficit financiero del DAEM a través de implementación de políticas activas y optimizar el recurso humano, Docente y no Docente existente, de modo que equilibren el presupuesto disponible en el menor plazo posible.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan aumentar la tasa de asistencia, disminuir la deserción escolar y mantener o aumentar la matrícula en los establecimientos de DAEM.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p>
---	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

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

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	400
Presupuesto que administra	\$5.091.341.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

-Coordinador Pedagógico: Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, monitorear y evaluar las actividades curriculares de los Establecimientos Educacionales municipales de la Comuna con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de los alumnos y alumnas de la comuna. Así también velar por el cumplimiento de los distintos Planes Anuales de Trabajo, así como de apoyo en terreno, cuenta además con un Coordinador PIE.

-Encargado/a de Administración Finanzas. Responsable de la ejecución del presupuesto anual de educación, efectuar estado de avance, informes mensuales y trimestrales, análisis de los ingresos y egresos, asesorar a jefe del DAEM sobre proyección y ajustes. Su equipo de trabajo lo integran además la Encargada de Remuneraciones, DAEM.

Encargado Departamento Personal DAEM. Responsable de gestionar todos los aspectos relacionados con la administración de servicios y sistema de gestión de personas, necesario para cubrir la dotación comunal.

Encargado/a de Adquisiciones: Provee a los establecimientos educacionales y al DAEM de los materiales y recursos necesarios para el óptimo funcionamiento. Está a cargo de las licitaciones de mercado público, provenientes de las subvenciones SEP – Regular – Subvención PIE – Subvención Pro retención y

Encargado/o Convivencia escolar y transversalidad: responsable de la gestión del área de convivencia escolar y de programas como HPV_ Junaeb, entre otros.

Encargado/a de proyectos y soporte: Responsable de infraestructura de los establecimientos educacionales y de seguridad escolar.

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

Entorno Interno:

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son :

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DAEM.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Jefes y Directores de los distintos Departamentos del Municipio.
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.

Entorno externo:

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad; además de otras entidades gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, SENDA, otros Municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores - Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

5.4 RENTA

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

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo sea un Profesional de la Educación que por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$626.692.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

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

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO¹

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

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	Jefe(a) Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Quintero
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
Período de desempeño del cargo	2018 - 2023

Fecha evaluación 1er año de gestión	2019
Fecha evaluación 2do año de gestión	2020
Fecha evaluación 3er año de gestión	2021
Fecha evaluación 4to año de gestión	2022
Fecha evaluación 5to año de gestión	2023
Fecha evaluación final	2023

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

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

Objetivo:1	Potenciar la gestión Técnico Pedagógica en los Establecimientos Educativos, con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que se refleje en mejores resultados de aprendizajes de los y las estudiantes, en las mediciones que aplica el Ministerio de Educación, contribuyendo así al logro de los objetivos educacionales establecidos en el PADEM.												
Ponderación:	30%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos²
Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 4° Básico	((Puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico, en el año t/ el puntaje promedio obtenido por las escuelas en el SIMCE 4° Básico en el año t- 1)- 1)*100	0%	10%	1%	10%	2%	10%	3%	10%	3%	10%	Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC al Municipio	

² Supuesto para todos los indicadores del objetivo: Que los establecimientos de la Comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico. Se entenderá como funcionamiento normal, que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento permanente durante el año académico, es decir sin actividades que interfieran por un periodo superior a un mes, como por ejemplo fenómenos climáticos, naturales o paros.

<p>Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 8° Básico</p>	<p>(Puntaje promedio obtenido en el Simce 8° Básico, por las escuelas en el año t/ el puntaje promedio obtenido en el Simce 8° Básico, por las escuelas en el año t- 1)- 1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC al Municipio</p>	
<p>Tasa de variación anual del promedio SIMCE en 2° Medio.</p>	<p>((Puntaje promedio obtenido en Simce 2° medio por los establecimientos educacionales municipales en el año t/ el puntaje promedio obtenido en Simce 2° medio por los establecimientos educacionales municipales en el año t- 1)- 1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por el MINEDUC al Municipio</p>	

<p>Tasa de variación anual PSU a nivel comunal</p>	<p>((Puntaje promedio obtenido en PSU por los establecimientos educacionales municipales en el año t/ puntaje promedio obtenido en PSU por los establecimientos educacionales municipales en el año t- 1)- 1)*100</p>	<p>0%</p>	<p>5%</p>	<p>1%</p>	<p>5%</p>	<p>2%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>3%</p>	<p>5%</p>	<p>Resultados oficiales de la prueba PSU, entregados por el MINEDUC al Municipio</p>	
<p>Confeccionar e implementar un Plan de reforzamiento.</p>	<p>(N° de actividades realizadas en plan de reforzamiento en el año t/ N° de actividades programadas en Plan de reforzamiento desarrollado t)*100</p>	<p>Diseñar plan de reforzamiento en base a los resultados de las pruebas</p>	<p>5%</p>	<p>100%</p>	<p>5%</p>	<p>100%</p>	<p>5%</p>	<p>100%</p>	<p>5%</p>	<p>100%</p>	<p>5%</p>	<p>Aprobación de plan de reforzamiento autorizado por autoridad competente Informe anual que dé cuenta de Plan de reforzamiento desarrollado y resultados</p>	

Objetivo:2	Mejorar la gestión financiera a través de estrategias en conjunto con la comunidad escolar, que permita aumentar la tasa de asistencia y matrícula en los establecimientos DAEM.												
Ponderación:	25%												
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
Porcentaje de asistencia promedio de los alumnos a los establecimientos educacionales	(N° de alumnos que asisten a los establecimientos educacionales municipales en promedio en el año t/N° de matriculados en establecimientos educacionales municipales en el año t)* 100	85%	10%	86%	10%	88%	10%	89%	10%	90%	10%	Registros comunales de asistencia por establecimiento a nivel comunal para el año t.	Que no existan eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales de la comuna de Quintero que impliquen prolongadas suspensiones de clases.

<p>Aumento de la tasa de matrícula en los Establecimientos municipales de la Comuna de Quintero</p>	<p>$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales en la comuna de Quintero en el año } t - \text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales de Quintero en el año } t-1}{\text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados en los establecimientos municipales de Quintero en el año } t-1} \right) * 100$</p>	0%	10%	1%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	<p>Registros oficiales de matrícula del MINEDUC a nivel comunal para el año t</p>	
<p>Aumento de recursos financieros provenientes de: FAGME Ley SEP, FNDR, entre otros.</p>	<p>$\left(\frac{\text{M\\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año } t - \text{M\\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año } t-1}{\text{M\\$ municipales provenientes de FAGME, Ley SEP, FNDR, en el año } t-1} \right) * 100$</p>	0%	5%	1%	5%	2%	5%	3%	5%	4%	5%	<p>Documento entregado al Alcalde que dé cuenta de los Estados financieros comunales del año t, detallados por fuente de financiamiento.</p>	

Objetivo:3	Mejorar las competencias Técnicas, Directivas y relacionales del Equipo del DAEM y Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos educacionales municipales, contribuyendo al logro de una gestión de calidad.												
Ponderación:	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
Diseñar e implementar un Plan anual de Capacitación Técnica y Habilidades Directivas, para el personal DAEM, para los Equipos Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación de los establecimientos educacionales	(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t) * 100	Diagnóstico y Diseño del Plan anual de Capacitación Técnica y Habilidades directivas	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan anual aprobado por la autoridad comunal. Informe de cumplimiento anual de las actividades implementadas con la evaluación correspondiente ³	Que no existan eventos que alteren el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales de la comuna de Quintero
Diseñar e implementar un Plan anual de Capacitación en el uso de Tecnologías, Material de Apoyo Didáctico y Centro de Recursos de Aprendizaje	(N° de actividades implementadas del Plan de Capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t) * 100	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	100%	10%	Plan anual aprobado por la autoridad correspondiente Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente	

³ Evaluación correspondiente, hace referencia a la aprobación del curso y la Capacitación realizada.

Objetivo:4	Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal												
Ponderación:	10%												
Indicadores													
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3		Meta/ Ponderador año 4		Meta/ Ponderador año 5		Medios de Verificación	Supuestos
Aumento de actividades que incorporen a la comunidad escolar al quehacer de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.	(N° de actividades realizadas por la comunidad escolar en los establecimientos educacionales municipales en el año t/ N° de actividades planificadas en los establecimientos educacionales municipales en el año t) * 100	100%	5%	100%	5%	100%	5%	100%	5%	100%	5%	Planificación anual que informe de las actividades comprometidas para el año t, a la autoridad municipal	Establecimientos de la Comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico
Convenios de colaboración suscritos con actores privados/público	(N° de convenios suscritos en el año t/ N° de convenios programados para suscribir en el año t) * 100	100%	5%	100%	5%	100%	5%	100%	5%	100%	5%	Convenios suscritos entre el DAEM y el actor privado	

Objetivo:5	Reformular en la comuna las carreras técnicas en el establecimiento Liceo Politécnico, con el fin de entregar herramientas laborales actualizadas, así como profesionales calificados y de calidad.												
Ponderación:	15%												
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
Reformular e implementar nuevas carreras técnicas en la comuna	(Nº etapas realizadas del plan de reformulación e implementación de nuevas carreras técnicas en el año t/ N° total de etapas del plan de reformulación e implementación de nuevas carreras técnicas definidas para el año t)*100	100 % (2/2) diagnóstico y definición de proceso administrativo para implementar nuevas carreras técnicas	15%	100 % (3/3) Ajuste de malla y Dotación y generación de recursos para implementar carreras	15%	100 % (1/1) Implementación de nuevas carreras técnicas.	15%	0	0%	0	0%	Diseñar plan aprobado por la autoridad educacional correspondiente. Informe de cumplimiento anual con la evaluación correspondiente.	

Tasa de variación de matrícula, de nuevas carreras técnicas implementadas.	((N° de alumnos matriculados en las nuevas carreras técnicas en el año t/ N° de alumnos matriculados en las nuevas carreras técnicas en el año t-1)-1)*100	*	0%	*	0%	*	0%	1%	15%	2%	15%	SIGE: Informe mensual matrícula y asistencia Registro de matrícula de cada unidad educativa	
--	--	---	----	---	----	---	----	----	-----	----	-----	--	--

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, inferior al 70% permitirá al Alcalde la remoción del cargo.
- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, superior al 80% e inferior al 90% permitirá al Alcalde revisar y readecuar junto con el Directivo las metas establecidas para el año siguiente