

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Puerto Montt, Región de los Lagos

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 Puerto Montt, 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 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	96
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4177
Presupuesto que administra	\$ 68.903.191.500

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad velando por el logro de los Objetivos Fundamentales, Contenidos Mínimos Obligatorios y Habilidades presentes en el Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educacionales dependientes de la Municipalidad de Puerto Montt.</p>	<p>1.1 Formular e implementar el Plan Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Puerto Montt para así mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación, reforzamiento oportuno e incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares del área Científico Humanista como en el área Técnico profesional.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente, autocuidado y la formación extracurricular.</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 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Fortalecer la gestión de los Consejos escolares, Consejos de profesores y centros de padres y apoderados.</p> <p>3.3 Generar e implementar un programa de inclusión con lineamientos comunales y de capacitación permanente para el trabajo efectivo y oportuno de la comunidad educativa.</p>
<p>4. Mantener el orden financiero en Educación Municipal, mediante una gestión eficiente y eficaz en la conducción de personas y los recursos materiales, considerando acciones de racionalidad en el gasto y propiciar proyectos que potencien la educación municipal.</p>	<p>4.1 Planificar e implementar estrategias de apoyo a los establecimientos educacionales para utilizar sus recursos de manera expedita y oportuna según las necesidades de cada uno.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Ejecutar de manera eficiente el presupuesto anual en pro de las comunidades educativas.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 396% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$2.877.225.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$3.603.797.-**

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 **\$726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 396%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**.

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

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

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

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

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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

Adicionalmente se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

- Comunas rurales
- Multiculturalidad
- Control de Gestión

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

**2.4 COMPETENCIAS
PARA EL EJERCICIO
DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación de los atributos**.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN 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>10%</p>
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA 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>25%</p>
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS 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>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES 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>20%</p>
<p>A5. LIDERAZGO 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>25%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° personas que dependen directamente del DAEM	96
Dotación Total DAEM	4.273
Dotación Total Municipal	7.374

Presupuesto Global de la comuna	\$123.276.275.500	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (54.67%)	\$37.670.483.999
	Aporte Municipal (1.64%)	\$ 1.131.739.000
	Otros financiamientos (43.69%)	\$30.100.968.501
	TOTAL	\$68.903.191.500

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (N°)	245.902
Porcentaje de Población Rural (10.5%)	25.759
Porcentaje de Población Urbana (89.5%)	220.143
Tasa de Natalidad (TAS), año 2019	3.8%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS), año 2019	0.48%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (49.21%)	121019
Porcentaje de Población Comunal Femenina (50.78%)	124883

a) Antecedentes Demográficos y Territoriales.

Puerto Montt es una comuna cuya capital es la ciudad homónima de Puerto Montt, también capital de la Provincia de Llanquihue y de la Región de Los Lagos.

La comuna Puerto Montt se ubica a 1.021km de Santiago, Capital de Chile, en la Región de Los Lagos y al extremo sur de la Provincia de Llanquihue. La superficie de la comuna de Puerto Montt es de 1.673 km², que corresponde al 11,24%, de la superficie provincial y al 3,44 % de la superficie regional.

En cuanto a la población que se considera perteneciente a un pueblo originario, un 21,3% (52.483 habitantes) del total de las personas que residen en la comuna, declaran pertenecer a alguno.

Respecto a la población nacida fuera del país, un 1,5% (3.595 personas) de los habitantes de la comuna de Puerto Montt, mencionan que, al momento de su nacimiento, sus madres no residían en Chile.

b) Antecedentes Económicos

Puerto Montt, forma junto con Puerto Varas la Conurbación Puerto Montt-Puerto Varas, área urbana de reciente conceptualización. Se ubica frente al seno de Reloncaví; Constituye el principal nexo con el Archipiélago de Chiloé y con las regiones australes. Cuenta con un clima templado lluvioso, con precipitaciones que se distribuyen durante todo el año. Por su ubicación estratégica, esta ciudad es el punto de partida para el desplazamiento hacia la Patagonia chilena, además su importante puerto marítimo conecta al resto del país con las regiones más australes, además de su aeropuerto internacional Base Aérea El Tepual, segundo en importancia del país, con los principales terminales aéreos de Chile.

La fuerza de trabajo se concentra principalmente en el sector terciario, específicamente en actividades de comercio y servicios en general. En segundo lugar se ubican las actividades económicas del sector primario, específicamente las que tienen que ver con la explotación de recursos naturales y, en tercer lugar, las actividades relacionadas con el sector secundario, es decir la industria manufacturera.

c) Visión

La Educación Municipal de Puerto Montt, aspira a lograr que sus integrantes puedan acceder a los distintos niveles educacionales, para que continúen con el proceso formador iniciado en sus hogares y lleguen a ser personas con alta motivación de superación personal, de respeto a la vida y cuidado de la naturaleza, además de conseguir altos niveles de logro, en establecimientos educacionales que les brinden bienestar, un desarrollo democrático y participativo en la toma de decisiones , para que luego sean capaces de insertarse con su propio proyecto de vida en la sociedad que les demanda su aporte recíproco.

Se aspira a que los profesores sean cada vez más comprometidos en la tarea formadora y académica, dando una educación de calidad y equidad, formando niños y jóvenes críticos y autocríticos, con sólidos valores patrios, morales, sociales y de respeto por el medio ambiente, logrando también que los trabajadores de la educación obtengan las retribuciones gremiales acorde a su noble misión. Por otro lado, es necesario, que los padres y apoderados y comunidad en general sean cada vez agentes más comprometidos con la gestión educativa de la comuna.

d) Misión

El sistema educacional de la comuna de Puerto Montt se plantea como Misión, entregar una Educación de Calidad y Equidad, permitiendo que los niños y jóvenes puedan ingresar a sus aulas para obtener una sólida formación moral, social, académica, técnica y de respeto al medio natural, en un ambiente participativo, con renovados métodos pedagógicos, que atiendan a la diversidad, la vida democrática, y dando cabal importancia a la gestión de los Consejos Escolares y la participación de los padres y apoderados en el proceso de la gestión Educativa.

e) Principales desafíos municipales

1. Mantener una constante comunicación con la primera autoridad de la comuna y la Comisión de Educación comunal de educación, para establecer un dialogo constante, participativo y resolutivo.
2. Ejercer un liderazgo democrático y estratégico con la finalidad de hacerse responsable del funcionamiento del DAEM.
3. Vincularse con los establecimientos educacionales, para ser un facilitador de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de gestión de recursos y con el entorno cultural y psicosocial de las y los estudiantes y sus comunidades educativas.
4. Generar un vínculo permanente con el Ministerio de educación y sus autoridades regionales.
5. Vincular la gestión del DAEM con las direcciones municipales y diversas instituciones locales y externas a la comuna, facilitando una coordinación contextualizada, con el fin de fortalecer nuestra educación pública.
6. Establecer diferentes canales de comunicación que visibilicen el accionar del DAEM y que, a través de esta, se dé cumplimiento a la Ley N° 20.285 de transparencia y acceso a la información pública.

f) Contexto Educacional

La comuna de Puerto Montt posee 76 Establecimientos educacionales municipales, donde el 51% corresponde a establecimientos urbanos y el 49% a rural. Además, cuenta con 30 Jardines Infantiles vía transferencia de Fondos (VTF). En la comuna de Puerto, Montt, existe además, un establecimiento de educación especial. En el área urbana existen establecimientos educacionales particulares pagados y subvencionados que concentran el 52 % de la matrícula escolar. Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento de los estudiantes, desde 18.843 en 2017, alcanzando a 23.831, en abril de 2021 en el sistema municipal, incluyendo la matrícula de los Jardines VTF.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Puerto Montt, posee 106 Establecimientos educacionales municipales, donde el 80.19% corresponde a establecimientos urbanos y el 19.81% a rural y se dividen en:

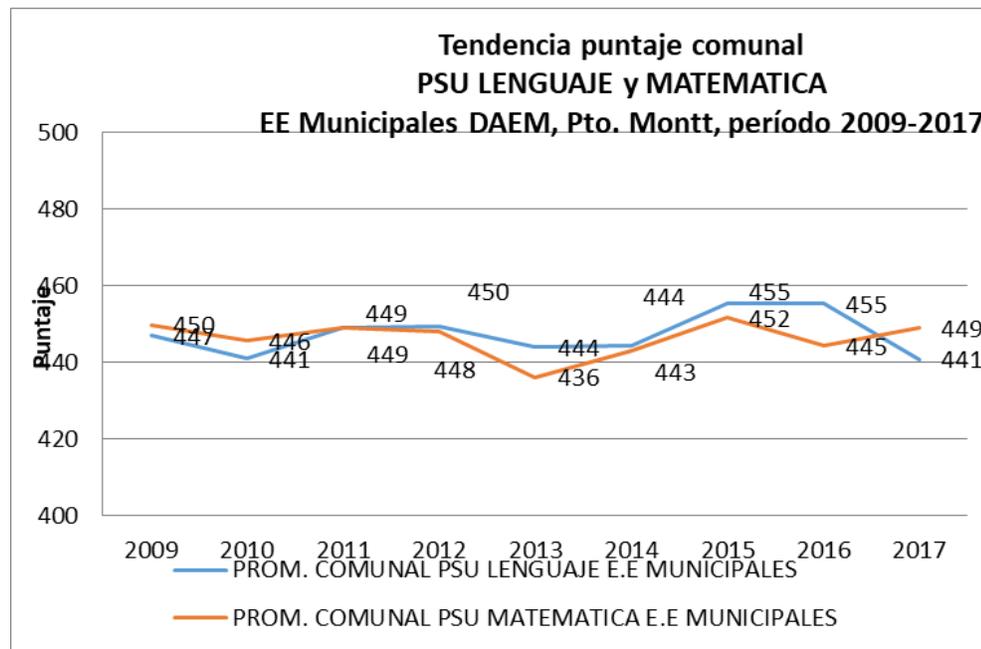
- 57 establecimientos de Educación Básica
- 15 establecimientos de Educación Básica, Media y Adultos
- 03 establecimientos de Educación Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial
- 30 Jardines VTF

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un aumento de los estudiantes, desde 21.826 en 2017, alcanzando a 22.072, en abril de 2021 en el sistema municipal, excluyendo la matrícula de los Jardines VTF. Tal como se puede observar en la tabla siguiente:

Modalidades y Niveles de Enseñanza	Matrícula AÑOS 2017 AL 2021				
	2017	2018	2019	2020	2021
Enseñanza Pre Básica Urbana	1590	1687	1825	1768	1835
Enseñanza Pre Básica Rural	164	274	282	185	206
Enseñanza Básica Urbana	1254	1199	1195	1224	1217
	8	1	4	6	5

Enseñanza Básica Rural	1101	1637	1712	1092	1173
Enseñanza Media Urbana	5193	5183	5171	5212	5489
Enseñanza Media Rural	297	299	237	260	262
Enseñanza Adultos	772	709	764	683	798
Enseñanza Especial	161	147	140	129	134
Sub total Escuelas y Liceos	2182	2192	2202	2157	2207
	6	7	6	5	2
Educación Pre Básica, 30 Jardines Infantiles VTF	2210	2010	2060	1742	1759
TOTALES	2403	2393	2408	2331	2383
	6	7	6	7	1

RESULTADOS PSU



Al analizar el comportamiento de los resultados PSU de E.E de educación media que rindieron en el periodo 2009-2017 se evidencia que, tanto en Lenguaje como en Matemática los datos se comportan de forma fluctuante. Si dividimos la serie de datos en dos periodos, a saber, 2009-2013 y 2013-2017, en el primero de ellos, los resultados son oscilantes con tendencia a la baja, en cambio, en el segundo periodo, los resultados son fluctuantes con tendencia al alza.

De la misma forma en lo que ocurre en SIMCE de 2° medio, una observación importante que se desprende al comparar los resultados PSU de las asignaturas de Lenguaje y Matemática en el periodo 2009-2017 es que los resultados se correlacionan fuertemente, lo que se traduce en que los resultados de Lenguaje pueden estar explicando los resultados de Matemática.

RESULTADOS DE EVALUACIONES ESTANDARIZADAS NACIONALES

De acuerdo a la información proporcionada por la Agencia de la Calidad de la Educación, en promedio, para la prueba de lectura, los Establecimientos Educativos dependientes del DAEM, obtuvieron 238,4 puntos. Por su parte, para la prueba de Matemática, el promedio para los establecimientos

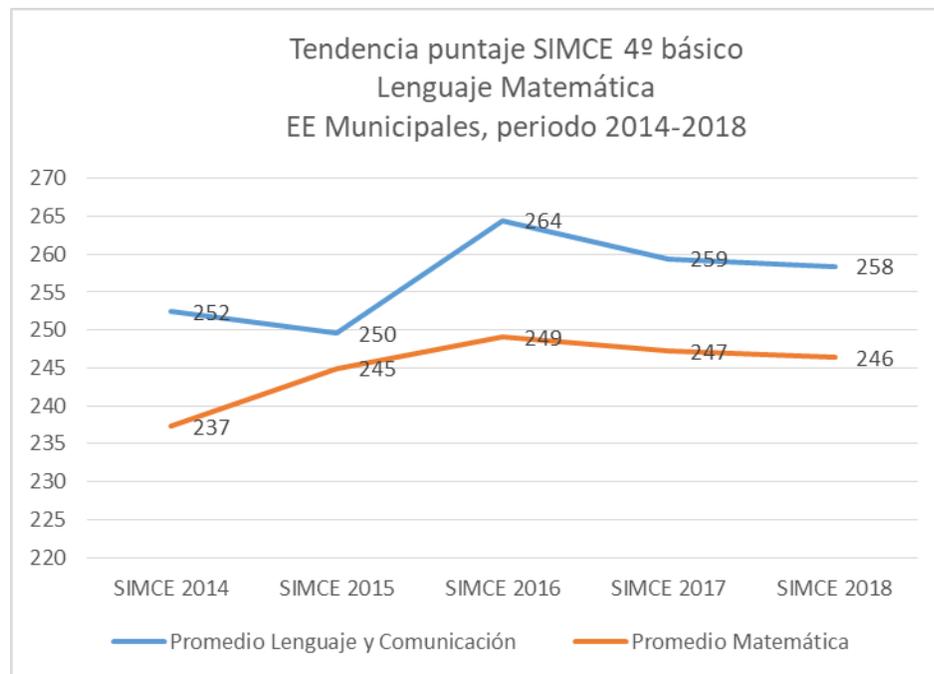
municipales es de 258,7 puntos y, para la prueba de Ciencias Sociales en el mismo grupo, es de 248,1 puntos.

Por otra parte, la Agencia de la Calidad de la Educación también entrega resultados respecto a los indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), los cuales se miden en un puntaje entre 0 y 100 puntos. Los resultados comunales de los Establecimientos Educativos dependientes del DAEM, para 8° Básico, se pueden apreciar en la Tabla .

PROMEDIO COMUNAL DE LOS IDPS PARA 8° BÁSICO	PTOS.
AUTOESTIMA ACADÉMICA Y MOTIVACIÓN ESCOLAR DEL COLEGIO	74.3
CLIMA DE CONVIVENCIA ESCOLAR DEL COLEGIO	75.5
PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN CIUDADANA DEL COLEGIO	77.3
HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DEL COLEGIO	70.1

Fuente: Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Agencia de la Calidad de la Educación. De tal manera, se aprecia que todos los promedios de los IDPS a nivel comunal, de los Establecimientos Educativos dependientes del DAEM, presentan un puntaje promedio superior a 70.

SIMCE 4° AÑO BÁSICO: resultados en lenguaje y matemática, 2014-2018



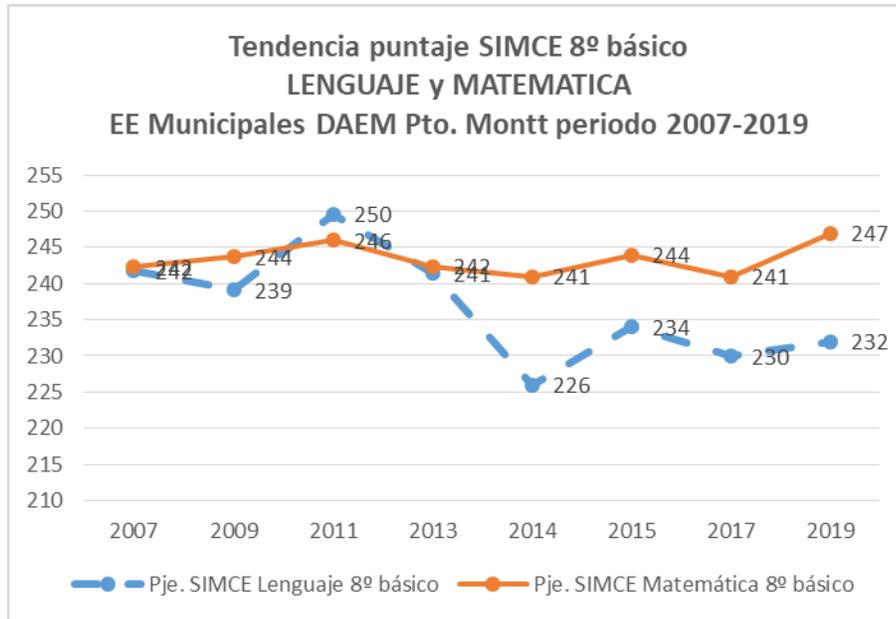
En el gráfico anterior, tanto en lenguaje como en matemática se observa un alza sostenida en los puntajes a contar del año 2014 en matemática y 2015 en lenguaje, lo que se detiene el año 2016 en ambas asignaturas.

En las dos últimas mediciones en las asignaturas en cuestión se ha producido un

descenso aritmético que no es estadísticamente significativo, lo que se traduce en que el indicador de progreso SIMCE en 4° básico se ha mantenido estable en los últimos tres años.

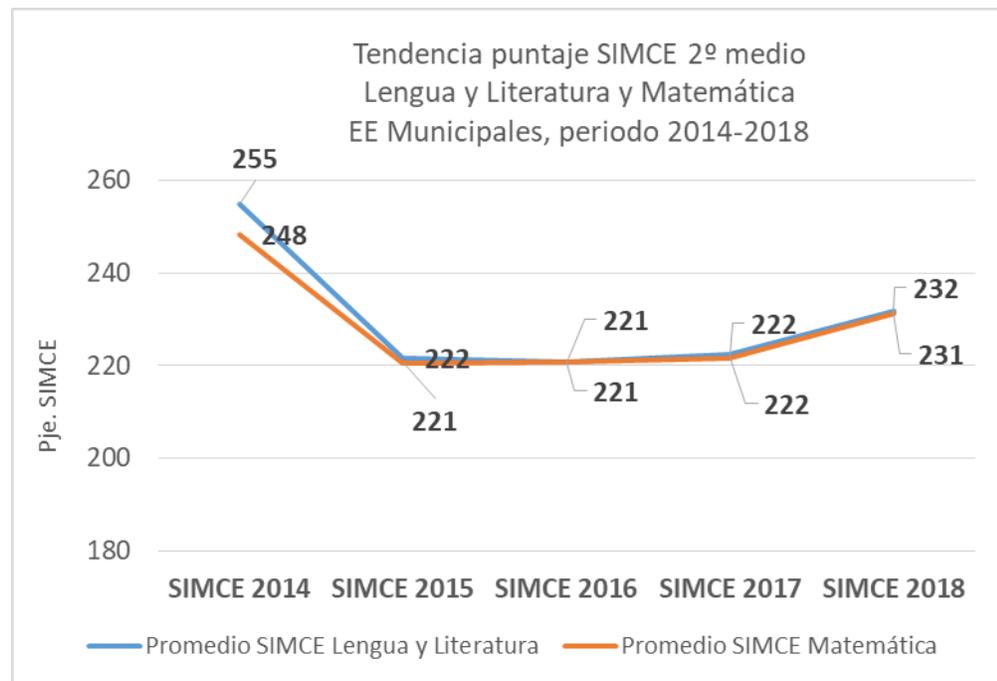
Es importante destacar que no existen resultados SIMCE en 4° básico a nivel comunal en el periodo 2019-2020, debido a que el año 2019 se produjo el movimiento social y 2020 estuvimos con crisis sanitaria. Tampoco habrá datos 2021

SIMCE 8° AÑO BÁSICO: resultados en Lengua y Literatura y Matemática, 2007-2019



Los resultados SIMCE de Matemática en 8° año básico han experimentado un aumento en la última medición, respecto al comportamiento de los resultados exhibidos en el periodo 2007 – 2017 que presentó estabilidad; por su parte en SIMCE Lengua y Literatura presenciamos un comportamiento fluctuante a lo largo del periodo 2007- 2019, con descenso estadísticamente significativo entre 2013 y 2014, asimismo, aumento estadísticamente significativo entre el año 2014 y 2015, produciéndose posteriormente un descenso aritmético de los puntajes en el periodo 2015-2017, pero que no es estadísticamente significativo, pues bajan 4 puntos, de forma análoga; se produce un aumento aritmético de los puntajes en el periodo 2017-2019, pero que no es estadísticamente significativo, pues suben 2 puntos.

SIMCE 2º MEDIO: resultados en Lengua y Literatura y Matemática, 2014-2018

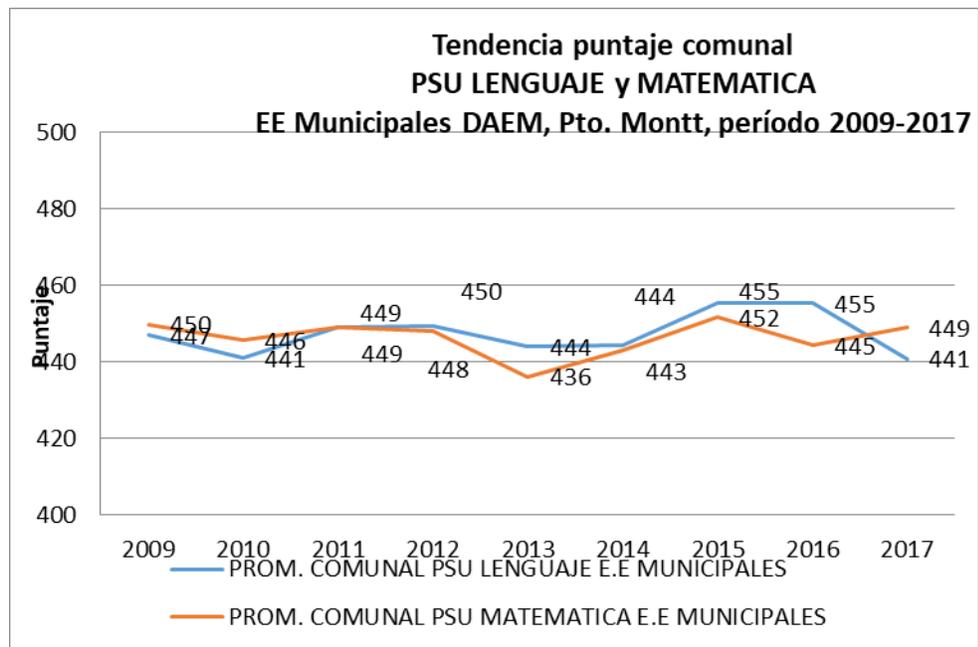


Al analizar el comportamiento de los Establecimientos de Educación (E.E) desde el año 2014 hasta el año 2018, encontramos que, en Lengua y Literatura, y Matemática, se produce un descenso estadísticamente significativo de los puntajes, posteriormente, desde el año 2015 hasta el año 2017 se obtienen puntajes estables en ambas asignaturas. Como se puede apreciar, se produce una inflexión el año 2017, debido a que en ambas asignaturas se aumenta en promedio 10 puntos, que por cierto es estadísticamente significativo.

Una observación importante que se desprende al comparar los resultados de ambas asignaturas en el periodo 2014-2018 es que los resultados se correlacionan fuertemente, lo que se traduce en que los puntajes de Lenguaje pueden estar explicando los resultados de Matemática.

Es importante destacar que no existen resultados SIMCE en 2º medio a nivel comunal en el periodo 2019-2020, debido a que el año 2019 se produjo el movimiento social y 2020 estuvimos con crisis sanitaria.

PSU: resultados en Lenguaje y Matemática, 2009-2017



Al analizar el comportamiento de los resultados PSU de E.E de educación media que rindieron en el periodo 2009-2017 se evidencia que, tanto en Lenguaje como en Matemática los datos se comportan de forma fluctuante. Si dividimos la serie de datos en dos periodos, a saber, 2009-2013 y 2013-2017, en el primero de ellos, los resultados son oscilantes con tendencia a la baja, en cambio, en el segundo periodo, los resultados son fluctuantes con tendencia al alza.

De la misma forma en lo que ocurre en SIMCE de 2° medio, una observación importante que se desprende al comparar los resultados PSU de las asignaturas de Lenguaje y Matemática en el periodo 2009-2017 es que los resultados se correlacionan fuertemente, lo que se traduce en que los resultados de Lenguaje pueden estar explicando los resultados de Matemática.

3.4

USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

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

- Alcalde de la comuna.
- Coordinadores de las distintas unidades del Daem.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco).
- Concejo Municipal.

El(a) jefe(a) del Departamento de Administración de la Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles de la Secretaría Regional Ministerial de Educación y del Departamento Provincial, CPEIP, Agencia de la Calidad de la Educación y Superintendencia de Educación. También se relaciona con Instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, IST, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, AFUDEM, AFUNJARI y Asociación de Jardines VTF), universidades, fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, empresas locales, entre otros.

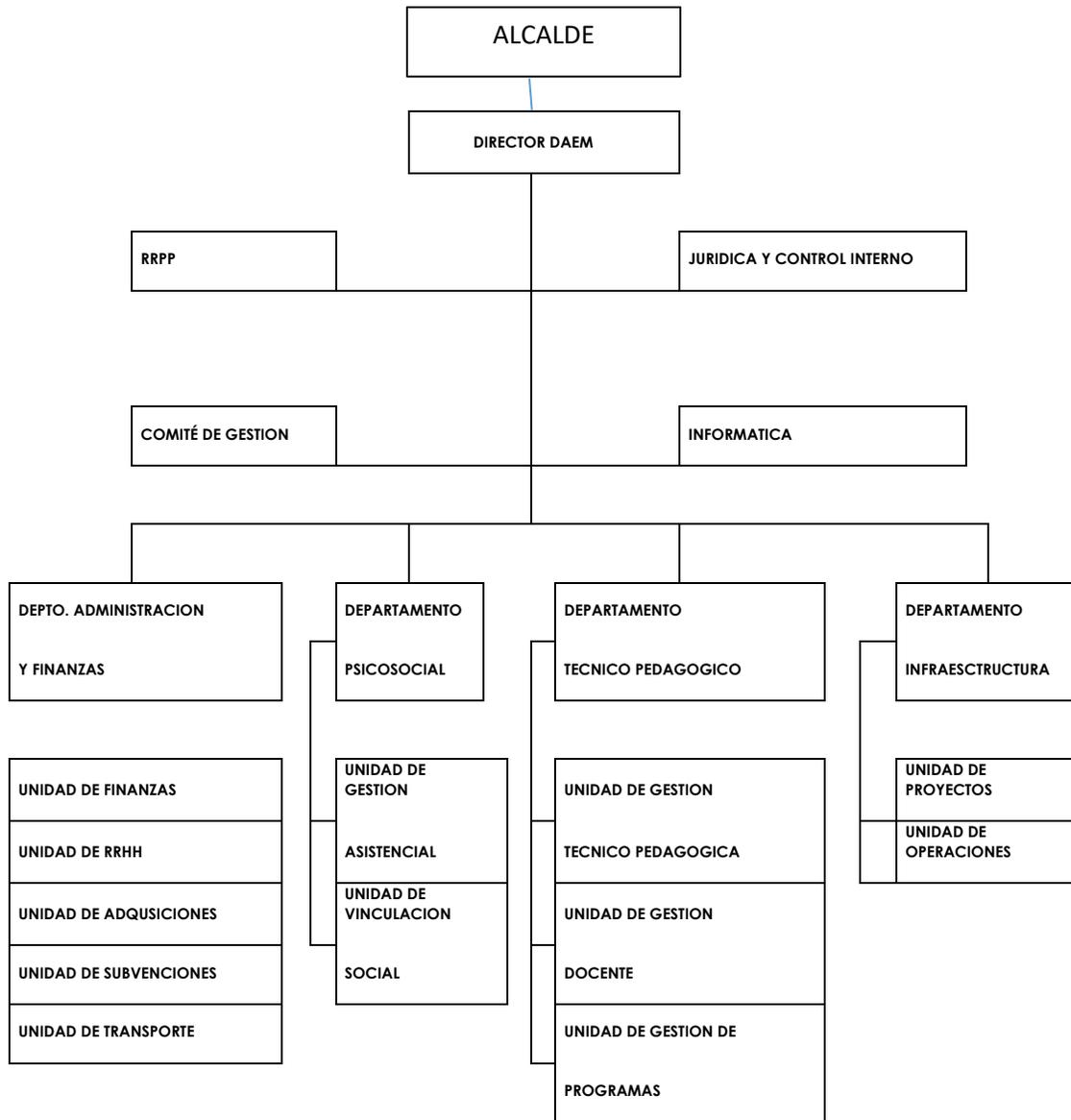
Los principales usuarios del jefe(a) Departamento de Administración de la Educación Municipal son estudiantes de los establecimientos educacionales: Jardines VTF, preescolar, básica y media, además de las familias y sus respectivas comunidades.

**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna existen 49 establecimientos municipales urbanos y 6 rurales entre Liceos y escuelas completas, de ellas 47 han tenido directores ADP y en la actualidad hay 31 directores elegidos por el Sistema de alta Dirección pública, mediante la Ley 20.501.

N°	ESTABLECIMIENTO	NIVELES	MATRICULA
1	Argentina	1° a 8°	737
2	Arturo Prat	1° a 8°	538
3	Bellavista	1° a 8°	293
4	Cayenel	1° a 8°	243
5	España	1° a 8°	722
6	KimúnLawal	1° a 8°	969
7	Lagunitas	1° a 8°	261
8	Las Camelias	1° a 8°	368
9	Licarayén	1° a 8°	484
10	Marcela Paz	1° a 8°	151
11	Melipulli	1° a 8°	489
12	Mirasol	1° a 8°	659
13	Pablo Neruda	1° a 8°	385
14	Pelluco	1° a 8°	113
15	Rotario P. Bravo	1° a 8°	322
16	La Chamiza	1° a 8°	342
17	Alerce Histórico	1° a 8°	423
18	Trapén	1° a 8°	142
19	Instituto Técnico Forjadores de Alerce	CH - TP	507
20	Andrés Bello	CH - TP	652
21	Instituto Comercial Puerto Montt	TP	639
22	Darío Salas (Prekínder a IV° Medio)	CH	972
23	Escuela De Cultura y Dif. Artística (Básica y Media)	CH	197
24	Liceo Industrial Pto. Montt	TP	429
25	Liceo Isidora Zegers de Huneeus	CH	500
26	Liceo las Quemadas (Básica y Media)	CH	373
27	Liceo Comercial Miramar	TP	692
28	Liceo Politécnico Mirasol	CH - TP	355
29	CEIA Narciso García	7° básico a 4° medio	137
30	Colegio los Alerces	Pre kinder a 8° básico	489
31	Los Eucaliptus	Educación especial	134

3.6 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/la 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/la 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/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la 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/as de Departamento de Administración de Educación Municipal

I. ANTECEDENTES GENERALES

NOMBRE	
Cargo	Jefe(a) Administración de educación municipal de la Municipalidad de Puerto Montt
Municipalidad	Municipalidad de Puerto Montt
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde
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	

¹Ley 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.

II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Año de gestión:

Objetivo N°1	Diseñar e Implementar un Plan Estratégico Comunal (PEC), de apoyo a la implementación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y de los PME de cada establecimiento, de manera de colaborar activamente con los Equipos Directivos en el logro de sus planes institucionales, en concordancia con el PADEM.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
1.- Diseñar e implementar un Plan Estratégico Comunal que garantice el cumplimiento de los PEI de cada establecimiento educacional, en concordancia con el PADEM	(Número de actividades del Plan implementados en el año t/N° de actividades del Plan planificados para el año t) *100	-Plan Estratégico Comunal (PEC) para apoyo del PEI, aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Informe de Resultados dado por la UTP DAEM de acuerdo a encuestas a las y los Directores, de las acciones realizadas.	No existe un Plan Estratégico Comunal de apoyo a los PEI	Año 1: 100% Diseño y 70% de aplicación.	10%	Que los E.E. de la comuna 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
				Año 2: 75% de aplicación	10%	
				Año 3: 80% de aplicación	10%	
				Año 4: 85% de aplicación	10%	
				Año 5: 90% de aplicación	10%	
2.- Diseñar e implementar un Plan Estratégico Comunal (PEC) que apoye el logro del PME de cada establecimiento educacional desde el ámbito Administrativo/Financiero para la mejora de los objetivos pedagógicos propuestos por el Establecimiento. Valor del indicador: 10%	(Número de actividades del Plan implementados en el año t/N° de actividades del Plan planificados para el año t) *100	- Plan Estratégico Comunal (PEC) para apoyo del PME, aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM -Informe de Resultados dado por la UTP DAEM de acuerdo a encuestas a las y los Directores, de las acciones realizadas.	No existe un Plan Estratégico Comunal de apoyo a los PME	Año 1: 100% Diseño Plan de Apoyo Educativo y 70% de aplicación.	10%	Que los E.E. de la comuna 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
				Año 2: 75% de las acciones planificadas del PEC realizadas.	10%	
				Año 3: 80% -70% de las acciones planificadas del PEC realizadas	10%	
				Año 4: 85% -70% de las acciones planificadas del PEC realizadas	10%	
				Año 5: 90% de las acciones planificadas del PEC realizadas.	10%	

<p>3.- Rediseñar Plan de Gestión Comunal de apoyo a los Jardines VTF de tal forma que permita mejorar el servicio educativo ofrecido en los Jardines VTF del DAEM</p>	<p>(Número de actividades del Nuevo Plan implementadas en el año t/Nº de actividades del Plan planificados para el año t) *100</p>	<p>-Plan potenciado y autorizado mediante decreto alcaldicio. -Reporte anual de la Coordinadora de los Jardines VTF de las acciones implementadas y resultados obtenidos a partir de la información entregada por cada directora o encargada de los Jardines Infantiles VTF.</p>	<p>Existe un Plan de Gestión Comunal de apoyo a los Jardines VTF que es necesario mejorar y mantener actualizado o</p>	<p>Año 1: 100% rediseño del Plan de Gestión Comunal</p>	10%	<p>Que los E.E. de la comuna 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>
				<p>Año 2: 75% de ejecución del plan</p>	10%	
				<p>Año 3: 80% de ejecución del plan</p>	10%	
				<p>Año 4: 85% de ejecución del plan</p>	10%	
				<p>Año 5: 95 % de ejecución del plan</p>	10%	

Objetivo N°2	Mejorar el logro de los objetivos de aprendizaje y habilidades en los estudiantes, integrando las bases curriculares vigentes de los programas de estudios y formación ciudadana, reflejados en los resultados y avances concretos en las mediciones externas e internas.					
Ponderación	30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
1. Tasa de variación de los resultados en la medición de Desarrollo Personal y Social (IDPS) para 8 ^a Básico en cada uno de sus cuatro indicadores.	(Puntaje promedio de medición para 8° básicos de cada indicador IDPS del año t/ Puntaje promedio de medición para 8° básicos de cada indicador IDPS del año t-1))- 1*100	-Plan de apoyo educativo aprobado por la autoridad comunal -Informe Anual de mediciones comparadas.	No existe un plan con acciones de apoyo hacia la mejora de los IDPS ver Nota 1 al final de Tabla	Año 1: 100% Rediseño Plan de Apoyo Educativo 10%	10%	Que los E.E. de la comuna 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 Que se mantenga la política pública de evaluación y entrega de resultados de IDPS
				Año 2: mejora en promedio interanual de medición IDPS en un valor mayor o igual a 2% 10%	10%	
				Año 3: mejora en promedio interanual de medición IDPS en un valor mayor o igual a 2% 10%	10%	
				Año 4: mejora en promedio interanual de medición IDPS en un valor mayor o igual a 2% 10%	10%	
				Año 5: mejora en promedio interanual de medición IDPS en un valor mayor o igual a 2%. 10%	10%	
2. Diseñar e implementar un plan de desarrollo de la Formación Ciudadana en los estudiantes	(Número de actividades del Plan implementados en el año t/N° de actividades del Plan planificados para el año t) *100	-Plan de Gestión para la Formación Ciudadana aprobado por la autoridad comunal - Informe anual f del jefe de UTP DAEM con resultados de mediciones.	No existe un Plan de Formación Ciudadana específico y acorde a los cambios institucionales en curso	Año 1: 100% Diseño Plan de Gestión de Formación Ciudadana y aplicación de medición de base. 10%	10%	Que los E.E. de la comuna 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
				Año 2: 75% de implementación y ejecución del Plan y evaluación anual 10%	10%	
				Año 3: 80% de implementación y ejecución del Plan y evaluación anual 10%	10%	
				Año 4: 85% de implementación y ejecución del Plan y evaluación anual 10%	10%	

				Año 5: 90% de implementación y ejecución del Plan y evaluación anual	10%	
<p>3. Aumento de la cantidad de personal Directivo, Técnico Pedagógico, Docentes de aula y Asistentes de la Educación capacitados según Plan definido.</p> <p>Ver Nota 2</p>	<p>Porcentaje de personal capacitado año (t) por tipología=Personal Capacitado Tipología (i) en el año (t)*100/Total Personal Tipología (i) en el año t-1)</p> <p>Donde Tipología (i) es igual a:</p> <p>1=Personal Directivo</p> <p>2= Personal Técnico</p> <p>3= Personal Pedagógico, Docentes de aula.</p> <p>4= Personal Asistentes de la Educación.</p>	<p>-Programa de Perfeccionamiento aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM.</p> <p>-Informe del jefe de UTP DAEM que refleje la realización de los perfeccionamientos por cada año del Convenio para cada tipología de personal.</p> <p>Informe consolidado de asistencia por cada funcionario a las instancias de perfeccionamiento.</p>	<p>No existe un Plan de Perfeccionamiento docente</p>	Año 1: 100% Diseño Plan de perfeccionamiento para Directivos, Técnicos Pedagógicos, Docentes de aula y Asistentes de la Educación	10%	<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>
				Año 2: Porcentaje del personal capacitado año (t) por tipología >20%	10%	
				Año 3: Porcentaje del personal capacitado año (t) por tipología >40%	10%	
				Año 4: Porcentaje del personal capacitado año (t) por tipología >60%	10%	
				Año 5: Porcentaje del personal capacitado año (t) por tipología >80%	10%	

Nota 1: Indicador 1, Objetivo 2: Los indicadores IDPS presentan los siguientes puntajes como promedio para 8° básicos:

Autoestima Académica y Motivación Escolar (74.3), Clima de Convivencia Escolar (75.5), Participación y Formación Ciudadana (77.3), Hábitos de Vida Saludable (70.1)

Nota 2: El cálculo final del Indicador 3, Objetivo 2 se obtiene del cumplimiento en cada tipología de estamento de las metas de porcentaje de personal capacitado en cada año.

Objetivo N°3	Proporcionar a los estudiantes de los Establecimientos Educacionales, una trayectoria escolar integral en el ámbito del desarrollo personal y psicosocial por medio de la implementación de diversos programas socioeducativos comunales.					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
1.- Rediseñar e implementar un programa comunal de desarrollo estudiantil (PCDE), a través de talleres extraescolares	(Número de talleres del programa ejecutados el año t/N° de talleres planificados para el año t)*100	-Programa comunal de desarrollo estudiantil autorizado mediante decreto alcaldicio. -Reporte anual del jefe o jefa UTP de los talleres implementados en el año a partir de la información entregada por cada director o profesor encargado de establecimiento.	Existe un Plan de apoyo Educativo instalado en un 30%	Año 1: 100% Rediseño del PCDE y 70% de aplicación.	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% de realización de las acciones planificadas del PCDE.	10%	
				Año 3: 80% de realización de las acciones planificadas del PCDE.	10%	
				Año 4: 85% de realización de las acciones planificadas del PCDE.	10%	
				Año 5: 90% de realización de las acciones planificadas del PCDE.	10%	
2.- Rediseñar e implementar un Plan Comunal de Convivencia escolar y de Formación en Sexualidad Afectividad y Género, tomando en consideración la opinión del Consejo Escolar de los Establecimientos Educacionales.	(Número de actividades del Plan Comunal de CE y SAyG implementados en el año t/N° de actividades del Plan en CE y de SAyG planificados para el año t) *100	-Planes aprobados por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Reporte fundado del jefe de UTP DAEM a través de los informes de los directores que refleje el trabajo realizado.	Existe un Plan instalado en un 25% pero se requiere un rediseño de acuerdo a las actuales necesidades	Año 1: 100% Rediseño del Plan y aplicación el 50%	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 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: 70% de implementación del Plan en CE y de SAyG.	10%	
				Año 3: 80% de implementación del Plan en CE y de SAyG.	10%	
				Año 4: 85% de implementación del Plan en CE y de SAyG.	10%	
				Año 5: 90% de implementación del Plan en CE y de SAyG.	10%	

Objetivo N° 4	Establecer un sistema financiero y contable eficiente, estable y equilibrado en el gasto de los recursos de la subvención regular y de los programas paralelos (subvención general, SEP, administración central SEP, mantenimiento, Pro-retención, FAEP, PIE, JUNJI, etc.)					
Ponderación	20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
1.- Disminuir recursos traspasados desde el Municipio sujeto a una propuesta aprobada por la autoridad	(Recursos traspasados para S.T. 21 en año (t) x 100/ Recursos Traspasados para S.T. 21 en año (t-1)) < 100	Informe de Presupuesto anual remitido por el jefe o jefa del DAEM con comparación interanual de S.T. 21 y de Otros Subtítulos Reporte semestral de monitoreo de desviaciones presupuestarias en ST21 y en Otros Subtítulos Aprobación Anual de Sostenedor a propuesta de Presupuesto.	No existe un Plan de Control de dependencia financiera de recursos extraordinarios	Año 1: Presupuesto propuesto para año siguiente con: Tasa de Recursos traspasados para S.T. 21 < 100 Tasa Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 <=100	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 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada.
	(Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 en año (t) x 100/ Recursos Traspasados para S.T. distintos de 21 en año (t-1)) <= 100			Año 2: Presupuesto propuesto para año siguiente con: Tasa de Recursos traspasados para S.T. 21 < 100 Tasa Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 <=100	10%	
				Año 3: Presupuesto propuesto para año siguiente con: Tasa de Recursos traspasados para S.T. 21 < 100 Tasa Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 <=100	10%	
				Año 4: Presupuesto propuesto para año siguiente con: Tasa de Recursos traspasados para S.T. 21 < 100 Tasa Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 <=100	10%	
				Año 5: Presupuesto propuesto para	10%	

				año siguiente con: Tasa de Recursos traspasados para S.T. 21 < 100 Tasa Recursos traspasados para S.T.distintos de 21 <=100		
2. Disminuir el promedio interanual comparado de observaciones x tipo de rendición Ver Nota 3	(Número de Observaciones de las Rendiciones (año t) < Número de Observaciones de las Rendiciones (año t-1))	-Plan aprobado por la autoridad comunal y coherente con el PADEM. -Reporte anual fundado del jefe de Finanzas DAEM sobre las rendiciones realizadas.	No Existe un Plan de mejoramiento continuo o basado en observaciones del proceso de rendiciones	Año 1: Número de Observaciones de las Rendiciones año t < Número de Observaciones de las Rendiciones t-1	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 90 días, u otra situación de fuerza mayor debidamente justificada
				Año 2: Número de Observaciones de las Rendiciones año t < Número de Observaciones de las Rendiciones t-1	10%	
				Año 3: Número de Observaciones de las Rendiciones año t < Número de Observaciones de las Rendiciones t-1	10%	
				Año 4: Número de Observaciones de las Rendiciones año t < Número de Observaciones de las Rendiciones t-1	10%	
				Año 5: Número de Observaciones de las Rendiciones año t < Número de Observaciones de las Rendiciones t-1	10%	

Nota 3: Indicador 2, Objetivo 4: Los planes anuales de autofinanciamiento deberán garantizar que no exista riesgo de afectación de la calidad del sistema municipal de educación. Respecto de la Infraestructura los énfasis corresponden a: aplicación de planes de Mantenimiento Periódico y Mantenimiento Rutinario destinados a mantener un estándar adecuado de funcionamiento de los EE.

En cuanto a Equipamiento escolar se debe considerar la mantención en el tiempo del actual conjunto de útiles y equipos que se otorga a los alumnos.

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un mínimo del 55% de cumplimiento de éste por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 70%.