

JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DE RENGÓ

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mónica Espinosa M.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal – DAEM
Municipio:	Municipalidad de Rengo
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Rengo, Región del Libertador Bernardo O´Higgins
Fecha Aprobación:	24 de marzo del 2015
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 Rengo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente la gestión de personas, 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, según el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en los convenios.
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.
8. Conformar y dirigir el consejo de directores de los establecimientos educacionales.

3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

3.1 CONTEXTO DEL CARGO

a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Rengo, se ubica en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, fundada el 17 de septiembre de 1831, donde limita al Norte con la Comuna de Requinoa, al Sur con la comuna de Malloa y San Fernando, al Oeste con Malloa y Quinta de Tilcoco y al Este con Machalí

La comuna de Rengo tiene una superficie aproximada de 755 kilómetros cuadrados y 50.830 habitantes, según datos arrojados por el censo del año 2002. La población proyectada por el INE para el año 2012 es de 61.683 habitantes, con una densidad poblacional de 104.2 habitantes por kilómetro cuadrado que se distribuyen en un 27,06% en el área rural y un 72,94% en el área urbana. De la población total, un 49,90% son hombres y un 50,10% mujeres. Esta densidad sufre variaciones por fuertes corrientes migratorias provenientes del sur de Chile, que buscan oportunidades de trabajo estacional (según datos del reporte comunal de la Biblioteca del Congreso Nacional).

b) Antecedentes Socio-Económicos

En la comuna de Rengo existe una clara dependencia económica de la actividad agrícola, la que alcanza un nivel de 57%. Se trata fundamentalmente de producción frutícola y horticultura estacional. La superficie cultivable asciende a un 25% del territorio comunal y corresponde a suelos de riego, lo que sumado al clima mediterráneo y a la abundancia de aguas puras no contaminadas, permite cultivar productos de exportación. En el sector industrial, es predominante la agroindustria y las empresas vinícolas, como Torreón de Paredes y Viña Misiones de Rengo. Otros sectores industriales de trascendencia son las industrias eléctricas, siderúrgicas, embotelladoras de agua mineral y alimentarias. Por lo tanto, las actividades económicas predominantes en la comuna, según población de 15 años ó más, agrupada por Rama de Actividad Económica (INE, 2002), son en primer lugar las pertenecientes a agricultura, ganadería, caza y silvicultura; en segundo lugar las del comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; y en tercer lugar, las relacionadas con la industria manufacturera.

En relación al sector servicios, éste supera el 30% de la producción total y está enfocado al sector bancario, salud, judicial, servicios públicos, entre otros; prestando estos servicios también a diversas comunas y localidades aledañas dentro de la provincia del Cachapoal. El turismo es una actividad incipiente, desarrollándose básicamente en los balnearios precordilleranos de Popeta y por la Ruta del Vino del Valle del Cachapoal. Con todo, posee una potencialidad turística comparativa en su ruralidad, folclore, tradición, paisaje, agua pura y buenas condiciones climáticas.

La fuerza laboral está compuesta por un 60% de personas menores de 30 años. Un 31% de la población corresponde al segmento comprendido entre los 30 y 60 años, y 9% a adultos mayores.

En lo social, la población de la comuna se distribuye de forma heterogénea, con grupos de personas de alto nivel económico, grupos de trabajadores y profesionales, así como algunos bolsones de pobreza. Existe también un importante sector de la población compuesto por familias jóvenes de bajo nivel educacional, lo que implica un escaso nivel de especialización laboral y la temporalidad a que están expuestos sus integrantes, como también de otras carencias, entre las cuales se pueden mencionar: carencia de viviendas dignas, inaccesibilidad a la cultura, la salud, la recreación, etc. Condiciones que aumentan el riesgo social generando una mayor propensión al alcoholismo, drogadicción y delincuencia. Es evidente que la comuna de Rengo está por debajo de los índices de pobreza que existen a nivel nacional. Uno de los elementos que influyen en la disminución de la extrema pobreza es el crecimiento económico de la comuna junto a la aplicación de algunas políticas públicas y el mayor crecimiento de la economía de la comuna.

c) Antecedentes Educativos

A la fecha se observa una disminución de la matrícula. Las razones que podrían explicar esta disminución a nivel Comunal son, entre otras, la baja natalidad y migración de la población joven a sectores productivos. Aun así el sistema público concentra el 76 % de los niños y jóvenes en edad escolar.

**Matrícula histórica por nivel de Enseñanza -Comuna de Rengo
Años 2010 – 2014**

Años	Parvularia	Básica	Media	Especial	Adulto	Matrícula Total
2010	904	5.667	2.426	98	227	9.322
2011	973	5.637	2.273	94	240	9.217
2012	952	5.620	2,357	92	253	9.274
2013	997	5.537	2.516	98	286	9.434
2014	1.020	5.208	2.510	102	313	9.153

Resultados PSU

PROMOCIÓN AÑO ESCOLAR	LENGUAJE (promedio comunal)	MATEMATICA (promedio comunal)
2010	438	441
2011	430	424
2012	421	444
2013	432	456
2014	453	457

Resultados SIMCE

SIMCE	AREA	2009	2010	2011	2012	2013
4º Básico	Lenguaje y Comunicación	245	255	249	250	239
4º Básico	Matemáticas	235	229	234	245	241
4º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	235	233	239	240	251
8º Básico	Lenguaje y Comunicación	240	N/A	239	N/A	239
8º Básico	Matemáticas	242	N/A	242	N/A	241
8º Básico	Comprensión del Medio natural, Social y Cultural	236	N/A	244	N/A	N/A
8º Básico	Comprensión de la Naturaleza	245	N/A	245	N/A	252
2º Medio	Lenguaje y Comunicación	N/A	237	N/A	249	235
2º Medio	Matemáticas	N/A	235	N/A	243	244

Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

-Misión PADEM

- El Departamento de Educación Municipal de Rengo busca alcanzar una gestión educacional que fortalezca el trabajo en equipo en todos sus niveles, conjugando una fuerza creativa y operativa que mejore procesos y resultados, liderando el trabajo educativo municipal, dando respuesta a las demandas de la comunidad y establecimientos educacionales.

-Objetivos estratégicos

- Mantener y/o aumentar la matrícula comunal y la asistencia media en los niveles de Pre-básica, Básica y Media.
- Desarrollar estrategias de coordinación que permita potenciar e implementar redes en un sistema de aseguramiento de calidad de la educación comunal en el marco del mejoramiento continuo.
- Potenciar la convivencia escolar a través de la coordinación con las redes comunales del área.
- Aplicar programas complementarios de refuerzo de las habilidades básicas en lenguaje y matemáticas, orientados a la educación básica y educación media.
- Expandir la enseñanza del inglés como segunda lengua.
- Promover las ofertas educativas Técnico Profesional de la comuna.
- Desarrollar una identidad comunal en cada establecimiento educacional mediante la participación en un conjunto de actividades culturales, sociales, artísticas y deportivas.
- Mejorar la infraestructura educacional y de nuevos espacios educativos.
- Incorporar las tecnologías de la información y comunicación (Tics), a las prácticas docentes, a través de la capacitación; el uso de redes de apoyo y colaboración.
- Promover talentos académicos en alumnos de Educación Básica y Media, a través de acciones de profundización de los establecimientos educacionales de la Comuna.
- Regularizar y racionalizar los equipos directivos, técnicos y dotaciones docentes y administrativas, tanto de los establecimientos municipales, como el DAEM.
- Fortalecer la participación de la Familia en el proceso formativo y educativo de sus hijos estableciendo redes de apoyo, talleres, escuela para padres, reuniones de micro centros y charlas.
- Fortalecer la Educación de Adultos, pertinente y vinculada a las necesidades de desarrollar mayores habilidades y competencias.

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	27
Número establecimientos Educ. Básica	20
Número establecimientos Educ. Media	4
Número establecimientos Educ. Adultos	2
Número establecimientos Educ. Especial	1
% urbano	17
% rural	10

Nota: NO existen jardines infantiles de la JUNJI que administre el DAEM. En este contexto, No existe esa modalidad.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 60 personas y se organiza por Áreas. En este contexto, se detalla sólo los cargos de nivel de Jefatura.

Jefe Técnico Pedagógica Comunal:

- Dirigir, coordinar, evaluar, administrar y planificar el plan de trabajo Comunal, con las distintas áreas donde se encuentran, los Jefes de UTP o Encargados de la Unidad Técnica Pedagógica de cada Unidad Educativa, Coordinador de Integración, Coordinador de Educación Extraescolar, Encargada del Área Sico-Social y Encargado de Proyectos.
- Asesorar al Director de Educación en el cumplimiento de los objetivos educativos y políticas comunales, como también en las Políticas Gubernamentales, para la toma de decisiones y proyecciones en el ámbito técnico pedagógico de la comuna, que tienen por objetivo, mejorar la calidad de la educación pública.

Para cumplir las tareas antes mencionadas, se cuenta con profesionales y un equipo administrativo operativo, tales como: asesores educacionales, asistente social, coordinador de Educación Extraescolar e Integración, secretarías, monitores, entre otros funcionarios.

Jefe de Administración y Finanzas DAEM:

- Tiene por función administrar en forma eficiente y eficaz, los fondos provenientes de la subvención ordinaria y todos aquellos aportes estatales y municipales directos e indirectos llegados al DAEM, coordinando además con los encargados de adquisiciones, servicios generales e inventario las respuestas oportunas a las necesidades demandadas por los establecimientos escolares.
- Administrar el funcionamiento de los departamentos de Finanzas, Adquisiciones, Personal y Servicios Generales, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones impartidas por el Jefe Daem y Administración Central del Municipio. A Objeto de dar cumplimiento a las necesidades de los establecimientos en cuanto a materiales, recursos, mantenimientos y mejora de la infraestructura de los recintos escolares.

Para cumplir las tareas se cuenta con un equipo de apoyo de Profesionales, personal administrativo, Contadores Generales, maestros, gasfiter, choferes y secretarias.

El número total de funcionarios, docentes y asistentes de la educación, del DAEM, asciende a 1522 personas.

**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 Educacionales.
- Dotaciones docentes y no asistentes de la educación (NO DOCENTES).
- Padres y apoderados de las escuelas y liceos municipales.
- Alumnos y alumnas de las escuelas y liceos municipales.
- 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, y otros servicios de las unidades municipales)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de

Educación del Consejo Municipal.

ENTORNO EXTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con:

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, SENAME, ACHM, otros municipios, entes gremiales (Colegio de Profesores y Asistentes de la Educación), Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

Servicios públicos y privados

USUARIOS/CLIENTES

Los principales clientes del Jefe Departamento Administración Municipal son:

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	9.153
RANGO DE EDAD	Entre 4 a 60
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	3% de la población comunal.
NECESIDADES ESPECIALES	7% de la población escolar
VULNERABILIDAD año 2013	69%
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	2% de la población escolar.
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	18.000.-
NIVEL ESCOLARIDAD	S/Educ. 3,5%, Bas/Inc.16.9%, Bas/Comp. 16.8, EM/Inc. 22.8%, EM/Comp. 20.5%, S/Inc. 8.7%, S/Comp. 9.8%.
JEFE/A DE HOGAR	4.974; 28 %.
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Medio Bajo

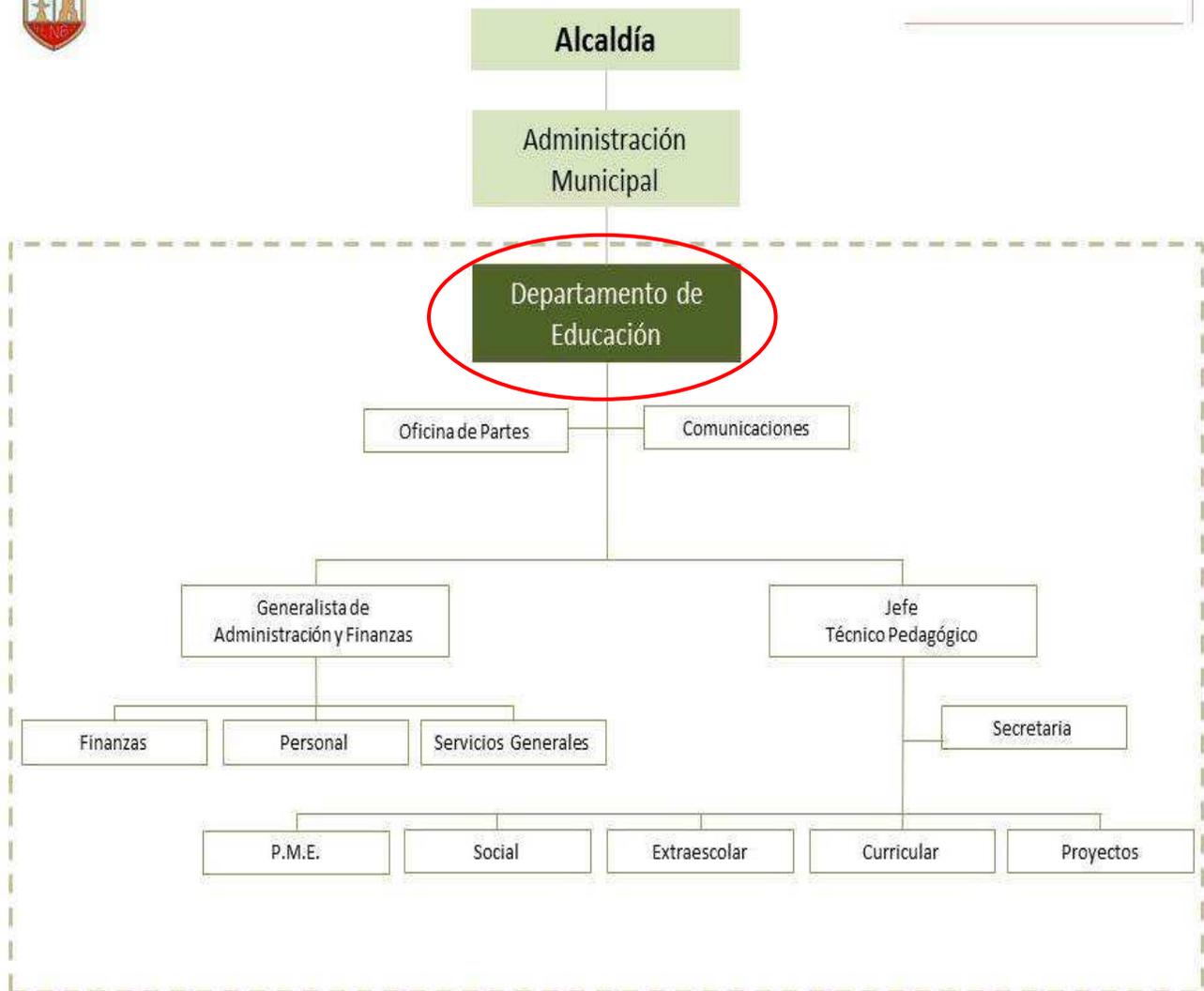
DIMENSIONES DEL CARGO

PARTICIPACIÓN	Reuniones de subcentros, asambleas generales, actividades planificadas por la escuela, consejos escolares, entre otros.	
Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo) - Año:	60	
Dotación Total del DAEM - Año:	609 docentes. 913 asistentes de la educación.	
Presupuesto Global de la comuna - Año:	\$ 19.000.000.000	
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación - Año:	\$ 11.964.874.000	
% de subvención (fijas) - Año: 78,5%	\$ 9.397.408.000	
% otros financiamientos (SEP) - Año: 17,3%	\$ 2.067.466.000	
% aporte municipal - Año: 4,2%	\$ 500.000.000	

4. ORGANIGRAMA



I. Municipalidad de Rengo.



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar por el logro de las Bases Curriculares, Planes y Programas del Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Rengo, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas e internas.
2. Gestionar eficientemente los recursos financieros del DAEM, provenientes del nivel central y aportes del sostenedor, a través de la implementación de políticas activas de gestión de personas, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.
3. Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos educacionales municipales de Rengo, en todas las modalidades de enseñanza.
4. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
5. Lograr un Plan Educativo Comunal (PADEM), con pertinencia sociocultural, inclusiva y que responda a los lineamientos de una educación Pública de Calidad.
6. Crear las condiciones en la comuna para un futuro Liceo polivalente y CEIA, que permita ofrecer y atender a los estudiantes y comunidad que lo requiera; carreras técnicas que permita a los jóvenes una inserción positiva en la sociedad como así también la posibilidad de prosecución de estudios de quienes lo necesiten.
7. Liderar y comprometer recursos para mejorar la implementación tecnológica de los establecimientos Técnicos profesionales de la comuna.
8. Liderar todas las acciones que permitan difundir, identificar y dar identidad propia a la educación municipal, resaltando compromisos que identifiquen la labor de todos los actores del sistema educativo. (Ferias científicas, talleres, escuela de fútbol, actividades culturales y recreativas, y Ferias costumbristas-tradicionales)
9. Mejorar la gestión pedagógica, administrativa-financiera de los establecimientos educacionales municipalizados de la Comuna desde una perspectiva comunal, a objeto de mejorar los indicadores de eficiencia (establecidos en el convenio); apoyando, fortaleciendo, coordinando y supervisando la capacidad instalada en los establecimientos, para estimular el desarrollo profesional y laboral de los equipos de trabajo. Además de fortalecer las políticas de aumento de capacidades y de perfeccionamiento para docentes directivos, docentes técnicos, docentes de aula y asistentes de la educación, basado en un diagnóstico comunal, y la opinión colegiada de los maestros y asistentes de la educación y sus organizaciones gremiales.

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>	20%
<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>	15%
<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 personas, recursos 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>	15%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer la participación de 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>	10 %
<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>	25%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y experiencia en gestión, administración y finanzas. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	15%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$569.140.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.138.280.-** El total de la remuneración bruta es de **\$1.707.420.-**

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 RENGÓ

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
A.- Mejorar la Gestión financiera del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de gestión de personas, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.	1.- Contar con perfiles de cargo acorde a la necesidad comunal.	1.1.- Porcentaje de perfiles levantados para todos los cargos y roles de la gestión de personas 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 27% del presupuesto anual Año 1: 20% Año 2: 17% Año 3: 13% Año 4: 9% Año 5: 5%	- 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: Diseño. Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	

	4. Optimización recursos económicos de MINEDUC, y otros fuentes de financiamiento.	4.1.- Porcentaje de ingresos DAEM.	Sit. Actual: 5% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	
	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.
	6. Normalizar la dotación docente y no docente.	6.1.- Adecuar horas en dotaciones.	Sit. Actual: 40% EE normalizados. Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3: 70% Año 4: 80% Año 5: 90%	Formalizar a través de estudios las adecuaciones en dotaciones.
B.- Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos municipales de todas las modalidades de enseñanza.	1.- Lograr equilibrio financiero.	1.1.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	Sit. Actual: Pérdida constante en los últimos 10 años Año 1: Mantener Año 2: Recuperar 1% Año 3: Recuperar 2% Año 4: Recuperar 3% Año 5: Recuperar 3%.	Diseñar estrategias con los equipos sicosociales para apoyar la continuidad y permanencia en el sistema educativo municipal.
		1.2. 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
C.- 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 Rengo, 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: 244 Año 1: Mantener Año 2: 250 Año 3: 255 Año 4: 260 Año 5: 265	- Contar con equipos técnicos idóneos. - Dar cumplimiento efectivo a los planes de perfeccionamiento en las áreas críticas de la Educación - Orientar acciones de PME para fortalecer e instalar prácticas permanentes. Fortalecer programa de preuniversitario comunal.
		1.2- Promedio Simce 8º Básico	Sit. Actual: 244 Año 1: Mantener Año 2: 248 Año 3: 252 Año 4: 256 Año 5: 260	
		1.3 Promedio Simce 2º año Medio	Sit. Actual: 240 Año 1: Mantener Año 2: 244 Año 3: 248 Año 4: 252 Año 5: 256	
		1.4.- Puntaje PSU	Sit. Actual: 442 Año 1: Mantener Año 2: 450 Año 3: 455 Año 4: 460 Año 5: 465	
	2.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo de los EE, PEC y PADEM.	2.1- 100% de actualización de Proyecto Educativo de las Escuelas	Sit. Actual:100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Promover la actualización de los instrumentos de gestión.
		2.2. 100% Actualización de PEC y PADEM.	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Promover la participación en la actualización de los instrumentos de gestión.

		2.3. Validación y Difusión de los instrumentos de gestión.	Sit. Actual: 100 %. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%	
D.- Desarrollar iniciativas que aseguren mejores resultados escolares para los alumnos de la comuna.	1. Mejorar los índices de eficacia escolar	1.1 Superar porcentaje de aprobación de las escuelas	Sit. Actual: 94% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 95% Año 4: 96% Año 5: 97%	Articulación de las redes pedagógicas para el desarrollo y apropiación del currículo escolar.
		1.2 Porcentaje de retención de las escuelas	Sit. Actual: 92% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 93% Año 4: 94% Año 5: 95%	
		1.3 Porcentaje de deserción de las Escuelas	Sit. Actual: 2 % Año 1: mantener Año 2: 1 % Año 3: 1 % Año 4: 1 % Año 5: 1 %	
E.- Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento y /o capacitación, del equipo directivo, técnicos pedagógicos, docentes y funcionarios del DAEM, para mejorar las competencias profesionales y personales que, permitan una mejor gestión en el servicio.	1. Ausencia de Programa de perfeccionamiento y/o capacitación. Que permita atender debidamente las necesidades del sistema.	1.1 Elaboración de un Programa de Capacitación y/o perfeccionamiento a ejecutar en 5 años.	Sit. Actual: No existe Programa Año 1: Primer año Elaboración Programa Comunal perfeccionamiento y/o capacitación a partir de un diagnóstico comunal. Año 2: Primer Semestre: Perfeccionamiento y /o capacitación para Directivos y UTP. De los EE. Perfeccionamiento y /o capacitación para docentes en lenguaje-	Promover la capacitación del personal. En temáticas atinentes a su función.

			<p>matemática de Primer y Segundo Ciclo.</p> <p>Segundo Semestre: Ejecución capacitación para asistentes, y personal de los EE y DAEM.</p> <p>Perfeccionamiento y /o capacitación para docentes en Ciencias e Historia- Primer y Segundo Ciclo</p> <p>Año 3: Primer Semestre: Perfeccionamiento y /o capacitación para docentes en lenguaje- matemática de Enseñanza Media.</p> <p>Segundo Semestre Perfeccionamiento y /o capacitación para docentes de Enseñanza Media en Física –Química y especialidades de los TP.</p> <p>Año 4: Plan de actualización en otras asignaturas del plan de estudios.</p> <p>Año 5: Mantener Programa con los docentes y personal que se incorporen al sistema.</p>	
--	--	--	--	--

		1.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de capacitación.	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: Elaboración Programa Año 2: 40% Año 3: 60% Año 4: 80% Año 5: 100%	
		1.3 Porcentaje de cobertura de Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe un Programa capacitación Año 1: 0% Año 2: 20% Año 3: 30% Año 4: 80% Año 5: 100%	
		1.4 Evaluación del Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe Año 1: 0% Año 2: Evaluación Año 3: Evaluación Año 4: Evaluación Año 5: Evaluación	
		1.5 Dar cumplimiento en los tiempos acordados para la gestión de compras y distribución.	Sit. Actual: 60% Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Disponer de; personal, capacitación, software y equipo logístico para dar cumplimiento.
		1.6 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas.	Sit. Actual: 50 % existe Planificación Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Promover la elaboración del Plan estratégico de la Escuela, como instrumentos de gestión.

F.- Desarrollar un Plan de Apoyo Técnico a los Establecimientos de la comuna incorporados al régimen de Subvención Preferencial, acorde a las nuevas directrices gubernamentales.	1. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	1.1 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%	Implementar redes de apoyo a las asignaturas, convivencia, CRA, PME.
		1.2 Aumentar Porcentaje de acción para la gestión del currículum y la enseñanza.	Sit. Actual: 35% Año 1: 50% Año 2: 70% Año 3 : 80% Año 4 : 80% Año 5 : 80%	Promover especial énfasis en acciones asociadas a la gestión curricular.
		1.3 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
G.- Generar nuevas 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: 50% (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. 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) Mejorar nivel de Satisfacción en: Año 2: 5% Año 3: 5% Año 4: 5% Año 5: 5%	Construir instrumento de medición.
	3. Implementar talleres extraescolares que permita mantener desarrollar una educación integral.	3.1. Ejecutar talleres conforme a intereses y demanda.	Situación actual: Si existe Año 1: mantener Año 2: mantener Año 3: mantener Año 4: mantener Año 5: mantener	Ampliar cobertura creando a nivel Comunal Centros extraescolares que permitan a los alumnos desarrollar sus potencialidades.
H.- Formalizar Políticas educativas Comunales, con la participación de todos los actores relevantes de la Comuna.	1. Instalar un proceso para determinar políticas comunales de educación.	1.1 Contar con políticas comunal para la educación	Situación actual: Se cuenta con lineamientos, los cuales se deben traducir en políticas a nivel comunal. Año 1: Implementar proceso a través de	Definir e incorporar en el PADEM, políticas de educación acorde a los cambios producidos por

			<p>jornadas de sensibilización y reflexión en los EE, CEPA, Centro de alumnos, y sostenedor.</p> <p>Año 2: Primer Semestre; Sancionar en Consejo Municipal las políticas educacionales de la Comuna</p> <p>Segundo Semestre; Puesta en vigencia las políticas comunales de educación.</p> <p>Año 3: Evaluación de lo implementado.</p> <p>Año 4: Evaluación y modificaciones o incorporación de nuevas políticas.</p> <p>Año 5: Evaluación y modificaciones o incorporación de nuevas políticas.</p>	la reforma.
--	--	--	--	-------------