

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ricardo Montero J.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Retiro
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Retiro, Región del Maule
Fecha Aprobación:	11 de noviembre de 2014
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPOSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

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.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Jefe/a del DAEM de Retiro, 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 elaboración, implementación y puesta en marcha de los planes de mejoramiento educativo (PME-SEP) de todos los Establecimientos Educativos de la Comuna.
3. Gestionar eficientemente el capital humano, 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.
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. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

a) Antecedentes Demográficos

La Comuna de Retiro se ubica a 335 Km al sur de Santiago, a 27 Km al Sur de Linares(Provincia Capital) y a 15 KM al norte de la Comuna de Parral, limita al Norte con San Javier y Longaví, al Sur con Parral, al Oeste con Cauquenes y al Este con Longaví, a una Superficie de 827.1 Km², cuenta con un censo poblacional y vivienda al año 2002 de 3259 habitantes en el sector urbano y 15.358 en el sector rural, distribuido en (21 sectores rurales y 2 sectores urbanos), es por esta razón que Retiro aún se caracteriza por ser una Comuna Rural.

Salud

El sistema de salud comunal se encuentra constituido por una red de 8 Postas Rurales (PSR), Estaciones Médicas Rurales, Sector Santa Isabel (EMR) y un Consultorio (CESFAM), ubicado en el Sector Urbano central de Retito. Las Postas y las Estaciones Médicas son administradas por el departamento de Salud Municipal.

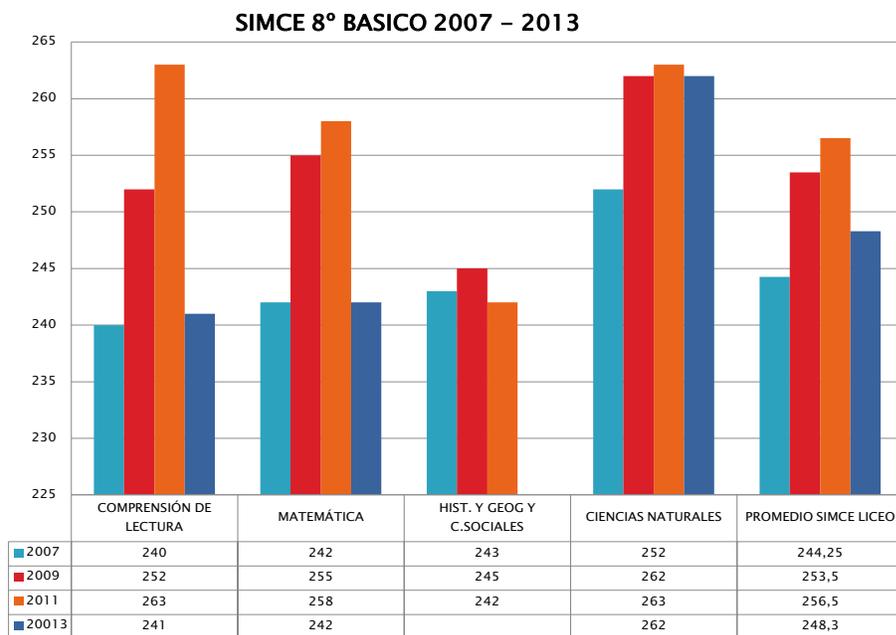
b) Antecedentes Económicos

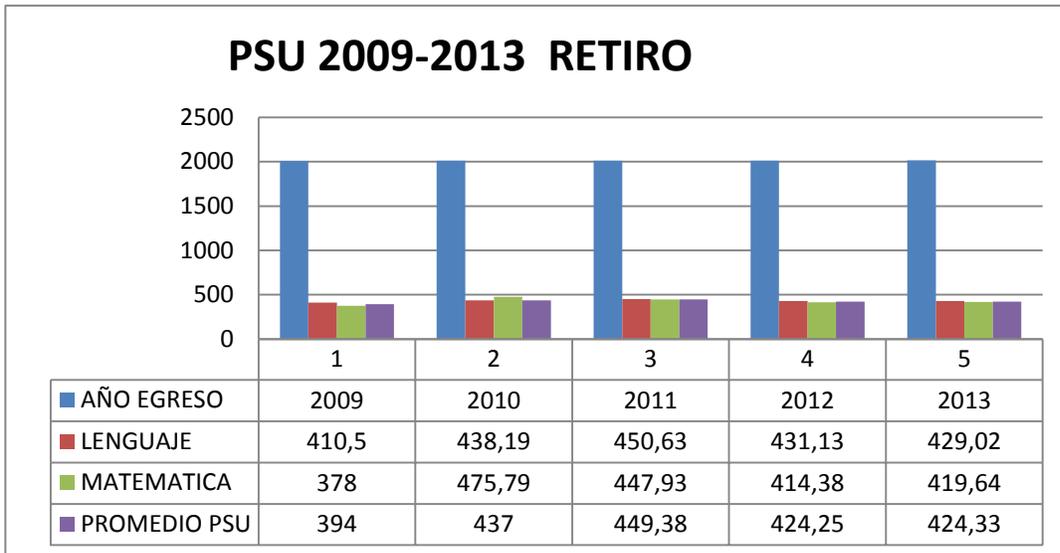
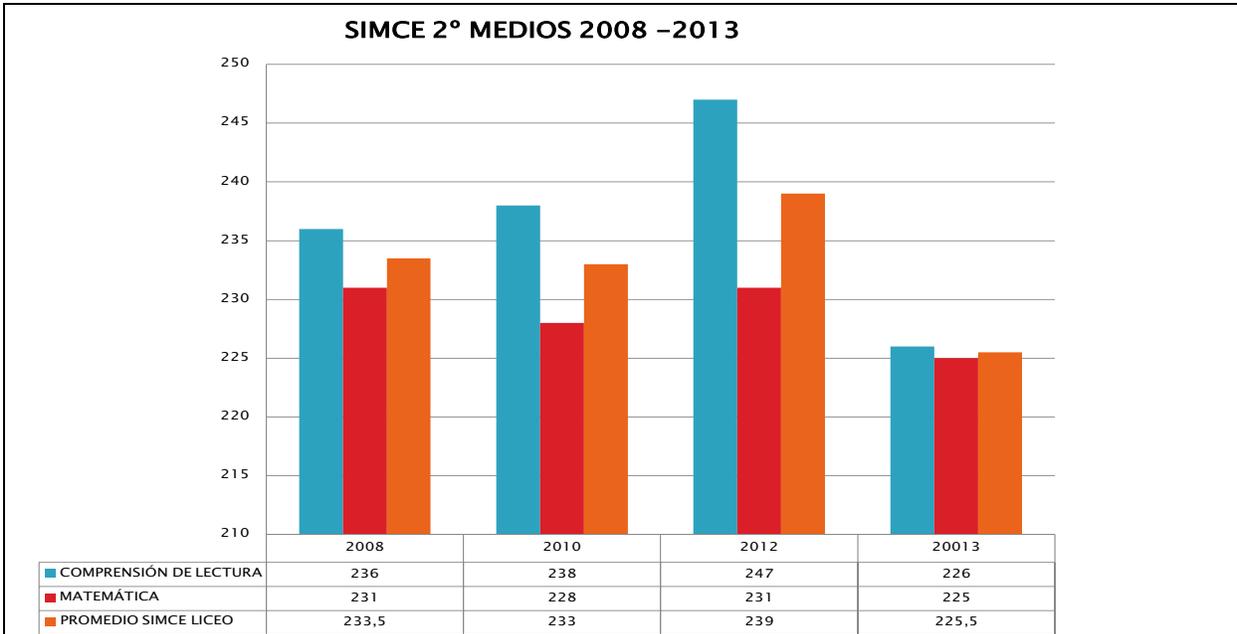
La comuna de Retiro, demográficamente y por ende en la productividad agrícola se divide en dos sectores, siendo como punto de división la Ruta 5 sur; en el sector Oriente se concentra la producción de Berries, tales como; frambuesas, morones y arándanos, como también los cultivos tradicionales, entre otro remolacha, maíz y trigo, además de la hortaliza.

En el sector Poniente se concentra la crianza de Ganado; Ovino, Caprinos, Vacunos. En los cultivos tradicionales se destacan el Arroz, Maíz, olivos y viñedos.

c) Antecedentes Educativos

La Municipalidad de Retiro, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar 3 jardines infantiles/salas cunas, 18 Escuelas Básicas, 1 Liceo de Educación Media-Técnico Profesional, 2 Colegios que atienden Pre-Básica y 2 Internados mixtos uno ubicado en el Sector rural de Villaseca Escuela Gertrudis Alarcón Arce el otro en el Sector Urbano Liceo Guillermo Marín Larraín de la Comuna de Retito. En el Sector Rural Colegio Robinson Cabrera Beltrán, se imparte Educación de Adultos. Para ello cuenta con la siguiente dotación:





Fuentes: Estadística del Liceo Guillermo Marín L.

Resultados SIMCE Cuarto Básico 2011

4to Básico	Comuna			Región			País		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Lenguaje	252	270	259	264	269	268	261	270	267
Matemática	246	242	251	255	250	262	252	252	259

Fuente: Resultados SIMCE por comuna, Ministerio de Educación (MINEDUC).

Resultados SIMCE Octavo Básico 2011

8vo Básico	Comuna			Región			País		
	2007	2009	2011	2007	2009	2011	2007	2009	2011
Lenguaje	234	238	249	249	252	256	252	251	254
Matemática	239	241	250	253	259	260	255	259	259

Fuente: Resultados SIMCE por comuna, Ministerio de Educación (MINEDUC).

Matricula:

La mayoría de las escuelas públicas han visto una disminución en el número de sus matrículas, debido a la fuerte competencia de los Colegios Particulares Subvencionados. Asimismo, una situación preocupante es la disminución de la matrícula en los primeros años de escolaridad. El principal factor que influye en esta pérdida, es que la tasa de natalidad comunal ha bajado considerablemente en los últimos diez años.

AÑOS	MATRICULA
2009	2.968
2010	2.771
2011	2.697
2012	2.806
2013	2.867

Como el Sistema Comunal de educación, basa su operatividad en los ingresos percibidos por concepto de subvención escolar, la constante caída de las matrículas, se transforma en una dificultad para el municipio a la hora de atender oportunamente las necesidades de implementación, mantención, reparación y mejoramiento de los establecimientos educacionales, situación que afecta la calidad de la educación.

Dentro de las medidas para paliar el déficit en Educación Municipal se encuentran:

-Ajustes en la dotación de personal.

Incentivar el retiro voluntario de docentes en edad de jubilar, a través de las futuras políticas del Estado, mediante nuevas bonificaciones, la que les asegura mejores condiciones al momento de dejar la educación municipal.

Si bien, mensualmente el municipio recibe del Estado la subvención escolar para financiar la educación, que a esta fecha alcanza en un 78%, es insuficiente para pagar los sueldos de los profesores. Por ello el municipio a la fecha ha realizado un aporte de un 5%, cantidad que al mes de diciembre lo más probable deba ser superado.

A pesar a este déficit financiero, esta entidad no presenta deudas previsionales con los trabajadores, como tampoco deudas con los proveedores, la única deuda que esta entidad mantiene con los profesionales de la educación, es la Asignación de perfeccionamiento, suma que asciende al 31 de diciembre del 2014 de \$400.000.000 Aproximadamente.

-Los recursos que destina el Municipio el año 2011 alcanzó la suma de M\$224.339.

Nivel educacional de la población 2003-2009

Nivel Educativo	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Sin Educación	1.025	1.548	1.515	8,50	6,20	3,52
Básica Incompleta	4.481	4.976	7.037	39,46	23,71	14,34
Básica Completa	3.230	2.694	2.932	16,44	13,98	10,97
Media Incompleta	2.395	2.074	2.542	14,26	16,21	18,98
Media Completa	1.972	1.825	3.109	17,44	25,86	29,90
Superior Incompleta	293	268	455	2,55	6,17	9,86
Superior Completa	156	80	241	1,35	7,88	12,43
Total	13.552	13.465	17.831	100	100,01	10

Otras Ofertas educacionales de la comuna

La competencia que enfrenta la Municipalidad está dada por los Colegios particulares subvencionados que existen en la Comuna de Parral, la que se ubica a 15KM de la Comuna de Retiro. Además de un Colegio Particular Subvencionado inserto en el Sector urbano de retiro.

Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

✓ Visión PADEM

Uno de los ejes programáticos fundamental que se ha propuesto desarrollar la Municipalidad de Retiro, es otorgar una educación de calidad, un servicio educacional integral para todos sus estudiantes entregando las competencias necesarias para un futuro más competitivo y tecnologizado.

✓ Misión PADEM

Gestionar con eficacia, eficiencia, efectividad y equidad, los recursos humanos, materiales de infraestructura e institucionales que permitan asegurar un servicio educacional integral y de calidad, en todos los establecimientos educacionales de la Comuna, otorgando con esto a niños, niñas, jóvenes y adultos un proceso participativo dirigido a producir aprendizajes significativos mediante el uso de métodos y técnicas modernas que se desarrollen en un clima de respeto mutuo, contribuyendo a la vez al desarrollo de valores e igualdad de oportunidades, para el servir y aprender, respetando las diferencias individuales basando el quehacer educativo en los principios de calidad, equidad y participación.

Nivel Escolaridad de la población 2006-2011

Nivel Educativo	2006	2009	2011	% según Territorio (2011)		
				Comuna	Región	País
Sin Educación	1.548	1.129	253	1,96	5,30	3
Básica Incompleta	4.976	5.339	3.475	26,88	23,60	14,50
Básica Completa	2.694	2.373	1.896	14,67	14,60	10,70
Media Incompleta	2.074	2.373	2.299	17,79	18,50	20,40
Media Completa	1.825	2.619	3.594	27,80	24	28,20
Superior Incompleta	268	305	361	2,79	6,80	10,50
Superior Completa	80	238	1.048	8,11	7,20	12,80
Total	13.935	13.989	12.926	100	100	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Educación de Adultos

La Municipalidad de Retiro, a partir del 9 de marzo de 1998, mediante Resolución Exenta N°324 emitida por la secretaria ministerial de Educación Talca, comenzó a trabajar un Proyecto de Nivelación de Estudios para Adultos, con la finalidad de poder cumplir los requisitos académicos exigidos para efectos laborales a la de continuidad de estudios. En la actualidad el Liceo Guillermo Marín Larraín, imparte nivelación de estudios y el Colegio Robinson Cabrera Beltrán con Educación de adultos 7°y 8°; 1°-2° y 3°-4° Medio H.C.

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Descripción de los bienes que administra directamente el cargo y de los servicios que provee a la comunidad educativa.

Número total establecimientos	21
Número establecimientos Educ. Básica	18
Número de Colegios	2
Liceo Polivalente	1
% urbano	15%
% rural	85%

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 31 personas y se organiza por Áreas.

- **Oficina de Finanzas:** Área responsable de recursos financieros del DAEM. Se pueden distinguir sub-unidades: la Unidad de Contabilidad y Presupuesto; Unidad de Adquisición, Bienes e Inventario, la Unidad de Remuneraciones y Encargada de remuneraciones de salas Cunas VTF y HPV. Esta área cuenta con: 1 Encargada de la Oficina de Finanzas y de la parte contable, 1 Remuneraciones, 1 Encargado de Adquisiciones. 1 de Licencias Médicas y 1 de Rendiciones de VTF y Programas HPV
- **Oficina de Personal:** Área Responsable de la administración de los Recursos Humanos y las contrataciones del personal docente y asistentes de la Educación,, la mantención actualizada de las carpetas por funcionario, con los bienios, antigüedad, reconocimientos, ingresos, término relación laboral, permisos, licencias médicas, vacaciones, viáticos, Fondos a Disposición, Asignación Familiar, Horas Extras, Dotación Docente, entre otros.

- **Oficina Técnica:** La Oficina Técnica debe asesorar y supervisar el trabajo Técnico Pedagógico de los Establecimientos Educativos Municipales de la comuna. Se encuentra a cargo de un Asesor Técnico Pedagógico, 1 Coordinador Comunal Programa de Integración y 1 Encargada Educación Parvularia.
- **Oficina Extraescolar:** Supervisar y evaluar la ejecución de los programas de educación extraescolar fijados en el ámbito nacional, y participar en la planificación regional, provincial, y comunal, promoviendo la ejecución y supervisión del desarrollo del Plan Comunal de Educación Extraescolar que se realiza en cada establecimiento educacional. Un encargado.
- **Oficina Psicosocial:** Lo conforman 1 asistente Social, 1 Psicóloga a cargo de las Evaluaciones de los Alumnos de los Proyectos de Integración, 1 Psicóloga Coordinadora y Ejecutora del Programa Habilidades para la Vida.
- **Oficina SEP:** Lo conforma la coordinadora del Programa y a cargo del Área Administrativa y Financiera, además de la confección de Decretos de Contratación del Personal, 1 encargado de Remuneraciones y 2 administrativos.
- **Oficina de Secretaria y Partes:** La conforma 2 funcionarias administrativas a cargo de la recepción y despacho de toda la documentación del DAEM, Atención de Público, central telefónica, radio y secretaria Jefe DAEM.

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.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Consejo Municipal.
- Dirección de Obras Municipales, para efecto de supervisión de proyectos de infraestructura de Educación, velando el cumplimiento de la normativa de la ordenanza general de urbanismo y construcción.

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, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como : Junji, Junaeb, Conama, Sename, Senda, ACHM, 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.

USUARIOS/CLIENTES

Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:

Los Alumnos: número total de alumnos que atiende la comuna

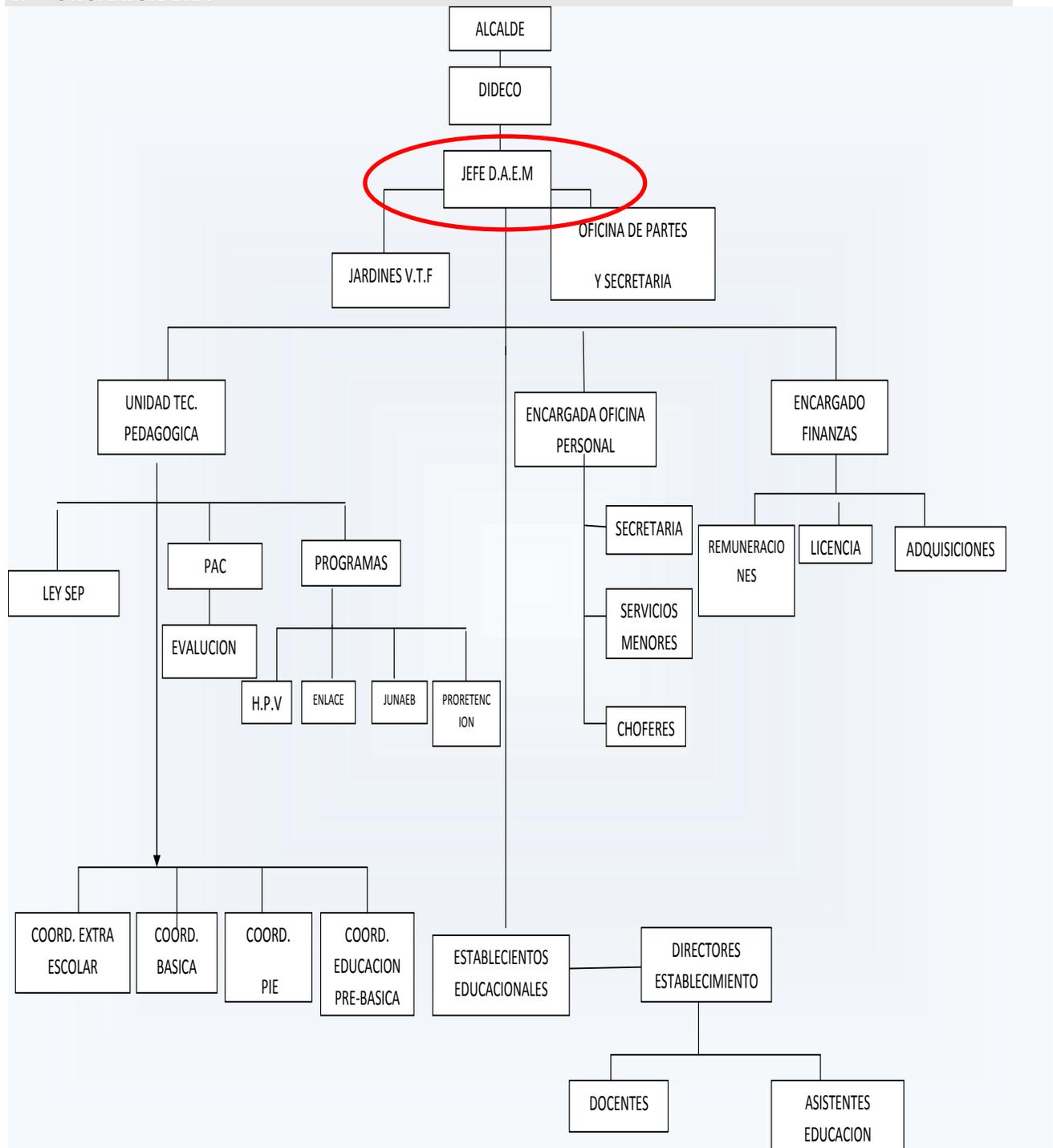
Las Familias de los alumnos: Descripción general del número total de familias, su nivel de escolaridad, Jefa/a de hogar, nivel socio económico, participación.

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	2884
RANGO DE EDAD	4 a los 18 años de edad Diurna
NECESIDADES ESPECIALES	16 Establecimientos con Proyecto de Integración
VULNERABILIDAD año 2014	88.83% IVE Comunal
JEFE/A DE HOGAR	920 al año 2009
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Ingreso Autónomo al 2009 \$286.044 Subsidio Monetario al 2009 \$37.807 Ingreso Monetario al 2009 \$323.851

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	31
Dotación Total del DAEM	487
Presupuesto Municipal de la comuna:	\$2.249.314.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 4.686.890.000
% de subvención: 71,82	\$3.666.591.000
% aporte municipal: 8,9	\$250.932.000

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Retiro, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.
2. Generar estrategias para retener y aumentar la matrícula en los Establecimientos Educacionales Municipales de la Comuna de Retiro en todas las modalidades de enseñanzas.
3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
4. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Retiro.
5. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.
6. Velar por el buen clima laboral en los distintos Establecimientos Educacionales de la Comuna de Retiro.
7. Generar estrategias para disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM, a través de una planificación de políticas activas de recursos humanos y financieros, que equilibren el presupuesto disponible en el menor plazo posible, lo anterior plasmado en acciones alcanzables e insertas en el PADEM.
8. entender que el servicio público es un ente jerarquizado, lo que implica obedecer las instrucciones impartidas por el superior jerárquico.
9. observar estrictamente el principio de probidad administrativa, regulado por la Ley N°18.575 y de más disposiciones especiales.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN</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>	10%
<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>	20%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Capacidad de 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 recursos humanos, financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	25%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer a autoridades, directivos, docentes, no docentes en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianzas con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	15 %
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo de trabajo, estableciendo metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	20%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos y amplia experiencia en gestión de procesos, administración, finanzas y gestión de calidad. Deseable conocimientos y experiencia en el ámbito educacional. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas.</p>	10%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 536.932.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.073.864.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$ 1.610.796.-**

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 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 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 y será público.
- 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.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE RETIRO

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.	1.- Contar con políticas activas de Recursos Humanos.	1.1.- Porcentaje de perfiles levantados para todos los cargos y roles de los Recursos Humanos del DAEM y los Establecimientos Educativos de la Comuna.	Sit. Actual: No existen perfiles levantados en el DAEM Año 1: 50% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Dejar a disposición equipo de profesionales idóneo en técnicas de RR.HH, para apoyar el levantamiento de los perfiles
	2.- Diseño, Ejecución, Control y Gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en Educación.	2.1.- Porcentaje de disminución del déficit financiero del DAEM.	Datos: Se considera un déficit de entrada del 38% del presupuesto anual Año 1: 7% Año 2: 15% Año 3: 22% Año 4: 30% Año 5: 38%	- Traspaso de recursos municipales para apoyar medidas que contribuyan a la disminución del Déficit Financiero
	3. Levantar la planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo.	3.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DAEM.	Sit. Actual: No existe un sistema de control de gestión Año 1: 50% Año 2: 80% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
	4. Optimización recursos pecuniarios FAGME, y de otros ingresos establecidos por Ley (SEP, FNDR,	4.1.- Porcentaje de ingresos DAEM.	Sit. Actual: 5% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	

	Integración).			
	5. Obtención Fondos externos a través de la Ley de donaciones con fines educacionales y/o convenios empresas privadas	5.1.- Porcentaje de ingresos DAEM.	Sit. Actual: 0% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	- Capacitaciones al personal DAEM en "Ley de Donaciones con fines educacionales" - Gestionar reuniones periódicas entre Alcalde, Jefe DAEM y Gerencias empresas locales
Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos municipales de Retiro en todas las modalidades de enseñanza.	6.- Lograr equilibrio financiero.	6.1.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	Sit. Actual: Pérdida constante en los últimos 10 años Año 1: Mantener Año 2: Recuperar 2% Año 3: Recuperar 3% Año 4: Recuperar 4% Año 5: Recuperar 5%.	
		6.2. Asistencia promedio	Sit. Actual: 89% Año 1: 91 % Año 2: 93% Año 3: 93% Año 4: 94% Año 5: 94%	

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, contenidos Mínimos Obligatorios y habilidades del Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Retiro, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	1.- Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	1.1.- Promedio SIMCE en 4º Básico	Sit. Actual: 232 Año 1: Mantener Año 2: 240 Año 3: 245 Año 4:250 Año 5:255	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con equipos técnicos idóneos. - Dar cumplimiento efectivo a los planes de perfeccionamiento en las áreas críticas de la Educación - Gestionar recursos con Fundación MLP programas educativos que potencien las áreas críticas de la Educación.
		1.2- Promedio Simce 8º Básico	Sit. Actual: 249 Año 1: Mantener Año 2: 255 Año 3: 260 Año 4: 265 Año 5: 270	
		1.3 Promedio Simce 2º año Medio	Sit. Actual: 212 Año 1: Mantener Año 2: 218 Año 3: 223 Año 4: 228 Año 5: 235	
		1.4.- Puntaje PSU	Sit. Actual: 429 Año 1: Mantener Año 2: 450 Año 3: 470 Año 4: 490 Año 5: 500	
	2.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal – PEC y PADEM	2.1- 100% de actualización de Proyecto Educativo en las Escuelas	Sit. Actual:50% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		2.2. 100% Actualización de PADEM	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

		2.3. Validación y Difusión del Proyecto educativo comunal.	Sit. Actual: No existe un PEC Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3 : 75% Año 4 : 90% Año 5: 100%	
Desarrollar iniciativas que aseguren mejores resultados escolares para los alumnos de la comuna.	3. Mejorar los índices de eficacia escolar	3.1 Porcentaje de aprobación de las escuelas	Sit. Actual: 94% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 95% Año 4: 96% Año 5: 97%	
		3.2 Porcentaje de retención de las escuelas	Sit. Actual: 92% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 93% Año 4: 94% Año 5: 95%	
		3.3 Porcentaje de deserción de las Escuelas	Sit. Actual: 0 % Año 1: mantener Año 2: mantener Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener	
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos y mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos en un	4. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivo en las Escuelas (Directivo y Pedagógico)	4.1 Elaboración de un Plan Anual de Capacitación	Sit. Actual: 0% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		4.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: Elaboración Programa Año 2: 50% Año 3: 80% Año 4: 100% Año 5: 100%	

ambiente tolerante y de respeto mutuo, fomentando el trabajo de equipo	4.3 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: 0% Año 2: 20% Año 3: 40% Año 4:60% Año 5: 80%	
	4.4 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Sit. Actual: No existe Año 1: 0% Año 2: Evaluación Año 3: Evaluación Año 4:Evaluación Año 5: Evaluación	
	4.5 Distribución oportuna de insumos, para el buen funcionamiento de las escuelas. Entrega de materiales a las escuelas a tiempo	Sit. Actual: 60% Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Disponer de software y equipos informáticos de control de inventarios.
	4.6 Porcentaje de colegios con dotación completa	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
	4.7 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas	Sit. Actual: No existe Planificación Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

Desarrollar un Plan de Apoyo Técnico a los Establecimientos de la comuna incorporados al régimen de Subvención Preferencial.	5. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	5.1 Porcentaje de Programa de apoyo técnico y desarrollo profesional implementado	Sit. Actual: 70% Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%	
		5.2 Porcentaje de acción implementada para la gestión del currículum y la enseñanza	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	
		5.3 Porcentaje de planes de mejoramiento monitoreados	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal	1. Incorporar a la familia al quehacer escolar	1.1 Porcentaje de actividades que incorporen a la familia al quehacer escolar, desarrolladas por la comunidad educativa al año.	Sit. Actual: 10% (La familia solo participa de actos oficiales y ceremonias) Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3: 70% Año 4: 80% Año 5: 90%	- Liderar la Creación del Consejo Comunal de Educación (formado por: Apoderados, profesores, directores, centros de alumnos y DAEM)
		2.2. Dar a conocer a la comunidad educativa el PEC	Sit. Actual: No se da a conocer el PEC Año 1: 20% Año 2: 40% Año 3: 60% Año 4: 80% Año 5: 100%	
	2. Mejorar la calidad del Servicio Educativo	2.1. Grado de satisfacción de alumnos y familias con la Escuela	Sit. Actual: No existe medición Año 1: Elaboración encuesta y aplicar en Establecimientos (100% encuestados) <u>Mejorar nivel de Satisfacción en:</u> Año 2: 5% Año 3: 5% Año 4: 5% Año 5: 5%	
Elaborar una Política educativa Comunal, con la participación de todos los actores relevantes de la Comuna.	3. Planificar el proceso de enseñanza	3.1 Contar con planificación estratégica comunal para la educación	Sit. Actual: Se encuentra en Diagnostico Año 1: Elaborar PEC Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	