

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE RIO CLARO**

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Río Claro
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Río Claro, Región del Maule
Fecha Aprobación:	6 de Noviembre, 2012
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 Río Claro, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

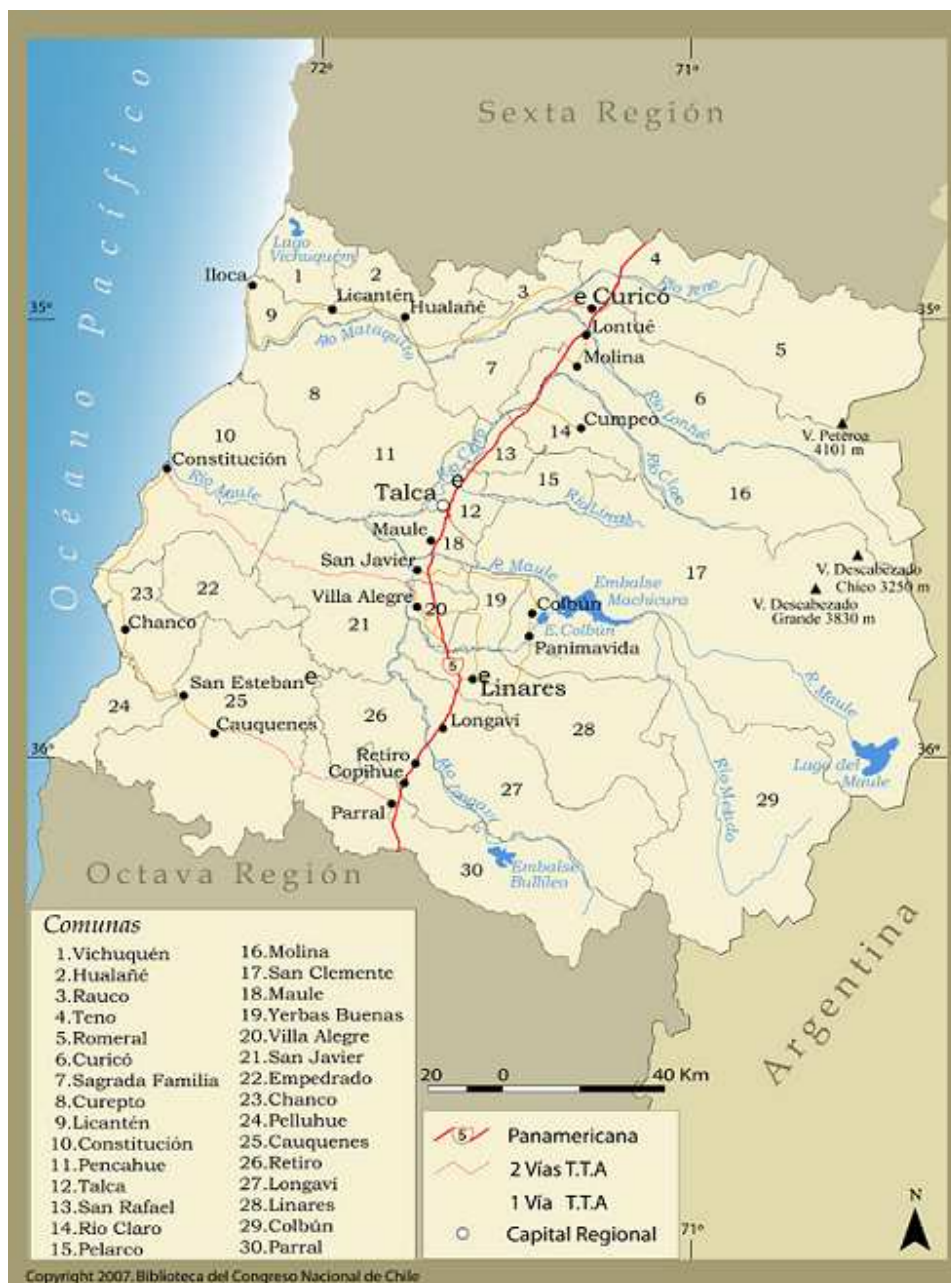
1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos humanos, 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

1.- ANTECEDENTES GENERALES:

Ubicación



Indicadores Demográficos de la comuna:

Territorio	Índice Dependencia Demográfica		Índice de Adultos Mayores	
	2002	2012	2002	2012
Comuna de Río Claro	52,53	46,92	30,34	50,22
Región del Maule	53,21	46,04	31,14	45,44
País	51	45,50	31,30	43,70

Población comunal y regional por sexo:

Territorio	Año 2002		Año 2012		Índice Masculinidad	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2002	2012
Comuna de Río Claro	6.716	5.982	6.765	6.255	112,27	108,15
Región del Maule	452.988	455.109	509.422	514.264	99,53	99,06
País	7.447.695	7.668.740	8.610.934	8.787.698	97,12	97,99

Estructura por Edades (Comunal y Regional):

Edad	2002	2012	% según Territorio 2012		
			Comuna	Región	País
0 a 14	3.355	2.768	21,26	21,68	21,77
15 a 29	2.970	2.932	22,52	23,64	24,56
30 a 44	3.156	2.668	20,49	20,85	21,08
45 a 64	2.199	3.262	25,05	23,99	23,08
65 y más	1.018	1.390	10,68	9,85	9,52
Total	12.698	13.020	100	100,01	100,01

Indicadores Socio – Económicos:

Caracterización socio-económica (ingreso y pobreza CASEN 2003 - 2009):

INGRESO

Ingresos Promedios de los hogares	2003	2006	2009	Región	País
Ingreso autónomo	300.806	320.367	370.731	495.737	735.503
Subsidio monetario	10.386	11.282	29.239	23.947	18.792
Ingreso monetario	311.192	331.649	399.970	519.684	754.295

POBREZA

Pobreza en las Personas	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Pobre Indigente	575	92	582	4,48	4,90	3,74
Pobre no Indigente	1.492	541	1.637	12,60	15,85	11,38
No Pobre	10.621	12.279	10.769	82,92	79,24	84,88
Total	12.688	12.912	12.988	100	100	100

Empleo (CASEN 2003 – 2009):

Territorio	Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Río Claro	5.281	5.368	5.157	251	112	382	4.148	4.384	4.870
Región del Maule	351.402	380.830	374.501	36.349	27.568	37.768	308.657	333.441	376.012
País	5.994.561	6.577.961	6.636.881	643.977	519.357	755.252	4.995.468	5.288.126	5.871.272

Distribución de la Fuerza Laboral (Fuente SII)

Origen	Comuna			Región			País		
	2006	2008	2010	2006	2008	2010	2006	2008	2010
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	458	438	419	20.237	19.449	18.734	95.630	90.691	86.709
Pesca	0	0	0	120	91	80	3.558	3.242	2.904
Explotaciones de Minas y Canteras	1	1	0	194	210	213	4.279	5.127	5.183
Industrias manufactureras no metálicas	15	17	19	2.300	2.355	2.434	42.722	42.769	43.177
Industrias manufactureras metálicas	8	8	7	1.132	1.239	1.294	24.216	25.695	26.664
Suministro de electricidad, gas y agua	13	13	12	363	372	373	2.792	2.912	3.041
Construcción	20	21	16	2.424	2.597	2.775	52.919	54.344	55.409
Comercio al por mayor y menor, repuestos, vehículos, automotores/enseres domésticos	192	188	194	19.408	19.646	19.680	320.215	315.657	314.140
Hoteles y restaurantes	20	16	16	2.539	2.527	2.554	35.129	36.599	37.962
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	39	43	43	5.025	5.456	5.628	93.713	96.119	95.401
Intermediación financiera	9	10	9	722	867	943	32.660	37.486	42.900
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	10	10	13	3.223	3.600	4.030	96.570	104.791	113.904
Adm. Pública y defensa, planes de seg. social afiliación obligatoria	0	0	0	39	39	36	603	603	686
Enseñanza	1	1	1	425	458	498	8.304	8.782	9.583
Servicios sociales y de salud	0	0	1	608	733	812	16.075	17.744	19.664
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	21	29	29	2.346	2.983	3.613	50.513	60.155	70.803
Consejo de administración de edificios	0	0	0	2	4	7	247	411	547
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	0	2	0	52	57	60
Sin información	6	14	4	70	71	93	724	452	976
Total	813	809	783	61.177	62.699	63.797	880.921	903.636	929.713

DESCRIPCIÓN GLOBAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA COMUNA:

Número de matrícula actual y comportamiento histórico,

2012		2011		2010	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
855	763	860	761	872	812

2.- INDICADORES DE LA EDUCACION MUNICIPAL:

- Población escolar:

Población Escolar	2012		2011		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Pre kinder	37	39	30	35	27	30
Kinder	35	37	35	37	54	46
Básica 1° - 4°	333	300	332	293	330	303
Básica 5° - 8°	356	301	363	314	347	331
Media 1° - 4°	86	80	92	76	105	96
Taller Laboral	2	4	1	4	2	3
Opción 4	6	2	7	2	7	3
Totales	855	763	860	761	872	812

- Establecimientos Educativos Municipales (Cobertura, asistencia media)

Establecimiento	2012	
	Cobertura	Asistencia Media
Las Mercedes	1° - 6° Combinado	4
El Bolsico	1° - 6° Combinado	37
Porvenir	NT1 - 8°	229
La Chispa	1° - 8°	62
El Guindo	1° - 6° Combinado	31
El Aromo	1° - 6° Combinado	10
Odessa	NT1 - 8°	319
Peñaflor Nuevo	1° - 6° Combinado	8
Santa Herminia	1° - 8°	91
J. L. Sanfuentes	NT1 - 8°	119
Casas Viejas	1° - 6° Combinado	7
Paso Ancho	1° - 6° Combinado	19
Los Maitenes	1° - 6° Combinado	32
Liceo Agroindustrial	NT1 - 4° Medio	747

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.

Concepto	Cantidad
Nº Total de establecimientos	14
Salas Cunas y jardines	6
Establecimientos E. Básica	12
Establecimientos E. Media	1
Establecimientos E. Especial	1
% Urbano	0,07
% Rural	0,93

EQUIPO DE TRABAJO

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

Concepto	Cantidad
Funcionarios DAEM	18
Directivos	21
Asistentes de la Educación	33
Docentes	105
Otros profesionales	1

A su vez, este equipo está dividido en áreas:

- Administración y Finanzas:

Área encargada de la administración de los bienes y recursos y de la información financiera – contable del DAEM. Esta área cuenta con 1 contador, 1 encargado de inventario, 1 encargado de remuneraciones, 1 encargado de adquisiciones bienes y artículos, 1 encargado de adquisiciones contratos, 2 secretarias, 2 auxiliares.

- Personal:

Área encargada de la administración de los contratos de todos los funcionarios dependientes del DAEM, información relativa a capacitaciones, perfeccionamientos, licencias médicas, etc. Está compuesta por 1 encargado y 1 asistente.

- Coordinación Extra escolar:

Área encargada de la ejecución y evaluación del programa extra escolar en la comuna. Compuesta por 1 encargado y 1 apoyo administrativo.

- Asistente social:

Área encargada de evaluar las necesidades pertinentes de la comunidad escolar comunal. Compuesto por 1 asistentes social, 1 apoyo administrativo.

- Coordinación UTP

Encargada de asesorar y controlar el trabajo técnico pedagógico de los establecimientos de la comuna. 1 funcionario a cargo.

- Deportes:

Área encargada de la coordinación comunal de deportes. 1 encargado.

- Transporte:

Área encargada de la coordinación en el uso de los vehículos dependientes del DAEM. 2 personas.

- Asesor de gestión.

Área cuya función es apoyar la labor del DAEM en lo financiero y legal. 1 profesional.

- Establecimientos educacionales:

14 establecimientos con el siguiente personal:

. Directores: 14

. Asistentes:

. Docentes:

ENTORNO INTERNO

El Jefe/a Departamento Administración Municipal se relaciona internamente con: Director de Desarrollo Comunitario - DIDECO, Consejo Municipal, Director de Salud, Director de DAF y Directores de Establecimientos.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento Administración 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, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones - CPEIP, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes - CONACE, Juntas de Vecinos.

USUARIOS/CLIENTES

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

N° Total de alumnos de la comuna:

Párvulos, matrícula comunal (Convenio JUNJI- INTEGRA + MUNIC): 480

Programas especiales atención infancia (Convenio JUNJI): 39

Alumnos niños – jóvenes (EE municipales) : 1.618

Alumnos adultos (Chile Califica): 132

Necesidades Educativas Especiales:

Actualmente, la comuna de Río Claro, se encuentra desarrollando Proyectos de Integración, para atender a los alumnos y alumnas con Necesidades Educativas Especiales, en los siguientes Establecimientos Educativos:

1. Liceo (educación básica) Agroindustrial Río Claro.
2. Escuela Odessa.
3. Escuela Casas Viejas
4. La Chispa
5. Escuela Juan Luis Sanfuentes A.
6. Escuela Santa Herminia
7. Escuela Porvenir
8. Maitenes
9. El Bolsico

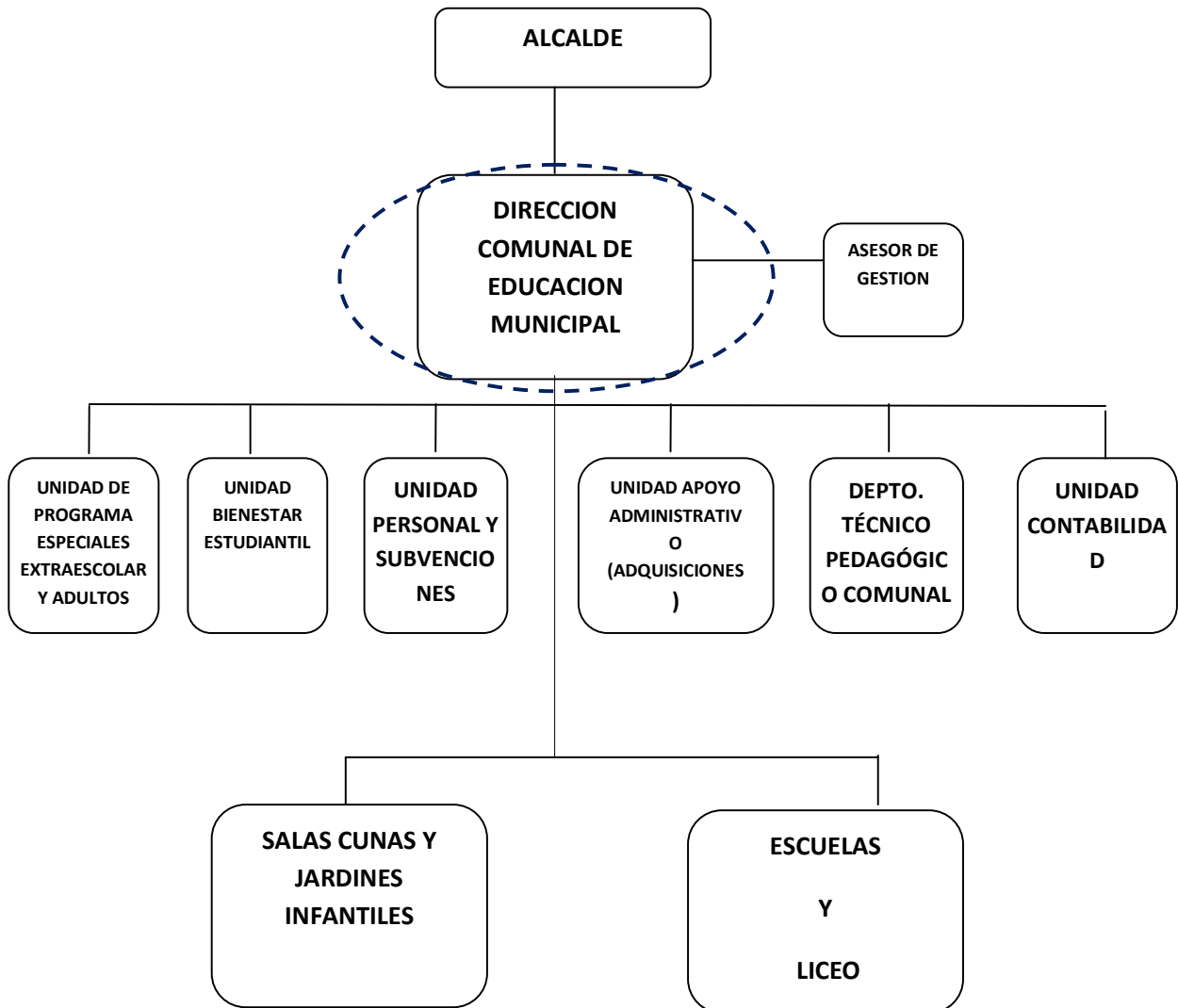
A lo anterior se debe agregar Escuela El Guindo. Esta escuela Básica tri docente, funciona un Proyecto de integración, para atender a 32 alumnos , niños y niñas con necesidades educativas especiales de Carácter Permanente si bien ha disminuido la matrícula en cursos regulares que atiende de 1º a 6º año básico, ha mantenido la matrícula en estudiantes de integración, además mantiene un curso Taller laboral para atención de discapacitados. Atiende a 18 alumnos con Discapacidad Intelectual con opciones 2 y 4. En el marco de

la Ley SEP, está clasificada como Emergente. Integra el Microcentro El Guindo. Su funcionamiento debe ser regulado con las directrices que se formulan para la atención de las necesidades educativas especiales a través de los Proyectos de Integración y el financiamiento que demanda en la comuna. Escuela se mantiene en servicio con su dotación docente como escuela regular.

Tasa de aprobación comunal:
89% (Fuente PADEM 2012)

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	18
	Dotación Total de la municipalidad:	47
	Presupuesto Global de la comuna (Municipal, Salud, Educación):	M \$4.723.306
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 % (PADEM 2012)	M \$1.964.025
	% de subvención (PADEM 2012):	57,20%
	% aporte municipal (PADEM 2012):	41,00%
	% otros financiamientos (PADEM 2012):	1,8%

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 Río Claro, 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 Río Claro.
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 Río Claro.
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
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.	10 %
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política publica del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.	10 %
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 recursos humanos, 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. Deseable conocimientos administrativos y financieros.	25 %
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 y alianza con instituciones	10 %

públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.

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. 20 %

C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o conocimientos y experiencia en el ámbito administrativo y financiero. Deseable poseer al menos 1 año de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura. En caso de no docente; se valorará experiencia en docencia superior. 25 %

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$487.036.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$974.072.-** El total de la remuneración bruta es de **\$1.461.108.**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo, sea un Profesional de la Educación quien por su experiencia, perfeccionamiento, etc. supere la remuneración indicada, sin incluir la asignación de Administración de Educación Municipal, deberá pagarse la que le corresponda como Profesional de la Educación, sumando la asignación indicada.

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.

<p align="center">PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO</p> <p align="center">JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL</p> <p align="center">MUNICIPALIDAD DE RIO CLARO</p>			
OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRITICO DE EXITO	INDICADORES	METAS
Control de los bienes adquiridos por los distintos establecimientos y unidades dependientes del DAEM.	<p>a.- Tener control del 100% de los bienes de cada establecimiento educacional y dependencias del DAEM.</p> <p>b.- Establecer un sistema de chequeo y monitoreo a fin de controlar los bienes en todo momento.</p> <p>c.- Establecer el concepto de cultura de inventario en todos los establecimientos educacionales.</p>	<p>a) Todo establecimiento debe contar con un plan de inventario.</p> <p>b) Cada establecimiento o unidad debe contar con un encargado de inventario.</p>	<p>Año 1 = al menos un 50% de los establecimientos debe contar con un Plan de Inventario.</p> <p>Año 2 = Todos los establecimientos deben contar con plan de inventario.</p> <p>Año 3 y siguientes= Implementar un sistema de control y evaluación de las políticas aplicables a inventario.</p>
Utilización eficiente de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y de infraestructura.	<p>a.- Reducir el número de horas ociosas.</p> <p>b.- Reducir el número de docentes.</p> <p>c.- Fusionar cursos paralelos cuando la suma de ellos lo permita.</p> <p>d.- Reducción de los recursos destinados a consumos básicos.</p> <p>e.- Fusión de establecimientos</p> <p>f.- Cierre de establecimientos</p>	Realizar evaluación financiera a cada establecimiento y unidad dependiente del DAEM, de manera independiente como en su conjunto.	<p>Traspaso durante 2012= M \$800.000</p> <p>1er año: reducir en un 20%</p> <p>2º año: reducir en un 10%</p> <p>3º año: reducir en un 10%</p> <p>4º año reducir en un 10%</p> <p>% respecto del traspaso del año lectivo 2012</p>
Implementar sistema de Evaluación y monitoreo comunal que permita conocer los avances en el cumplimiento de los estándares	Establecer programa anual de pruebas comunales para cada establecimiento	Todo establecimiento debe tener programa anual de pruebas comunales	<p>Año 1 = 1 prueba comunal</p> <p>Año 2 y siguientes = 2 pruebas comunales. 1 por semestre.</p>

establecidos para los distintos niveles educacionales. (Pruebas comunales)			
Implementar un plan curricular propio a través de la incorporación de lengua extranjera (inglés) a partir de 1° básico e ir incorporando cada año un nuevo nivel	Incorporar inglés en plan curricular, a partir de 1ro básico.	Plan curricular debe contar con al menos 2 horas de inglés en cada nivel a partir de 1ro básico.	Año 1 = 1ro básico Año 2 = 1ro y 2do Año 3 = 1ro 2do y 3ro Año 4 = 1ro 2do 3ro y 4to Año 5 = 1ro a 5to básico Incorporar 1 nivel cada año.
Generar Alianzas con agentes y agencias tanto públicas como privadas con el propósito de mejorarla calidad y cobertura del servicio educativo de la comuna	Asegurar cobertura escolar especialmente para Ed. Preescolar y Adultos	a.- Suscribir convenio con JUNJI e INTEGRA. b.- Suscribir convenio con MINEDUC por Chile Califica	Año 1 Alumnos > 90 Año 2 Alumnos > 100 Año 3 y siguientes alumnos > 110
Implementar modelo de calidad de la educación en la comuna asegurando el mejoramiento de aprendizajes y resultados de rendimiento comunal en Lenguaje y Matemáticas.	Contar con profesores capacitados en método de lecto-escritura Matte y de matemáticas denominado Singapur para docentes de cada establecimiento de la comuna.	Cada establecimiento de la comuna deberá contar con docentes de primer ciclo, capacitados en método Matte y/o método Singapur	Año 1 = Capacitar a docentes de primer ciclo en Método Matte y Singapur Año 2 = Evaluación de resultados. Año 3 y siguientes = Aplicación de test comunal a docentes capacitados a fin de evaluar calidad de conocimientos y aplicar las medidas correctivas.
Asegurar prácticas en los establecimientos educacionales para el desarrollo profesional docente y Asistentes de la educación, la organización, mantención y	a.- Política de capacitación y perfeccionamiento b.- Implementación software de gestión y administración escolar "MATEO". c.- Aseguramiento de sistema de conectividad informática con los	a.- Cada capacitación debe contar con funcionarios de todos y cada uno de los EE de la comuna, tanto docentes como asistentes de la educación. b.- Mejorar la	Año 1 = Toda información educativa debe estar incorporada en software de gestión educacional. Año 1 = Elaborar propuesta de mejora en la conectividad de los establecimientos. Año 2 = Incorporar a padres y apoderados en la gestión del software, al menos para 5 colegios.

<p>optimización de los recursos y soportes en función de Plan de desarrollo educativo comunal</p>	<p>establecimientos d.- Implementar procedimientos y prácticas para asegurar los sistemas de soporte y servicios que se requieran para el desarrollo del Plan Comunal de Educación</p>	<p>velocidad de conexión para todos los establecimientos de la comuna</p>	<p>Año 3 = Incorporar a padres y apoderados en la gestión del software para todos los colegios. Año 4 y siguientes = Efectuar al menos, una evaluación anual del comportamiento del sistema con todos los intervinientes.</p>
<p>Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales y contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Río Claro, 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.- Promedio SIMCE en 4º EGB</p>	<p>Situación actual: LENGUAJE = 251 MATEMATICAS = 240 Año 1: LENG. 260 MAT. 250 Año 2: LENG. 265 MAT. 255 Año 3: LENG. 270 MAT. 260 Año 4: LENG. 275 MAT. 265 Año 5: LENG. 280 MAT. 270</p>
		<p>1.2 Promedio SIMCE en 8º EGB</p>	<p>Situación actual: LENGUAJE = 250 MATEMATICAS = 245 Año 1: LENG. 260 MAT. 250 Año 2: LENG. 265 MAT. 255 Año 3: LENG. 270 MAT. 260 Año 4: LENG. 275 MAT. 265 Año 5: LENG. 280 MAT. 270</p>
		<p>1.3 Promedio en Simce 2º año Medio</p>	<p>Situación actual: LENGUAJE = 234 MATEMATICAS = 236 Año 1: LENG. 250 MAT. 250 Año 2: LENG. 255 MAT. 255 Año 3: LENG. 260 MAT. 260 Año 4: LENG. 265 MAT. 265 Año 5: LENG. 270 MAT. 270</p>
		<p>1.4.- Puntaje PSU</p>	<p>Situación actual 380*: Año 1: 500 Año 2: 550 Año 3: 570 Año 4: 600 Año 5: 630 * Promedio Lenguaje y Matemáticas. Fuente: Reportes estadísticos comunales BCN.</p>
		<p>2.1- 100% de actualización de Proyecto Educativo en las</p>	<p>Situación Actual: 100 % Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100%</p>

		Escuelas	Año 5 : 100%
	2.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal – PEC y PADEM	2.2. 100% Actualización de PADEM	Situación Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
		2.3. Validación y Difusión del PEC	Situación actual: 0% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
Aumentar la matrícula en los establecimientos municipales de Río Claro en todas las modalidades de enseñanza.		3.- Lograr equilibrio financiero.	3.11.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal
		3.2. Meta Financiera de Fondos externos (SEP), FNDR, Privados, otros	Situación actual: 15% Año 1: 20% Año 2: 25% Año 3 : Mantener Año 4 : 30% Año 5 : Mantener
		3.3. Asistencia promedio	Situación Actual Promedio Comunal: 90% Año 1: 92% Año 2: 95% Año 3 : Mantener Año 4 : 98% Año 5 : Mantener%
Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio	4. Entregar aprendizajes de calidad	4.1 Porcentaje de aprobación de las escuelas	Situación actual Promedio Comunal: 95% Año 1: Mantener Año 2: Mantener% Año 3 : 98% Año 4 : 98% Año 5 : 98%

educativo comunal		4.2 Porcentaje de retención de las escuelas	Situación Actual Promedio Comunal: 97% Año 1 : Mantener Año 2: Mantener Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener
		4.3 Porcentaje de deserción de las Escuelas	Situación actual Promedio Comunal: 3% Año 1 : Mantener Año 2 : Mantener Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener
	5. Incorporar a la familia al quehacer escolar	5.1 Número de actividades desarrolladas por la comunidad educativa al año.	Situación actual Promedio Comunal: 10 Año 1 : 12 Año 2 : 15 Año 3 : 18 Año 4 : 20 Año 5 : Mantener
		5.2. Dar a conocer a la comunidad educativa el PEC	Situación actual Promedio Comunal: Sin Inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
	6. Mejorar la calidad del Servicio Educativo	6.1. Grado de satisfacción de alumnos y familias con la Escuela	Situación actual: sin inf. Año 1: Crear instrumento que mida el grado de satisfacción y aplicarlo. Año 2: Incrementar 10% Año 3 : Incrementar 10% Año 4 : Incrementar 10% Año 5 : Incrementar 10%
Diseñar e implementar un Programa de Perfeccionamiento de los Equipos Directivos de los Establecimientos Educativos de la Municipalidad	7. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos en las Escuelas (Directivo y Pedagógico)	7.1 Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	Situación actual: Sin Inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
		7.2 Porcentaje de cobertura de la capacitación	Situación actual: Sin Inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%

		7.3 Evaluación del Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Situación actual: No Año 1: sí Año 2: sí Año 3: sí Año 4: sí Año 5: sí.
		8.2 Entrega de materiales a las escuelas a tiempo	Situación actual: Sin Inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%
		8.3 Porcentaje de colegios con dotación completa	Situación actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%
	9. Planificar el proceso de enseñanza	9.1 Contar con planificación estratégica comunal para la educación	Situación actual: No Año 1: sí Año 2: sí Año 3: sí Año 4: sí Año 5: sí
		9.2 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas	Situación actual: 0% Año 1: 80% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%
	10. Asegurar Apoyo Técnico a las escuelas	10.1 Porcentaje de Programa de apoyo técnico y desarrollo profesional implementado	Situación actual: Sin Inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%

		10.2 Porcentaje de acción implementada para la gestión del currículum y la enseñanza	Situación actual: Sin Inf. Año 1: 80% Año 2: 90% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%
		10.3 Porcentaje de planes de mejoramiento monitoreados	Situación actual: Sin inf. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%