

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Peumo
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Peumo, Región del Libertador Bernardo O'Higgins
Fecha Aprobación:	07 de Abril de 2015
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO 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 Peumo, 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 el proceso educativo estratégico comunal, gestión organizacional, cambio educativo positivo y resultados evaluativos del Proyecto Educativo Comunal, así como el liderazgo de los proyectos educativos institucionales en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.

3. Gestionar eficientemente a las personas, los Recursos Financieros-Administrativos, Servicios de Apoyo y Recursos Físicos disponibles, con el propósito de alcanzar el autofinanciamiento operacional, logros educativos de excelencia, prácticas de calidad definidas en la gestión escolar, en todos los Establecimientos Educacionales Municipales y la implementación de las Políticas Educativas de la Comuna.
4. Evaluar el funcionamiento organizacional del DAEM y los establecimientos, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables de cada una de estas unidades.
5. Gestionar la planificación, dirección, seguimiento y evaluación del desempeño eficiente de los Directivos y profesionales de la educación, encargados de los Establecimientos Educacionales Municipales de la Comuna.
6. Generar redes de alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y metas del Proyecto Educativo Comunal.
7. 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.
8. 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

Antecedentes Generales: Peumo es una comuna de Chile de la Provincia del Cachapoal en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Limita al Norte con la Comuna de Las Cabras, al Sur con San Vicente de Tagua-Tagua, al Este con San Vicente de Tagua Tagua y la Comuna de Coltauco y al Oeste con la comuna de Pichidegua, las coordenadas geográficas la ubican a los 34º y 25º latitud sur; 71º y 12º longitud oeste.

La superficie es de 153,1 Km² representando el 2,03% de la superficie provincial y el 1% del territorio regional.

Indicadores Demográficos de la comuna:

La población regional aumentó entre el año 1992 y 2002 en un 13,1% (90.123 personas). La población entre 20 y 34 años disminuyó en un 4,1 % (de 182.939 a 175.506 personas) y la población mayor de 30 años ha experimentado un crecimiento de 32% (de 295.845 a 390.576 personas).

Según el Censo de Población y Vivienda realizado el año 2002 en la comuna habitaban 13.948 personas, lo que representa un aumento de población en términos absolutos de 1.140 personas con respecto al año 1992. Este crecimiento menor al diez por cien es bastante bajo comparado con el de la Provincia de Cachapoal que alcanzó en el mismo periodo casi un 14%.

El año 2012 se realizó un Censo de Población, el que fue cuestionado en los resultados por problemas de coherencia, cobertura y calidad, sobre todo lo relacionado con el nivel de las comunas y al interior de ellas el censo es defectuoso, por lo cual se ha trabajado con censo 2002.

Indicadores Socio – Económicos:

Resulta complejo elaborar un perfil de la pobreza de la comuna de Peumo y su evolución en el tiempo, principalmente porque no existe información elaborada que aborde la temática de problemas y vulnerabilidades sociales de la población. Si bien, la medición oficial de la pobreza elaborada por MIDEPLAN y presentada a través de la Encuesta CASEN ha ido ampliando su muestra y cobertura a partir de su implementación en el año 1990, solo en la última versión de esta publicación, realizada en el año 2006, fue incluida como caso de estudio la comuna de Peumo por lo que su trayectoria, los avances y retrocesos que ha tenido en la lucha contra la pobreza la comunidad y sus autoridades no tienen un correlato temporal que permitan ver la evolución de indicadores y evaluar sus logros.

El 17,57% de los habitantes de la comuna viven bajo la línea de pobreza, lo que coloca la comuna por sobre el promedio nacional 15,10%. Si quisiéramos colocar a Peumo en un ranking nacional de comunas, sería posible afirmar que ocupa el lugar número 134 entre 334.

Los datos recogidos en las estadísticas de la Asociación Chilena de Municipios, indican que, de la PEA comunal, el 41,87% está inserto en el Sector Primario, un 11,12% en el Secundario y el 47,01% están en el sector Terciario.

Sin embargo, el ingreso promedio de los hogares de la comuna de Peumo es de \$ 109.378 por persona, mientras que el promedio nacional – por persona - es de \$ 162.743. Desde esta perspectiva, la comuna se ubica en el lugar número 275 entre el conjunto de comunas del país. Estimando el Coeficiente de Gini para estimar el grado de desigualdad en la comuna - donde 1 es la comuna MÁS desigual y 333 la MENOS desigual -, Peumo se ubica en el número 306.

Otro elemento que permite configurar una idea de las carencias y dificultades que concurren a la pobreza es el indicador de analfabetismo y escolaridad. En este caso Peumo está bastante más atrás con 8,5 años de escolaridad promedio frente a nueve y diez años promediados de su región y el país respectivamente. La tasa de analfabetismo de Peumo también está por sobre la media regional y nacional, casi duplicando la medición nacional y superando por más de un punto la medición de la región de O'Higgins.

Descripción global de las características del sector educativo de la comuna:

El sistema educacional subvencionado administrado por la I. Municipalidad de Peumo, está integrado por un Liceo Polivalente (Científico – Humanista y Técnico Profesional), 4 establecimientos de Educación General Básica, con modalidades de Educación Preescolar y Básica Completa. También existe una Escuela Especial de Adultos que funciona al interior del Recinto carcelario y que atiende a la Población Penal. Por la vía de un convenio con JUNJI, una red de Salas Cunas donde se entrega educación a niños y niñas de la Comuna en sintonía con los Programas que centran la atención desde los primeros años de vida.

Indicadores de la Educación Municipal:

Durante el año 2014 se ha producido un alza en la matrícula en los seis establecimientos educacionales de nuestra comuna, de un total de 1511 estudiantes del 2013 se sube a 1873 alumnos en el año 2014. Sin embargo este repunte pareciera ser circunstancial cuyas causas habría que investigar en detalle, lo concreto es que para el año 2015 la tendencia a la baja pareciera volver a manifestarse aunque pero no con la sistematicidad hasta el 2013. Como hipótesis, se puede considerar que las ventajas materiales que otorga la educación municipalizada como transporte, alimentación, materiales didácticos y otros podrían explicar esta reversión. Probablemente la aprobación de la Reforma Educacional planteada por el gobierno podría ser un elemento favorable a la recuperación de matrícula para la educación pública.

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE MATRICULAS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1836	1702	1656	1511	1873

RESULTADOS SIMCE ÚLTIMOS 5 AÑOS :

SIMCE	AREA	2009	2010	2011	2012	2013
2º básico	Lenguaje	-	-	-	-	240
4º básico	Lenguaje	230	256	243	241	250
	Matemática	237	232	222	233	235
	Comprensión del medio	252	228	227	229	253
6º básico	Lenguaje	-	-	-	-	225
	Matemática	-	-	-	-	227
8º básico	Lenguaje	236	-	247	-	247
	Matemática	239	-	246	-	246
	Ciencias Naturales	243	-	237	-	250
	Historia y Geografía	229	-	248	-	-
2º enseñanza media	Lenguaje	-	238	-	-	221
	Matemática	-	238	-	-	215

RESULTADOS PSU ÚLTIMOS 5 AÑOS :

AÑO	Promedio final ponderado
2009	429
2010	417
2011	403
2012	462
2013	391

AÑO	LENGUAJE	MATEMATICA	HISTORIA	CIENCIAS
2009	402	408	407	370
2010	479	418	406	421
2011	387	416	410	361
2012	425	426	440	324
2013	401	403	416	382

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	6
Número establecimientos Educ. Básica	4
Número establecimientos Educ. Media	1
Número establecimientos Educ. Adultos	1
Número establecimientos Educ. Especial	0
% urbano	67%
% rural	33%

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal está integrado por 13 personas:

Jefe Técnico Pedagógico Comunal:

- ✓ Coordinar y planificar Plan de trabajo Comunal con los Jefes de UTP o encargados de la Unidad Técnica Pedagógica de cada Unidad Educativa.
- ✓ Apoyar y/o Asesorar al Director de Educación en sus lineamientos,

- toma de decisiones y proyecciones en el ámbito técnico pedagógico.
- ✓ Reunirse con los Jefes técnicos o profesor encargado de cada colegio en forma mensual o cuando sea necesario.
 - ✓ Establecer lineamientos técnico pedagógicos curriculares a nivel comunal con todos los equipos de dirección de todas las unidades educativas.

Coordinadora Educación Extraescolar: Encargado de planificar, promover, coordinar y evaluar las actividades deportivas, recreativas y culturales a nivel comunal. Orientar e incentivar a los Establecimientos Educativos en la ejecución de actividades para el desarrollo integral de los alumnos.

Coordinadora Proyecto Integración: Responsable de la aplicación y coordinación de las actividades tendientes a la integración de los alumnos. Encargado de la aplicación del proyecto de Integración Comunal.

Encargada De Adquisiciones:

- ✓ Ejecutar las funciones de operador en el portal Mercado Público.
- ✓ Crear licitaciones de compra de bienes y servicios y operar con los convenios marco.
- ✓ Negociación de precios y condiciones de plazo de entrega y pago.
- ✓ Atención de clientes internos, proveedores y resolución de situaciones problemáticas que se presenten.
- ✓ Generar las órdenes de compra.
- ✓ Preparación de informe de actividades.
- ✓ Supervisar el proceso de compras: tiempo de entrega del producto, recepción y despacho.

Habilitado Daem:

Encargado de administrar los fondos provenientes de la subvención ordinaria y todos aquellos aportes estatales y municipales directos e indirectos en el DAEM. También se encarga de la gestión de personas, contabilidad y prestaciones sociales de los funcionarios del Departamento de Educación.

Encargada de Inventario y Bodega:

- ✓ Ingresar a bodega todo el material adquirido.
- ✓ Velar por el orden y buena distribución de los mismos.
- ✓ Distribuir y despachar el material según guía de entrega debidamente autorizada.

Administrativo Área Finanzas:

Responsable de cumplir labores de apoyo administrativo en el área financiero contable del Departamento de Educación.

Administrativo Oficina de Partes:

Recepcionar toda la documentación del Departamento de Educación Municipal y de cumplir labores de apoyo administrativo en el Departamento de Educación.

Coordinador Educación Parvularia:

Profesional responsable de coordinar, planificar y supervisar el plan de trabajo anual de la educación Parvularia de los establecimientos, articulando también con los docentes de educación básica un trabajo conjunto y sistemático, con el propósito de entregar una educación integral desde sus inicios.

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Departamento Administración de Educación Municipal se relaciona internamente con: El Alcalde, el Secretario Comunal de Planificación – SECPLAC, Director de Desarrollo Comunitario - DIDECO, Concejo Municipal y Directores de Establecimientos.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos: Ministerio de Educación, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE, Jefe/a Departamento Provincial de Educación - DEPROV, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Juntas de Vecinos.

USUARIOS/CLIENTES

Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración de Educación Municipal son: Directores, Docentes, Asistentes de la Educación, Apoderados, Alumnos.

Los Alumnos: 1873

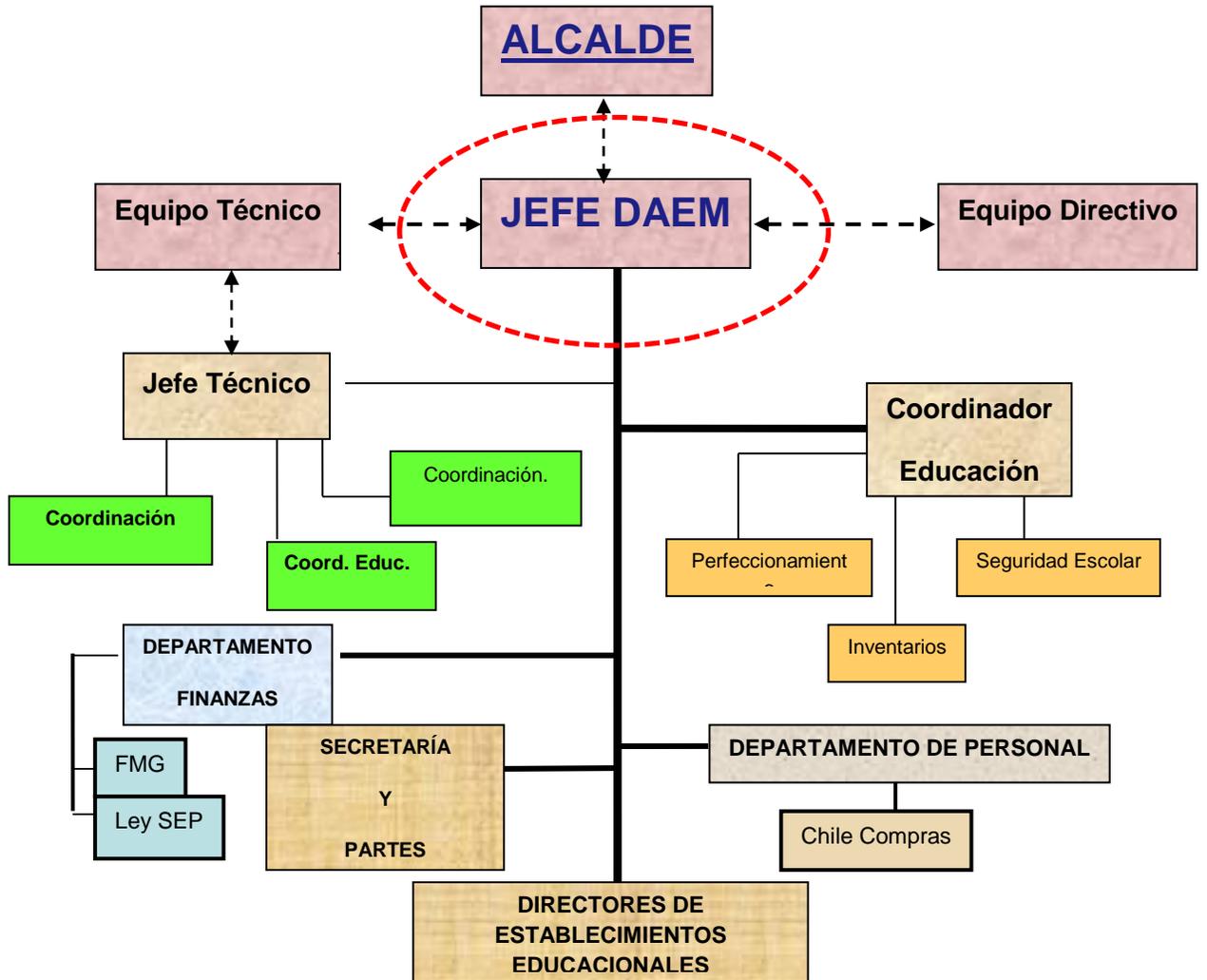
Las Familias de los alumnos: son en su mayoría de nivel económico bajo y el Jefe de Hogar es la mamá.

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	1873
RANGO DE EDAD	Básica (4 -14 años), Media (14-19 años) y Adultos (18-65 años)
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	32

NECESIDADES ESPECIALES	236 (80 Permanentes y 156 Transitorias)
VULNERABILIDAD año 2012	76,9%
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	9,4%
INDICE DE REPITENCIA	8%
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	1.600 aproximadamente
NIVEL ESCOLARIDAD	Básico – 4º Medio y Técnico
JEFE/A DE HOGAR	Mayoritariamente Mujeres
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Medio - Bajo

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	20
	Dotación Total de la municipalidad:	350
	Presupuesto Global de la comuna:	\$2.506.000.000
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %	\$4.176.279.000
	% de subvención:	84,6%
	% aporte municipal:	4%
	% otros financiamientos:	11,4%

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 Peumo, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.
2. Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Peumo.
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 Peumo.
5. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.

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 EDUCACION 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>	15 %
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA 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 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>	25 %
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración con comunidades indígenas y alianzas con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	15 %
<p>C5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	20 %
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Contar con conocimientos en el ámbito educacional y amplia experiencia en gestión administrativa y financiera. Deseable poseer experiencia y/o conocimientos en gestión educativa intercultural. Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	10%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$621.236**, 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 promedio mensual referencial es de **\$ 1.759.516.-**

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 PEUMO

Objetivo Estratégico	Factor crítico de éxito	Indicadores	Metas	Acciones del municipio para el logro del objetivo
<p>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 Peumo, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.</p>	<p>1. Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.</p>	<p>1.1 Puntaje PSU 1.2 Promedio SIMCE 4° 1.3 Promedio SIMCE 8° 1.4 Promedio SIMCE II°</p>	<p>1.1 Puntaje PSU Situación Actual: 391 Año 1: 391 Año 2: 400 Año 3: 410 Año 4: 420 Año 5: 430 1.2 Promedio Simce 4° puntos 1.3 Situación Actual: 250 Año 1: 250 Año 2: 252 Año 3: 254 Año 4: 256 Año 5: 258 1.4 Promedio Simce 8° 1.5 Situación Actual: 237 Año 1: 237 Año 2: 240 Año 3: 245 Año 4: 250 Año 5: 255 1.6 Promedio SIMCE II ° puntos lenguaje y matemática</p>	<p>Apoyo en la implementación de un preuniversitario. Apoyo en la implementación de programas especiales de ayuda a los cursos que deben rendir estas pruebas.</p>

			<p>Situación Actual: 218</p> <p>Año 1: 218 Año 2: 220 Año 3: 222 Año 4: 224 Año 5: 226</p> <p>Año 1: Lograr nivel Promedio escuelas Año 2: Lograr nivel Promedio escuelas similares. Año 3: Lograr nivel promedio nacional Año 4: Lograr nivel promedio nacional Año 5: Lograr nivel promedio nacional</p>	
	2. Planificar y actualizar los Proyectos Educativos Institucionales y PADEM	2.1% de actualización de Proyecto Educativo en las escuelas.	<p>2.1 Actualización de proyecto Educativo en las escuelas Situación Actual: Reformulación PME</p> <p>Año 1: Actualizar e incorporar PME. Año 2: Actualizar e incorporar PME. Año 3: Actualizar e incorporar PME. Año 4: Actualizar e incorporar PME. Año 5: Actualizar e incorporar PME.</p>	Apoyo en la elaboración de los PME
		2.2% de actualización de PADEM.	<p>2.2 Actualización del PADEM Situación Actual Revisar el PADEM</p> <p>Año 1:</p>	Apoyo en la elaboración del PADEM.

			Implementación y revisión Año 2: Evaluación y Confección Padem. Año 3: Logro 80% de metas. Año 4: Logro 85% de metas. Año 5: Logro 90% de metas.	
Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.	3. Lograr equilibrio financieros	3.1 Meta de matrícula de la educación municipal.	3.1 Metas de matrícula de la educación municipal Situación Actual: 1873 Año 1: Mantener Matrícula Año 2: Aumentar el 2% matrícula año 2014. Año 3: Aumentar el 3% matrícula año 2014. Año 4: Aumentar el 4% matrícula año 2014. Año 5: Aumentar el 5% matrícula año 2014.	Realizar Transferencias en caso justificados para suplir el déficit. Controlar el uso de los recursos y ejecución de los programas.
		3.2 Ejecución presupuestaria.	3.2 Ejecución presupuestaria Situación Actual: \$4.176.279 Año 1: Mantener Año 2: Aumentar un 5% Año 3: Aumentar 5% Año 4: Aumentar 5% Año 5: Aumentar 5%	

		3.3 Meta financiera de fondos externos (SEP, FNDR, privados, otros).	3.3 Meta financiera de fondos externos Situación Actual : 28.5% Año 1: 28.5% Año 2: 30% Año3: 32% Año 4: 34% Año 5: 36%	
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	4. Entregar aprendizajes de calidad.	4.1 % de aprobación de las escuelas.	% de aprobación de las escuelas. Situación Actual : 92% Año1: Mantener 92%. Año 2: 94% Año 3: 95% Año 4: 96% Año 5: 97%	Apoyar en la programación de capacitaciones de apoyo en aula para los docentes.
		4.2 % de retención de las escuelas.	% de retención de las escuelas. Situación Actual 91%. Año 1: Mantener 91%. Año 2: aumentar a 93% Año 3: aumentar a 94% Año 4: aumentar a 95% Año 5: aumentar a 96%	Apoyar con difusión de los programas que implementa cada Liceo y/o Escuela.
	5. Incorporar a las familias al quehacer escolar.	5.1 % de deserción de los establecimientos educacionales de enseñanza básica y media	% de deserción de las escuelas. Situación Actual : 9,4% Año 1: 9% Año 2: 8,6% Año 3: 8,3%	Apoyar el trabajo de la Escuela con Asistente Social.

		5.2 N° de actividades desarrolladas con la comunidad educativa al año.	<p>Año 4: 8% Año 5: 7,8%</p> <p>N° de actividades desarrolladas con la comunidad educativa al año.</p> <p>Situación Actual: 2 Actividades por Calendario</p> <p>Año 1: mantener 2 actividades por calendario</p> <p>Año 2: 3 actividades con el 40%</p> <p>Año 3: 3 actividades con el 60%</p> <p>Año 4: 4 actividades con el 60%</p> <p>Año 5: 4 actividades con el 60%</p>	Apoyo con talleres permanentes en las escuelas.
6. Mejorar la calidad del Servicio educativo.	6.1 Grado de satisfacción de alumnos y familias con las escuelas.		<p>Situación Actual: No existe medición.</p> <p>Año1: Crear y Aplicar encuesta de satisfacción.</p> <p>Año 2: Aumentar 60% del año 2015.</p> <p>Año 3: Aumentar el 65% del año 2015.</p> <p>Año 4: Aumentar el 70% del año 2015.</p> <p>Año 5: Aumentar el 75% del año 2015.</p>	Capacitaciones permanentes

<p>Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.</p>	<p>1.1 Apoyar y fomentar el liderazgo de los equipos en las escuelas directivos y docentes</p>	<p>1.2 % de acciones de apoyo y fomento al liderazgo de los equipos.</p>	<p>Situación Actual: No existe</p> <p>Año 1: Crear programa y lograr que el 20% de los docentes participe.</p> <p>Año 2: el 30% de los docentes participa.</p> <p>Año 3: el 40% de los docentes participa.</p> <p>Año 4: el 40% de los docentes participa.</p> <p>Año 5: el 40% de los docentes participa.</p>	<p>Apoyar el programa de perfeccionamiento propuesto.</p>
---	--	--	--	---