

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE PUCHUNCAVI.**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Puchuncaví, Región de  
Valparaíso.

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

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

Al/a la Jefe/a del DAEM de Puchuncaví, 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	38
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	543
<b>Presupuesto que administra</b>	\$7.597.802.000

**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.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p><b>1.</b> Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.</p>	<p>1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje.</p> <p>1.2 Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Puchuncaví.</p> <p>1.3 Velar por la cobertura curricular en todas las asignaturas y niveles, desarrollando planes de nivelación y reforzamiento oportuno.</p> <p>1.4 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares.</p> <p>1.5 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente y autocuidado.</p>
<p><b>2.</b> Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.</p>	<p>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><b>3.</b> Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.</p>	<p>3.1 Generar política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados.</p> <p>3.2 Desarrollar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional.</p> <p>3.3 Fortalecer la 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><b>4.</b> Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</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 en forma eficiente el presupuesto anual.</p> <p>4.4 Actualizar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</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 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo 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 200%.

## 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:

- 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. (\*)
- 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, financiera y presupuestaria en el ámbito educacional escolar, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en las siguientes materias:

- Gestión en el ámbito de la educación pública.
- Modernización de procesos administrativos.

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

## 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

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

**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**.

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<p><b>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN</b> Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</b> Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<b>25%</b>
<p><b>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</b> Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A5. LIDERAZGO</b> Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<b>25%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

#### 3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° personas que dependen directamente del DAEM</b>	38
<b>Dotación Total DAEM</b>	543
<b>Dotación Total Municipal</b>	993

<b>Presupuesto Global de la comuna</b>	<b>\$21.086.720.000</b>	
<b>Presupuesto que administra el Departamento de Educación</b>	Subvención (96.22%)	\$7.310.802.000
	Aporte Municipal (3.75%)	\$285.000.000
	Otros financiamientos (0.03%)	\$2.000.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$7.597.802.000</b>

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

La comuna de Puchuncaví se ubica en la Quinta Región, al lado norte de la Provincia de Valparaíso. Cuenta con 22 localidades, 4 urbanas y 18 rurales, en una extensión de 301 Km<sup>2</sup>.

Por su ubicación que mira el Océano Pacífico, es importante señalar que la comuna de Puchuncaví vincula el Campo con el Mar.

<b>Antecedentes demográficos</b>	
Población Comunal (Censo-INE, 2017) (N°)	18.546
Porcentaje de Población Rural (%)	14.46
Porcentaje de Población Urbana (%)	85.54
Tasa de Natalidad (TAS)	11.3
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	9.8
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	50.46
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	49.54

Las principales áreas productivas se dan en el foco Industrial, concentrado en la localidad de Ventanas; el turístico, focalizado en la zona costera con sus extensas y singulares playas; y el agrícola en sus localidades rurales, si bien en la actualidad sufren un importante desmedro producto de la sequía que afecta a la región y el país.

Entre las prioridades que observa el sostenedor, están las relacionadas con la consecución de estudios profesionales de nivel superior, de sus egresados de enseñanza media, la consolidación de una visión de desarrollo TP a corto y largo plazo, y una mirada a la identidad de Puchuncaví, vinculada con el campo y el mar.

**3.3**  
**CONTEXO INTERNO**  
**DEL DAEM**

La comuna de Puchuncaví posee 20 establecimientos educacionales municipales, donde el 60% corresponde a establecimientos urbanos y el 40% a rural y se dividen en:

- 06 Jardines infantiles VTF
- 11 establecimientos de Educación Básica
- 02 establecimientos de Educación Media HC y TP, que imparten Educación de Adultos
- 01 establecimientos de Educación Especial

La comuna cuenta con sólo un establecimiento particular subvencionado, y ningún establecimiento particular pagado, por lo tanto, más del 90% de la población escolar que se educa, lo hace en los establecimientos dependientes del Departamento de Educación Municipal.

A contar del año 2022, se cuenta con un convenio vigente de cooperación mutua con el Centro de Formación Técnica de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso con sede en la Comuna de Puchuncaví, que imparte 8 carreras de Técnico Nivel Superior: Educación Parvularia, Trabajo Social, Mantención Industrial, Construcción, Gastronomía Internacional, Administración de Empresas, Computación e Informática, y Contabilidad General, lo que es un importante avance en lo que se refiere a continuación de estudios profesionales, pues para este fin la única alternativa anterior era trasladarse a otras comunas distantes.

Por otra parte, la matrícula municipal ha tenido un importante aumento, en los últimos años, contando en la actualidad con listas de espera, producto de la superación de las solicitudes respecto de los cupos existentes, lo que también se ve reflejado en los procesos de migración hacia nuestras localidades, por parte de extranjeros y connacionales.

Matrícula Histórica				
2018	2019	2020	2021	2022
2.750	2.798	3.230	3.331	3.410

Los resultados de las evaluaciones estandarizadas aplicadas en los últimos años dan cuenta de un estancamiento de los resultados académicos de los alumnos, en cifras por debajo del promedio nacional.

PSU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2017	435	451
2018	441	454
2019	424	446
2020	425	412
2021	416	453

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	234	272	252	241	0
4° Básico	Matemáticas	239	252	236	249	0
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	245	253	248	241	0
6° Básico	Matemáticas	237	242	228	240	0
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	248	222	238	241	0
8° Básico	Matemáticas	234	236	240	239	0
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales				230	

### 3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

**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, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, CPEIP, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con instituciones como: JUNJI, JUNAEB, 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, y el Centro de Formación Técnica de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, entre otros.

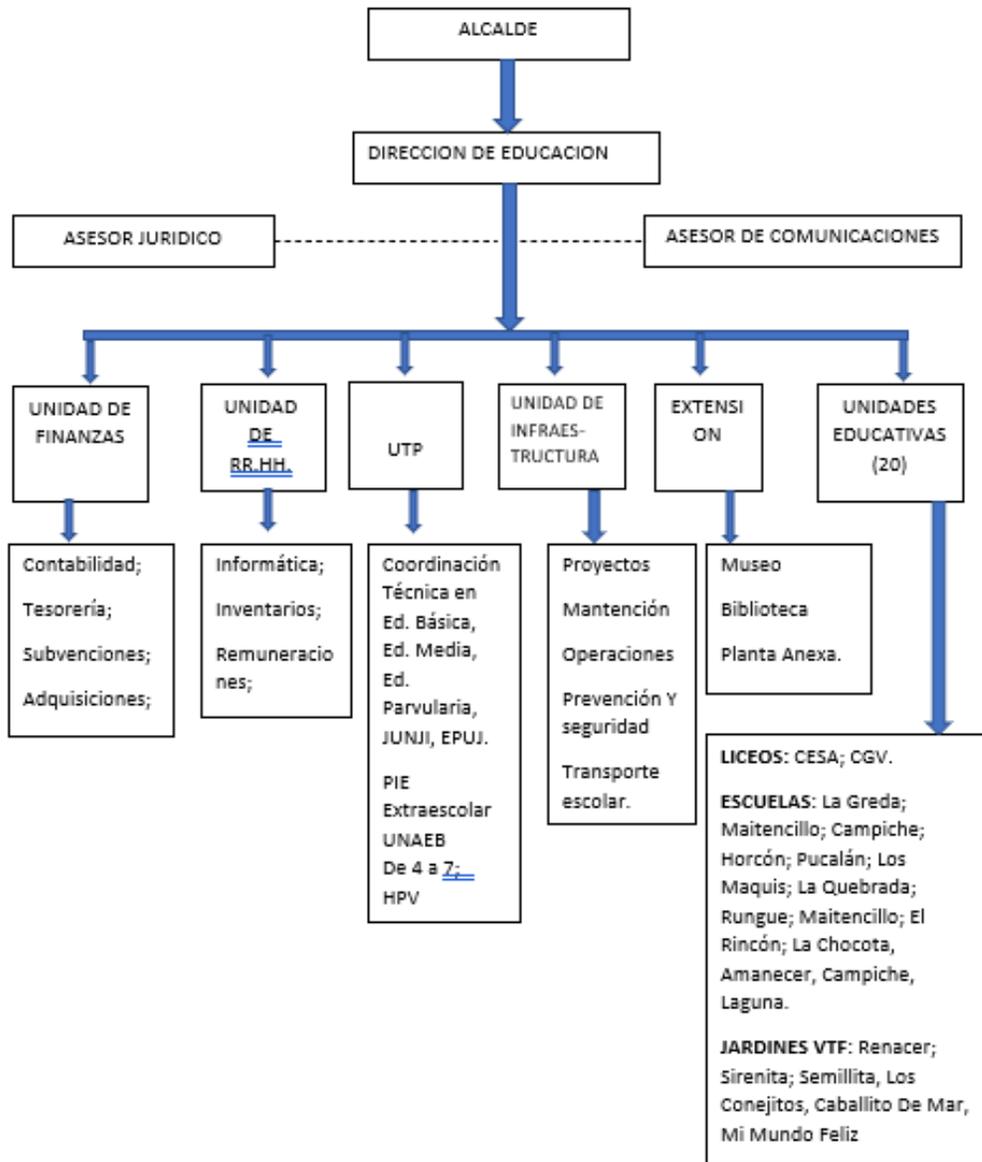
**Entorno Interno:** Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal son: Alcalde de la comuna, Encargados(as) de las distintas unidades del DAEM, las 20 Unidades Educativas, los Directores de Establecimientos Educativos, Consejos Escolares, estudiantes y sus familias.

### 3.5 ESTABLECIMIENTOS COMUNALES NOMBRADOS POR LEY 20.501

En la comuna hay 20 establecimientos educativos, de los cuales 04 tienen directores concursados a través de la Ley 20.501:

- Complejo Educativo Sargento Aldea: Liceo TP y HC;
- Escuela Básica La Greda: De PK a 8°;
- Escuela Básica La Chocota: De PK a 8°;
- Escuela Básica Horcón: De PK a 8°.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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

#### **5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM**

- El/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.

## ANEXO<sup>1</sup>

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

### I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	
Cargo	
Municipalidad	
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	2023
Fecha evaluación 2do año de gestión	2024
Fecha evaluación 3er año de gestión	2025
Fecha evaluación 4to año de gestión	2026
Fecha evaluación 5to año de gestión	2027
Fecha evaluación final	2027

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

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

**II.COMPROMISO DE DESEMPEÑO**  
**AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)**

<b>Objetivo N°1</b>	Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.					
<b>Ponderación</b>	20%					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Elaborar y ejecutar un Plan de apoyo pedagógico	(N° de actividades ejecutadas del Plan de apoyo pedagógico en el año t / N° de actividades programadas para el año t)  *100	Plan de apoyo pedagógico aprobado por la autoridad  Informe anual de actividades realizadas	No existe un Plan de apoyo Educativo	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	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: 80% de ejecución	10%	
				Año 3: 85% de ejecución	10%	
				Año 4: 90% de ejecución	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	
Elaborar un Plan de reforzamiento escolar para apoyar el logro de los aprendizajes curriculares.	(N° de actividades ejecutadas del plan de reforzamiento en el año t / N° actividades programadas para el año t) * 100	Plan de reforzamiento aprobado por la autoridad  Informe anual de actividades realizadas	No existe un plan de reforzamiento	Año 1: 100% del diseño y 50% de la ejecución	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: 85%	10%	
				Año 3: 90%	10%	
				Año 4: 95% de	10%	
				Año 5: 95% de ejecución	10%	

<b>Objetivo N°2</b>	Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes, y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.					
<b>Ponderación</b>	30%					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Diseñar e implementar un plan de perfeccionamiento en técnicas y habilidades directivas, para los equipos directivos de los establecimientos educacionales.	(N° de actividades ejecutadas del plan de Perfeccionamiento en el año t / N° de actividades programadas para el año t) * 100	Plan de perfeccionamiento aprobado por la autoridad  Resumen listado de participantes de las actividades de perfeccionamiento  Informe anual de cumplimiento del plan	No existen un plan de perfeccionamiento	Año 1: 100% Diseño y 50% de ejecución	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: 80%	10%	
				Año 3: 100% de ejecución y evaluación del plan	10%	
				Año 4: 100%	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso de tecnología y material didáctico para el trabajo en el aula o a distancia.	(N° de mesas de actividades ejecutadas del Plan de Capacitación en el año t/ N° de actividades programadas para el año t)*100	Plan de capacitación.  Informe anual con las capacitaciones realizadas.  Listado de personal capacitado.	Existen, pero no están sistematizadas	Año 1: 100% de rediseño y 50% de ejecución.	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: 100% de ejecución.	10%	
				Año 3: 100% de ejecución.	10%	
				Año 4: 100% de ejecución.	10%	
				Año 5: 100% de ejecución.	10%	

<b>Objetivo N°3</b>	Mejorar la convivencia escolar para entregar un servicio educativo comunal de calidad.					
<b>Ponderación</b>	20%					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Rediseñar y ejecutar un plan comunal de convivencia escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales.	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades plan comunal de convivencia escolar realizadas en el año } t}{\text{total de actividades del plan comunal de convivencia escolar del año } t} \right) * 100$	Plan comunal de convivencia escolar aprobado por la autoridad.  Informe anual con las actividades realizadas	Existe, se debe adecuar a las nuevas temáticas de desarrollo socioemocional y personal de los estudiante y funcionarios	Año 1: 100 de rediseño y 40% de ejecución	10%	Que los establecimientos de la comuna tengan un funcionamiento normal durante el año académico.
				Año 2: 70%	10%	
				Año 3: 80%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 100% de ejecución	10%	
Aplicar encuesta para evaluar la satisfacción de padres y apoderados respecto del servicio educativo de la comuna de Puchuncaví.  Nota: se entenderá como nivel de satisfacción una nota sobre 5,5 en una escala	$\left( \frac{\text{cantidad de respuestas por sobre } 5,5}{\text{total de respuesta}} \right) * 100$	Encuesta de evaluación de satisfacción.  Informe anual de los resultados obtenidos con análisis y sugerencias de mejora	Existe una encuesta que no da cuenta de la realidad y es muy incipiente	Año 1: 100% diseño y diagnóstico	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: 60%	10%	
				Año 3: 80%	10%	
				Año 4: 90%	10%	
				Año 5: 95%	10%	

<b>Objetivo N°4</b>	Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales					
<b>Ponderación</b>	30%					
<b>Indicadores</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Situación actual</b>	<b>Meta / Ponderador</b>		<b>Supuestos básicos</b>
Elaborar un plan de apoyo a la matrícula a nivel comunal.	$(N^{\circ} \text{ de actividades del plan I realizadas en el año } t / \text{ total de actividades del plan del año } t) * 100$	Plan comunal de matrícula escolar aprobado por la autoridad.  Informe anual con las actividades realizadas Informa anual SIGE	No existe y se debe renovar anualmente	Año 1: Diseño y 30% de ejecución Año 2: 80% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100% de ejecución	10% 10% 10% 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.
Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).	$(\text{Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año } t / \text{ Recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos en el año } t-1) - 1 * 100$	Informe anual de recursos que han ingresado por año	Se debe implementar para las diferentes líneas de financiamiento	Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5: aumento 10%	10% 10% 10% 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.
Aumentar rendiciones y su eficiencia en aprobación	$(\text{Rendiciones del año } t \text{ aprobadas} / \text{total rendiciones presentadas del año } t) * 100$	Informe de rendiciones	Existen un 20% de rendiciones con observaciones	Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3: 90% Año 4: 90% Año 5: 90%	10% 10% 10% 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.

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

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% 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 60%.