

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño S.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Educación Municipal – DAEM
Municipio:	Municipalidad de Ovalle
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Ovalle, Región de Coquimbo
Fecha Aprobación:	Mayo 19 de 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 Ovalle, 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 a las personas, 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 Ovalle, se ubica en la Región de Coquimbo, es una zona de valles transversales que pertenecen a la hoya geográfica del Río Limarí. Según consta, en el última encuesta de CASEN de población y vivienda del año 2010, la comuna de Ovalle cuenta 111.177 habitantes, de los cuales 86.365 se ubican en el sector urbano y 24.812 personas en el sector rural (distribuidos en 122 localidades rurales), es por esta razón que Ovalle se caracteriza por ser una comuna de carácter urbano pero con una gran dispersión geográfica en el sector rural.

Indicadores Demográficos de la comuna (Fuente Casen 2010)	
Población Comunal, Estimada por el INE (N°)	111.177
Densidad de Población por Km2 (TAS)	28,99
Porcentaje de Población Rural (%)	22,22
Porcentaje de Población Urbana (%)	77,78
Tasa de Natalidad (TAS)	15,47
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	8.85
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	49,15
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	50,85
Porcentaje Población Comunal en Relación a la Población Regional (%)	15,52

b) Antecedentes Económicos

La capital provincial, Ovalle, se ubica en el centro del Valle de Limarí, el cual tiene gran importancia agrícola siendo el más productivo de los valles transversales. La clave de su alta productividad está en su sistema de irrigación artificial, regulado por los embalses La Paloma, Recoleta y Cogotí, que compensan la baja pluviometría de la zona y permite el uso económico y eficiente del agua.

La economía de la comuna se basa principalmente en la agricultura (uva pisquera y de mesa, paltos, olivos, alcachofas, etc.) y en la ganadería caprina. Concentra el 50% de dichas actividades a nivel regional. La ciudad de Ovalle, en tanto, se sustenta en los servicios y el comercio y es allí donde convergen los pequeños y medianos productores de localidades rurales a comercializar sus productos.

c) Antecedentes Educativos

La Municipalidad de Ovalle, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar los 81 establecimientos educacionales, que en este año, atienden a una población escolar de 13.211 alumnos, que en los últimos 5 años ha perdido un total de 2.264 estudiantes, que representa aproximadamente un 14.8 %.

Esto se puede explicar por la baja de la tasa de natalidad, en el sector rural ha disminuido fuertemente por el traslado de las familias al sector urbano y éstas buscan alternativas educacionales en colegios particulares subvencionados. También afecta esta baja de matrícula comunal por el bajo nivel de confianza que tienen los apoderados en la educación municipal.

PORCENTAJE DE VARIACIÓN DE MATRÍCULA COMUNAL

Años	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Matricula	14.663	14.182	13.798	13.583	13.211	2.264
% Baja	5.1%	3.1%	2.6%	1.4%	2.6%	14.8%

En el marco de la Ley SEP, 5 establecimientos fueron categorizados como autónomos, 73 emergentes, mientras que ningún establecimiento fue clasificado en recuperación y se cuenta con 3 que no están adscritos al Convenio de igualdad de oportunidades, ya que no poseen modalidad regular diurna.

d) Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Comunal.

Las definiciones estratégicas emanan del análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) del sistema educativo municipal y enumera planes de acciones necesarias, para lograr lo establecido en nuestra visión y misión. Para ello se deben incorporar la experticia de diversos actores educacionales e insumos estadísticos, provenientes de los distintos establecimientos educacionales municipales y el plan de acción propuesto en el PADEM. Ello tiene el propósito de unificar los diferentes Proyectos Educativos Institucionales de nuestros establecimientos educacionales, en beneficio de los aprendizajes significativos de nuestros educandos.

Misión: “Educamos con calidad, valores y principios, formando personas competentes y comprometidas con la comunidad y el entorno”.

Visión: “Ovalle, una comuna que educa en forma integral, con calidad y excelencia, formando y potenciando ciudadanos que participen y colaboren activamente en su desarrollo social, cultural y natural”.

E) Resultados SIMCE

*** 2° Básico**

	2009	2010	2011	2012	2013
Lenguaje	No se rinde	No se rinde	No se rinde	239	243

*** 4°to Básico**

	2009	2010	2011	2012	2013
Lenguaje	250	256	248	247	244
Matemáticas	235	232	242	238	232
Nat. y Soc.	235 CN	236 CS	238 CN	234 CS	234 CN

*** 8°vo. Básico**

	2009	2010	2011	2012	2013
Lenguaje	237	No se rinde	234	No se rinde	238
Matemáticas	237	No se rinde	237	No se rinde	236
Naturaleza	241	No se rinde	237	No se rinde	249
Sociedad	231	No se rinde	236	No se rinde	No se rinde

*** 2°do. Medio**

	2009	2010	2011	2012	2013
Lenguaje	No se rinde	242	No se rinde	240	233
Matemáticas	No se rinde	221	No se rinde	229	229

e) Resultados PSU

Establecimientos	Promedio 2010		Promedio 2011		Promedio 2012		Promedio 2013		Promedio 2014	
	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT	LEN	MAT
Liceo Estela Ávila Molina de Perry	369	391	355	372	347	389	359	385	351	377
Liceo Bicentenario Alejandro Álvarez J.	468	472	496	498	488	502	492	485	497	490
Liceo Politécnico de Ovalle	353	448	329	351	404	458	421	422	430	440
Escuela de Artes y Música	492	470	504	509	479	452	510	523	490	470
Colegio de Administración y Comercio El Ingenio	387	381	294	309	399	241	412	410	404	397
Colegio Raúl Silva Henríquez	388	390	391	386	402	392	373	368	337	431
Centro Integral de Educación de Adultos.	392	384	385	372	363	379	369	379	392	397
Promedios Comunales por Asignatura	407	419	393	400	412	402	419	425	414	429

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	81
Educación Parvularia – Básica – Media	2
Educación Parvularia - Básica	37
Educación Básica	35
Educación Básica - Media H/C	2
Educación Media T/P	2
Educación Especial	1
Educación Básica Adultos	2
Establecimientos rurales	77.7%
Establecimientos urbanos	22.3%

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, está integrado por **97** personas y se organiza a través de tres áreas fundamentales, definidas en el organigrama adjunto.

1. **Jurídica:** Área compuesta por tres abogados que se encargan de velar por el cumplimiento de la normativa vigente, dar respuesta oportuna a denuncias interpuestas en la Superintendencia de Educación y en los tribunales de justicia, y asesorar al Jefe de Departamento de Educación.
2. **Unidad Técnico Pedagógica y Recursos humanos:** Área encargada de asesorar y supervisar el trabajo Técnico Pedagógico de los Establecimientos Educacionales Municipales de la comuna. Se encuentra a cargo de un Coordinador Técnico Pedagógico y encargados del Programa de Integración, Convivencia Escolar, SEP, Primera Infancia, Extraescolar, Informática y de Apoyo Social. En la administración de recursos humanos el encargado es responsable de los contratos del personal docente y asistentes de la Educación, entre otros.
3. **Administración y Finanzas:** Área responsable para administrar la gestión de personas, materiales y financieros del DAEM. Se pueden distinguir sub-unidades: la Unidad de Contabilidad y Presupuesto; Unidad de Adquisición, Inventario, Mantenimiento y la Unidad de Remuneraciones. Esta área cuenta con encargados de Remuneraciones, Adquisiciones, Contabilidad, Presupuesto, Licencias Médicas, entre otros.

El número total de funcionarios en los EE dependientes del DAEM (docentes y asistentes de la educación) son: 2.682 personas.

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con:

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del DEM.
- Directores, Equipos de Gestión de Establecimientos Educacionales y comunidades educativas.
- 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.

ENTORNO EXTERNO

El/la Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación, entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as.

También se relaciona con Instituciones como: Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Junta Nacional de auxilio escolar y becas (JUNAEB), OPD, Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), Servicio Nacional de Menores (SENAME), Asociaciones de Municipio, 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 usuarios del Jefe/a Departamento Administración Municipal son:

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	13.211
Tipo de enseñanza	2014
Educación Parvularia	1300
Educación Básica	7791
Educación Media H/C	1638
Educación Media T/P Industrial	1480
Educación Media T/P Comercial	77
Educación Especial	81
Educación Básica de Adultos	77
Educación Media H/C Adultos	767
TOTAL	13.211

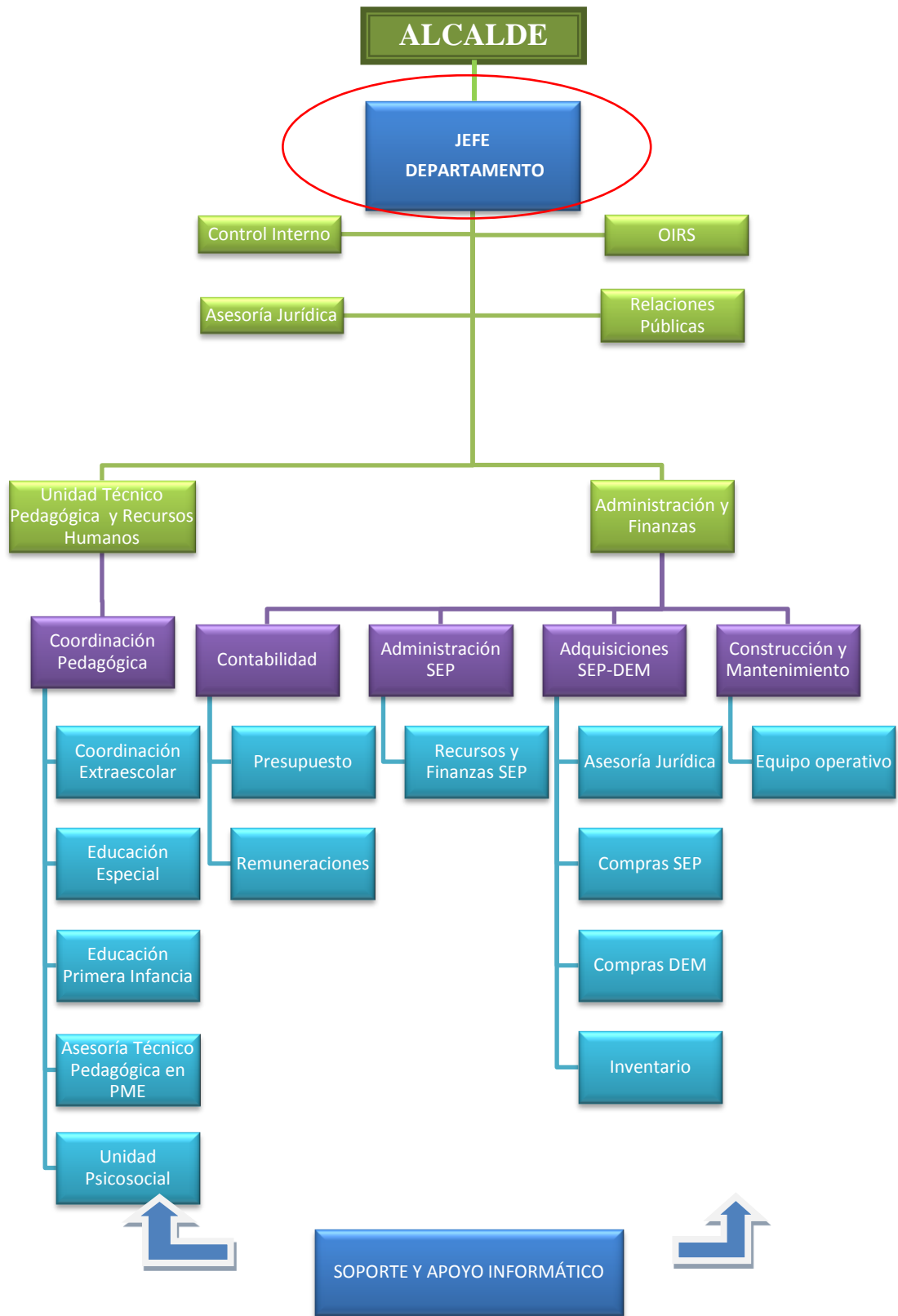
<p>RANGO DE EDAD</p>	<p>Enseñanza Regular</p> <p>1º NIVEL: SALA CUNA</p> <p>2º NIVEL: MEDIO</p> <p>3º NIVEL: TRANSICIÓN</p> <p>1º AÑO BASICO</p> <p>2º AÑO BASICO</p> <p>3º AÑO BASICO</p> <p>4º AÑO BASICO</p> <p>5º AÑO BASICO</p> <p>6º AÑO BASICO</p> <p>7º AÑO BASICO</p> <p>8º AÑO BASICO</p> <p>1º MEDIO</p> <p>2º MEDIO</p> <p>3º MEDIO</p> <p>4º MEDIO</p>	<p>Rango de Edades</p> <p>84 Días a 2 años de edad</p> <p>2 a 4 años de edad</p> <p>4 a 6 años de edad</p> <p>6 a 8 años de edad</p> <p>7 a 9 años de edad</p> <p>7 a 9 años de edad</p> <p>9 a 12 años de edad</p> <p>10 a 14 años de edad</p> <p>11 a 15 años de edad</p> <p>12 a 16 años de edad</p> <p>13 a 17 años de edad</p> <p>14 a 18 años de edad</p> <p>15 a 19 años de edad</p> <p>16 a 20 años de edad</p> <p>17 a 20 años de edad</p>
	<p>Enseñanza de Adultos</p> <p>Nivel Básico 2 (5° y 6° básico)</p> <p>Nivel Básico 3 (7° y 8° básico)</p> <p>Primer nivel 1° y 2° medio</p> <p>Segundo Nivel 3° y 4° medio</p>	<p>Rango de edades</p> <p>16 a 60 años de edad</p> <p>14 a 78 años de edad</p> <p>16 a 82 años de edad</p> <p>17 a 70 años de edad</p>
<p>EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD</p>	<p>* Presencia de etnias mapuches, diaguita y Aymara de la población total de Ovalle: 18,6%, según Fuente PADEM, 2012.</p> <p>* 0,06% de estudiantes extranjeros. Fuente Sineduc 2013.</p>	
<p>NECESIDADES ESPECIALES</p>	<p>TIPO DE NEE SEGÚN JORNADA ESCOLAR</p> <p>NEE TRANSITORIA C/JEC</p> <p>NEE TRANSITORIA S/JEC</p> <p>NEE PERMANENTE C/JEC</p> <p>NEE PERMANENTE S/JEC</p> <p>TOTAL PIE</p>	<p>2014</p> <p>1353</p> <p>162</p> <p>346</p> <p>45</p> <p>1906</p>

VULNERABILIDAD año 2015	77,2% (Fuente www.junaeb.cl)
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	5 % El porcentaje es aproximado ya que no se cuenta con instrumentos para hacer un mejor seguimiento de los alumnos que abandonan el sistema escolar.
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	4.000
NIVEL ESCOLARIDAD	20% de las familias su nivel de escolaridad es Básica incompleta.
JEFE/A DE HOGAR	39% de las familias son lideradas por Un/Una Jefe de Hogar.
NIVEL SOCIO ECONOMICO	El mayor porcentaje de las familias que componen las comunidades educativas se concentra en niveles Bajo y Medio Bajo.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	97
Dotación Total de la Municipalidad:	2.848
Presupuesto Global de la comuna:	\$ 45.723.524.000
Presupuesto total anual que administra el Departamento de Educación:	\$20.895.982.000
% de subvención:	79.14 %
% aporte municipal:	2,0 %
% otros financiamientos	18.86 %

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar por el cumplimiento de los Planes de Estudio, el logro de los Objetivos Fundamentales y Objetivos de Aprendizaje, según corresponda, en base al Marco Curricular y la Normativa Educacional vigente, respecto a los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Ovalle, reflejándose 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 Ovalle, velando a su vez por la retención escolar y el cumplimiento de las trayectorias educativas.
3. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal y propiciar el apoyo al desarrollo de los estudiantes.
4. Formular y gestionar la implementación del Plan Anual de Educación Municipal (PADEM) y Proyecto Educativo Comunal (PEC), de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Ovalle.
5. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos DEM, directivos, técnicos pedagógicos y docente de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.
6. Desarrollar procedimientos de monitoreo, seguimiento y evaluación al desempeño de los Directores/as de los establecimientos educacionales dependientes de la municipalidad de Ovalle.
7. Propiciar instancias de participación con la comunidad escolar, promoviendo la organización de consejos escolares, centros de padres y apoderados y centros de alumnos.
8. Promover la educación inclusiva en todas sus dimensiones, ejecutando acciones concretas para velar por el derecho a la educación de todos los estudiantes de los establecimientos educacionales de la comuna.
9. Gestionar eficientemente el uso de los recursos provenientes de subvención escolar, aportes municipales e instituciones colaboradoras.

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
C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN	
Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	10%
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 DEM según las variables detectadas.	15%
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 contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.	25%
C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES	
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.	10 %
C5. LIDERAZGO	
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.	25%
C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	
Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.	15%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$1.758.634.-**, 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 **\$2.896.914.-**

8. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El Jefe/a del Departamento 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 DEM 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 DEM 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 DEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

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

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Disminuir eficientemente el déficit financiero del DEM, 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 DEM y los Establecimientos Educativos de la Comuna.	Sit. Actual: No existen perfiles levantados en el DAEM Año 1: 80% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de un equipo de profesionales idóneo en técnicas de RR.HH, para apoyar el levantamiento de los perfiles
	2.- Regularizar la dotación docente y no docente.	2.1 Ajustar horas de contrato según plan de estudios y normativa educacional vigente.	Sit. Actual: 50% de establecimientos regularizados. Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de un equipo de profesionales idóneo en técnicas de RR.HH y manejo de normativa legal vigente.
	3.- Diseño, Ejecución, Control y Gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en Educación.	3.1.- Porcentaje de disminución del déficit financiero del DEM.	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.
	4. Levantar la planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo.	4.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DEM.	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%	Definición de etapas de Planificación Estratégica, para un sistema de control de gestión para el DEM y establecimientos de la comuna. Además de contar con un funcionario idóneo que ejerza la función de control interno.

	5. Optimización de recursos pecuniarios FAGME, y de otros ingresos establecidos por Ley (SEP, FNDR).	5.1.- Porcentaje de ingresos DEM.	Sit. Actual: 5% Año 1: 10% Año 2: 15% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	Incorporar la función de encargado de control y presupuesto de los ingresos y egresos del DEM.
	6. Obtención Fondos externos a través de la Ley de donaciones con fines educacionales y/o convenios empresas privadas	6.1.- Porcentaje de ingresos DEM.	Sit. Actual: 0% Año 1: Mantener Año 2: 10% Año 3: 20% Año 4: 25% Año 5: 30%	Capacitaciones al personal DEM en "Ley de Donaciones con fines educacionales". Gestionar reuniones periódicas entre Alcalde, Jefe DEM y Gerencias empresas locales
Retener y aumentar la matrícula en los establecimientos municipales en 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 2% Año 3: Recuperar 4% Año 4: Recuperar 5% Año 5: Recuperar 6%.	Realizar campaña comunicacional que muestre a la comunidad la oferta educativa de los establecimientos municipales de la comuna, enfatizando en: programas de apoyo al estudiante y sus familias, actividades de vida saludable, logros académicos, entre otros.
		1.2. Asistencia promedio	Sit. Actual: 93% Año 1: mantener Año 2: 95% Año 3: 96% Año 4: 97% Año 5: 97%	Instalar acciones desde el PADEM que promuevan la asistencia diaria de los estudiantes a los E.E.
Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, Objetivos de Aprendizaje y Habilidades del	1.- Lograr alza en resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	1.1.- Promedio SIMCE 4º Básico	Sit. Actual: 236 Año 1: Mantener Año 2: 245 Año 3: 250 Año 4: 255 Año 5: 260	Contar con equipos técnicos idóneos.

Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Ovalle, reflejándose en resultados y avances concretos en las mediciones externas.		1.2- Promedio SIMCE 8º Básico	Sit. Actual: 241 Año 1: Mantener Año 2: 242 Año 3: 248 Año 4: 254 Año 5: 260	Dar cumplimiento efectivo a los planes de perfeccionamiento en las áreas críticas de la Educación Gestionar recursos con Fundación MLP para programas educativos que potencien las áreas críticas de la Educación.
		1.3 Promedio SIMCE 2º año Medio	Sit. Actual: 231 Año 1: Mantener Año 2: 242 Año 3: 249 Año 4: 256 Año 5: 263	
		1.4.- Puntaje PSU	Sit. Actual: 421 Año 1: Mantener Año 2: 425 Año 3: 430 Año 4: 435 Año 5: 440	
	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: 80% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de equipo técnico de apoyo a la elaboración y/o actualización PEI.
		2.2. 100% Actualización de PADEM	Sit. Actual: 80% de actualización. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de equipo técnico de apoyo a la elaboración y/o actualización PADEM
		2.3. Validación y Difusión del Proyecto educativo comunal.	Sit. Actual: 100% difundido. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Facilitar espacios de participación con la comunidad y Concejo Municipal.
Desarrollar iniciativas que aseguren mejores resultados escolares para los alumnos de Ovalle	1. Mejorar los índices de eficiencia interna escolar	1.1 Porcentaje de aprobación de las escuelas	Sit. Actual: 94% Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: 95% Año 4: 96% Año 5: 97%	Instalar acciones desde el PADEM.

		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%	Instalar acciones desde el PADEM.
		1.3 Porcentaje de deserción de las Escuelas	Sit. Actual: No existe antecedente. Año 1: Realizar catastro. Año 2: Disminuir a un 5% Año 3: Disminuir a un 3% Año 4: Disminuir a un 2% Año 5: 0%	Instalar acciones desde el PADEM.
	2. Fortalecer los aprendizajes logrados por los estudiantes en la comuna.	2.1 Distribución oportuna de insumos, para el buen funcionamiento de las escuelas.	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.
		2.2 Porcentaje de colegios con dotación completa.	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de un equipo de profesionales idóneo en técnicas de RR.HH y manejo de normativa legal vigente.
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento y/o capacitación, para equipos directivos, técnico-pedagógicos, docentes y funcionarios DEM, con el objeto de mejorar las competencias profesionales, que permitan liderar procesos educativos y de	1. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivos y Técnico Pedagógicos, junto a las competencias docentes en las Escuelas	1.1 Elaboración de un Plan Anual de Capacitación	Sit. Actual: 0% Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Desarrollar un programa de perfeccionamiento para Directivos y Docentes que ayuden a mejorar las competencias profesionales de estos.
		1.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe. Año 1: 50% Año 2: 70% Año 3: 80% Año 4: 90% Año 5: 100%	Desarrollar un programa de perfeccionamiento para Directivos y Docentes que ayuden a mejorar las competencias profesionales de estos.

gestión administrativa.		1.3 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación	Sit. Actual: No existe. Año 1: 40% Año 2: 50% Año 3: 60% Año 4: 70% Año 5: 80%	Desarrollar un programa de perfeccionamiento para Directivos y Docentes que ayuden a mejorar las competencias profesionales de estos.
		1.4 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Sit. Actual: No existe Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Desarrollar un programa de perfeccionamiento para Directivos y Docentes que ayuden a mejorar las competencias profesionales de estos.
	2. Fortalecer el liderazgo y las competencias del equipo técnico comunal.	2.1 Elaborar Plan anual de capacitación y/o perfeccionamiento.	Sit. Actual: 0% Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Desarrollar un plan de perfeccionamiento para los funcionarios DEM en las distintas áreas de desempeño.
		2.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe. Año 1: 50% Año 2: 70% Año 3: 80% Año 4: 90% Año 5: 100%	Desarrollar un plan de perfeccionamiento para los funcionarios DEM en las distintas áreas de desempeño.
		2.3 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación	Sit. Actual: No existe. Año 1: 40% Año 2: 50% Año 3: 60% Año 4: 70% Año 5: 80%	Desarrollar un plan de perfeccionamiento para los funcionarios DEM en las distintas áreas de desempeño.
		2.4 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Sit. Actual: No existe Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Desarrollar un plan de perfeccionamiento para los funcionarios DEM en las distintas áreas de desempeño.
Desarrollar un Plan de Apoyo Técnico a establecimientos de la comuna.	1. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	1.1 Porcentaje de Programa de apoyo técnico implementado.	Sit. Actual: 60% Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3: 100%	Disponer recurso humano para acompañamientos técnico a los establecimientos.

			Año 4 : 100% Año 5: 100%	
		1.2 Porcentaje de acciones implementadas 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%	Disponer recurso humano para acompañamientos técnico a los establecimientos.
		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%	Disponer recurso humano para acompañamientos técnico a los establecimientos.
		1.4 Porcentaje de Implementación de planes de mejoramiento a nivel comunal.	Sit. Actual: 60% Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	Disponer recurso humano para acompañamientos técnico a los establecimientos.
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 desarrolladas que incorporan a la familia en el quehacer escolar.	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 DEM)
		1.2. 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	Disponer recurso humano que apoye el desarrollo de la iniciativa.

			Establecimientos (100% encuestados) Mejorar nivel de Satisfacción en: 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.	1. Planificar el proceso de enseñanza	1.1 Contar con planificación estratégica comunal para la educación	Año 1: Elaborar PEC Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Implementar una planificación estratégica en cada uno de los establecimientos de la comuna.
		1.2 Porcentaje de implementación del PEC.	Sit. Actual: No existe monitoreo. Año 1: 50% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Implementar una planificación estratégica en cada uno de los establecimientos de la comuna.
Desarrollar procedimientos de monitoreo, seguimiento y evaluación al desempeño de los Directores/as de los establecimientos educacionales.	1. Evaluar anualmente a todos los directores y profesores encargados de establecimiento	1.1 Contar con planificación estratégica de monitoreo y seguimiento a las prácticas directivas de acuerdo al modelo de gestión.	Sit. Actual: 17% Año 1: 32% Año 2: 56% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de un equipo técnico pedagógico.
		1.2 Evaluar la ejecución de los convenios de desempeño de los directores y profesores encargados.	Sit. Actual: 17% Año 1: 32% Año 2: 56% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Disponer de un equipo técnico pedagógico.