

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA**

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal.
Municipio:	Municipalidad de Sagrada Familia
Dependencia:	Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.
Lugar de Desempeño:	Sagrada Familia, Región del Maule
Fecha Aprobación:	2 de julio de 2013
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 y gestionar el Proyecto Educativo de su comuna y administrar de manera eficiente los recursos puestos a disposición de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del departamento 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 Sagrada Familia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde, Administrador Municipal 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 estricto 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:

En 1891, durante el Gobierno del Presidente Jorge Montt (1891- 96), se dictó la nueva Ley de Municipalidades llamada de la Comuna Autónoma, que inspirándose en la autonomía municipal que existía en Suiza, fue tomada y aplicada en nuestro país por el Ministro del Interior Manuel José Irarrázaval, llegó a hacerla aceptar como ley en 1891. Esta ley dividió el país en comunas administradas por municipios cuyos miembros elegidos directamente por el pueblo duraban tres años, debiendo ocuparse en la salubridad, aseo y ornato, de poblaciones, fomentar la instrucción, la industria y el orden; tenían también gran influencia en las elecciones ya que hacían los registros manejándose independientemente de los gobernadores departamentales e intendentes provinciales iniciales quedando dichos registros guardados en manos del Primer Alcalde. A lo largo del país se crearon 195 nuevas Comunas y Municipalidades. En la actual provincia de Curicó se crearon las de Teno, Rauco, Llico, La Huerta, Valdivia de Lontué, Pequén (Villa Prat), Tutuquén, siendo algunas de ellas de muy corta vida. La Municipalidad de Lo Valdivia fue creada por Ley de fecha 22 de diciembre de 1891. Administrativamente dependía de la Provincia de Talca y de la Gobernación del Departamento de Lontué. La superficie del departamento eran 2.043 kilómetros cuadrados y una población de 22.187 habitantes. La Comuna de Lo Valdivia estaba conformada por las subdelegaciones Lontué y Peteroa, con 6.102 habitantes. En la comuna no existían pueblos y Lo Valdivia sólo alcanzaba la denominación de "aldea" con cerca de 800 habitantes. El 6 de mayo de 1894 se reúnen por primera vez los Municipales electos en la Escuela de Lo Valdivia, presidiendo la reunión el subdelegado don Javier Valdivia. En dicha oportunidad se aprobaron los poderes para municipales de los señores Bernardino Garcés, Gregorio Valdivia, Amador Castro, Justo Pastor Correa, Pedro Correa Ovalle, Luis Varela, José Berrios, Clodomiro Muñoz y Esteban Errázuriz. En la oportunidad, se eligió alcaldes dando el siguiente resultado: Primer Alcalde, don Justo Pastor Correa, segundo Alcalde, don Bernardino Garcés y tercer Alcalde don Clodomiro Muñoz. Se eligió el orden de precedencia de los regidores. En 1898 la Municipalidad se traslada de lugar. El Decreto del 10 de marzo de 1898 establece: "Contrato al referéndum de arrendamiento con don Amador Ramos de su casa de Valdivia esquina del camino público para establecer en ella diversas oficinas municipales. Hasta entonces, la Municipalidad y dispensaría funcionaban en el Fundo San Luis. El 10 de octubre de 1897 se acuerda solicitar al Supremo Gobierno elevase a la categoría de Villa a la población de Valdivia; que con esto se fomentaría el espíritu cívico y se abriría una nueva fuente de entradas para el municipio en conformidad a lo dispuesto en la Ley del 23 de septiembre de 1862 "sobre patentes de vehículos". Durante el Gobierno del Presidente Carlos Ibáñez del Campo, el 18 de mayo de 1927, se decreta la supresión de comunas a lo largo del país y la fusión de otras. Es en esta oportunidad donde desaparece definitivamente la comuna de Pequén, ya llamada Villa Prat, que pasa a ser distrito de la comuna de Lo Valdivia. La historia del traslado de la cabecera comunal duró largos y tormentosos años. Nació bajo el alero de la Junta de

Vecinos, designada por el Gobierno, quienes no deseaban poner obstáculos al clamor de los adeptos a la autoridad. Todo comenzó en sesión del 31 de enero de mil novecientos veintinueve cuando la Junta de Vecinos acuerda enviar una nota comunicándole el voto aprobado en el sentido de solicitar el cambio de cabecera comunal a la Santa Familia, en atención que allí es un centro de población equidistante de los centros poblados de Lo Valdivia y Villa Prat, con lo cual se le daría más facilidades al público en sus diferentes necesidades. En la sesión del veinte de junio continúa la historia: la Junta de Vecinos, acuerda ahora enviar una nota al Señor Intendente de la Provincia de Talca. El Supremo gobierno, con fecha tres de junio de mil novecientos treinta, decretó que la cabecera comunal sería desde esa fecha el pueblo de Sagrada Familia. La primera sesión de la Junta de Vecinos se verificó en Sagrada familia el 6 de octubre de 1931. Pero el tres de marzo del año treinta y nueve la Dirección General de Estadística da el título de 'aldea' a Sagrada Familia, aclarando que es más ajustado al diccionario el de "población". Hacia el año 40, años después que Villa Prat perdiera la calidad de comuna los vecinos realizan un intento de movilización para volver a ser comuna sin conseguirlo Los diferentes cambios experimentados por la Municipalidad están aún lejos de terminarse. A iniciativa del diputado por la provincia de Curicó, don Carlos Garcés Fernández, el Congreso Nacional aprueba el siguiente Proyecto de Ley, publicado en el Diario oficial de 7 de Octubre de 1965: LEY N° 16.335 DENOMINA SAGRADA FAMILIA" A LA COMUNA DENOMINADA "VALDIVIA DE LONTUE" y se extiende entre el norte por el Río Mataquito, por el oriente por la carretera norte sur, por el poniente por El Culenar y por el sur el cordón montañoso entre El Pulmodón y El Peral.

La comuna de Sagrada Familia, junto con otras ocho comunas, forma parte de la provincia de Curicó. Curicó es una de las cuatro provincias que conforman la Región del Maule, junto con Cauquenes, Linares y Talca. Se ubica geográficamente al Sur Oeste de la Provincia de Curicó, en los 35º 03º de latitud y 71º 16º de longitud. Limita al norte con las comunas de Curicó, Rauco y Hualañé; al poniente con la comuna de Curepto; al sur poniente con la comuna de Penciahue; al sur con la comuna de San Rafael y al oriente con la comuna de Molina.

Indicadores sobre Características Demográficas.

La población Comunal alcanza un total de 17.519 habitantes, con una densidad poblacional de 31,92 habitantes por kilómetro cuadrado.

La población se encuentra distribuida entre población urbana y población rural.

Los primeros alcanzan un total de 5.081 habitantes mientras que la población rural alcanza a 12.438 habitantes. En el año 1992 la población de la comuna de Sagrada Familia era de 16.894 habitantes, lo que refleja un incremento en la población total en un 3,7%. La comuna de Sagrada Familia es principalmente rural, según el Censo 2002, el 71% de la población es definida como rural y 29% de población urbana.

Al realizar un análisis de la distribución de la población por grupos de edad es posible observar que el 49,1% de la población son jóvenes de entre 0 y 29 años de edad, mientras que los adultos (30 a 59 años) alcanzan a un 39,4% del total de la población.

Indicadores Socio – Económicos.

Según la encuesta Casen 2009, la comuna de Sagrada Familia presenta una pobreza del 15% de la población (incluyendo indigentes y pobres no indigentes), lo que representa un aumento de un 8% respecto a la Casen 2006. Respecto al resto de las comunas que conforman la provincia de Curicó, la comuna de Sagrada Familia es la cuarta con mayor tasa de pobreza más alta, precedida solo por la comuna de Hualañé, Molina, Curicó. La región del Maule fue una de las más afectadas por el impacto destructivo del terremoto y del posterior tsunami, por lo que es relevante señalar que las cifras de pobreza medidas en el año 2009 han tenido variaciones luego del 27 de febrero de 2010. La Encuesta Post Terremoto levantada por el Ministerio de Desarrollo Social. En forma posterior al terremoto, concluye que en las regiones más dañadas (Maule, O'Higgins, Bio Bio) un promedio de 17,3% de personas quedaron con sus viviendas totalmente destruidas. Esta catástrofe tiene un impacto además en el ámbito económico, destruyendo o afectando los ingresos familiares a causa de la pérdida de las fuentes de trabajo y/o deteriorando la infraestructura pública. Estos dos factores pueden incidir en la dinámica de pobreza.

Al igual que en casi toda la provincia, la principal actividad económica, concentrando más del 60% de la población, es la agricultura.

La razón de esto la encontramos en el alto nivel de ruralidad de la comuna.

Otras actividades que se destacan son las elaboración de productos alimenticios y bebidas y el comercio al por menor, sin embargo este último no se encuentra fuertemente desarrollado debido a la cercanía de la comuna con la capital provincial, Curicó.

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

La comuna de Sagrada Familia presenta un alto índice de ruralidad, lo puede ser considerada la causa del alto índice de analfabetismo debido a la distancia entre los hogares y los centros educacionales.

Según el Censo 2002, el promedio de años de escolaridad son 6,37 años; la población analfabeta alcanza al 11,6% de la población (considerando solo personas de 10 años o más). Al compararlo con la realidad provincial, la comuna sólo es superada por Hualañé (13%) y Rauco (11,8%), y se encuentra muy por sobre el índice nacional (4,2%). Los niveles de instrucción en la comuna son bastante bajos, más del 66,4% de la población nunca asistió al colegio o tiene solamente educación básica, lo que puede justificar que más de la mitad de la población económicamente activa sean trabajadores no calificados.

Además sólo el 4,62% de la población tiene estudios superiores (Universitarios, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica).

3.2 ENTORNO DEL CARGO

**BIENES
SERVICIOS**

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

Número total establecimientos	12
Número establecimientos Educ. Básica	10
Número establecimientos Educ. Media	1
Número establecimientos Educ. Adultos	0
Número establecimientos Educ. Especial	1
% urbano	36%
% rural	64%

EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe Técnico Pedagógico Comunal: Se encarga de planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades relacionadas con los procesos técnicos pedagógicos, además de coordinar diferentes proyectos y programas.

Coordinadora Educación Extraescolar: Su función es supervisar las actividades, programas, proyectos e iniciativas relacionadas con las actividades extraescolares.

Coordinadora Proyecto Integración: Se encarga de supervisar las actividades, programas, proyectos e iniciativas relacionadas con los alumnos con necesidades educacionales especiales.

Encargado de Adquisiciones: Su función es proveer a las Escuelas Municipales y al DAEM, elementos necesarios para un óptimo funcionamiento.

Asistente Social: Su función es desarrollar programas de carácter social dirigido a los estudiantes, apoderados, profesores y comunidad escolar en general, asesorándolos en la solución de problemas socioeconómicos y de salud psíquica que puedan estar afectando en el proceso de aprendizaje,

permitiendo el bienestar y motivación para el logro de rendimiento escolar.

Coordinación de Cultura: Su función es coordinar y producir eventos institucionales del área de la educación, además de las relaciones públicas del área, en conjunto con las solicitudes del municipio y otros estamentos.

Coordinación Comunal Junji: Su función es coordinar, gestionar e implementar centros educativos, monitoreando y supervisando el nivel de educación parvularia y de los centros educativos en convenio con JUNJ, propiciando procesos de mejoramiento de la gestión y pedagogía en el nivel.

ENTORNO INTERNO

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

Administrador Municipal: El Jefe DAEM debe asesorar al Administrador Municipal en la formulación del Proyecto Educativo Municipal y en materias relacionadas con la educación.

Alcalde: El Jefe DAEM debe asesorar al Alcalde en el ámbito administrativo educacional para la correcta toma de decisiones y trabajar en conjunto para lograr los objetivos planteados.

Director de Obras Municipales: Existe trabajo en conjunto para mejorar la infraestructura de los colegios municipales de la comuna.

Director de Administración y Finanzas: Se trabaja en conjunto para conocer las necesidades del DAEM y los requerimientos de transferencias de fondos municipales para asegurar el normal funcionamiento del sistema educacional municipal.

Secretario Comunal de Planificación – SECPLAC: Se trabaja en conjunto para presentar iniciativas de inversión para el mejoramiento y reparación de la infraestructura educacional.

Director de Desarrollo Comunitario: Se trabaja en conjunto para apoyar a aquellas familias de escasos recursos que no pueden financiar los gastos de ingreso y permanencia de sus hijos en el sistema escolar.

Concejo Municipal: El Jefe DAEM debe asesorar al Concejo Municipal y al Alcalde en el ámbito administrativo educacional para la correcta toma de decisiones. El concejo Municipal debe además aprobar el Plan Administrativo de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), el cual es presentado por el Alcalde.

Directores de Establecimientos: El Jefe DAEM debe velar porque los Directores de las Unidades Educativas de la comuna trabajen para el logro de los resultados propuestos en el PADEM y que elaboren la cuenta anual de su gestión, informe donde darán cuenta de los resultados alcanzados.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a Departamento de Administración Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

Ministerio de Educación: Existe relación directa, pues el MINEDUC es el encargado de fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; asegurar a toda la población el acceso a la educación básica; estimular la investigación científica y tecnológica y la creación artística, y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación, trabajando así en conjunto con los establecimiento educacionales que han firmado con MINEDUC un Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa, para la implementación de un Plan de Mejoramiento Educativo.

Jefe/a Departamento Provincial de Educación – DEPROV: El Departamento provincial de educación supervisa y otorga asesoría pedagógica y de la inspección administrativa y financiera de los establecimientos educacionales de la comuna, trabajando en conjunto además en la ejecución de programas como por ejemplo El plan de Apoyo Compartido (P.A.C) en el cual se realizan seguimientos periódicos a las distintas escuelas de la comuna.

Centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas-CPEIP: Se trabaja en conjunto, pues el Centro de perfeccionamiento otorga apoyo a la docencia de profesores con el fin de mejorar el aprendizaje y la entrega de contenidos académicos a los estudiantes.

Junta Nacional de Jardines Infantiles: Se trabaja en conjunto para garantizar la educación y protección de los niños menores de 4 años para que sean atendidos en forma adecuada en los establecimientos de educación preescolar de la comuna, además de la ejecución de programas para ayudar a las madres a desarrollar habilidades en sus hijos, que les permita incorporarse a la educación básica con menores dificultades al no haber cursado la educación parvularia.

SENDA: Se trabaja en conjunto para prevenir el consumo de drogas y alcohol en los estudiantes, además de otorgar a apoyo a los estudiantes y familias que se encuentran afectados por el uso de estupefacientes.

Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas-JUNAEB: el Jefe DAEM debe velar porque se disponga de alimentación, becas, útiles escolares, etc. a todos los estudiantes de la comuna que por desventajas económicas, sociales, sicológicas o biológicas lo necesitan a través del Apoyo de JUNAEB.

Juntas de Vecinos: se Realizan reuniones de trabajo para conocer las necesidades de los vecinos de la comuna en temas relacionados con la educación, mejorar la calidad para el bienestar de los estudiantes y sus familias, además el Jefe DAEM debe atenderlos cuando requieran alguna entrevista.

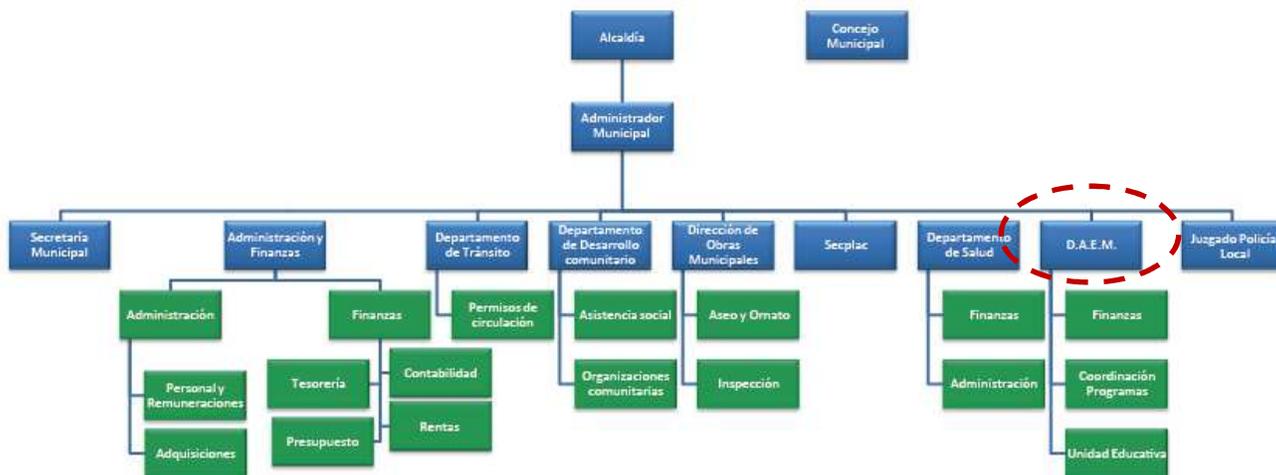
USUARIOS/CLIENTES Los principales clientes del Jefe/a Departamento Administración Municipal son: los alumnos de la comuna, que ascienden a la suma de: 2192 alumnos, cuyo rango de edad va desde los 4 años a los 18 años.

DIMENSIONES

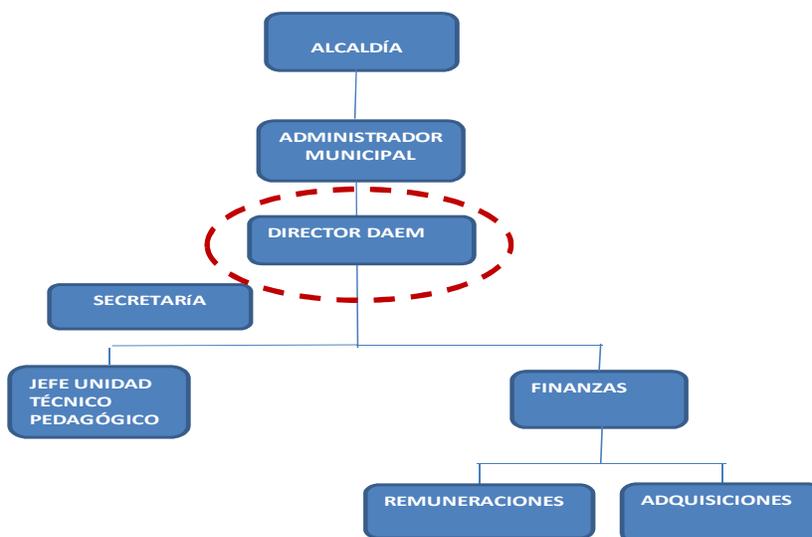
DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	29
Dotación Total de la Municipalidad. Personal de planta y contrata.	69
Presupuesto global de la comuna 2013. Inicial:	\$6.682.869.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %	\$2.777.759.000
% de subvención: 63.24%	\$1.756.711000.-
% aporte municipal: 9.79%	\$272.000.000.-
% otros financiamientos: 26.97%	\$749.048.000.-

4. ORGANIGRAMA



4.1 ORGANIGRAMA DAEM



5. DESAFIOS DEL CARGO

1.-Mejorar gradualmente la calidad y equidad de los aprendizajes de los/as alumnos/as de la Comuna, especialmente aquellos más vulnerables.

2. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, Contenidos Mínimos Obligatorios y Habilidades presentes en el Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Sagrada Familia, implementando programas de perfeccionamiento que mejoren las competencias técnicas, profesionales y sociales dirigido a directivos, técnicos y docentes del sistema educativo comunal que se reflejen en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas.

3. Retener y aumentar el número de alumnos matriculados en los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de Sagrada Familia.

4.- Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorarla calidad del servicio educativo comunal.

5.- Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos de mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.

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</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	20%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>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</p>	25%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>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 públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>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>	15%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de jefatura y/o dirección.</p>	10%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$ 611.368.-** asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.022.736.-** El total de la remuneración bruta es de **\$ 1.634.104.-**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea 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>1.2 Planificar y actualizar los Proyectos Educativos Institucionales y PADEM</p>	<p>1.2.1. % de Avance del Proyecto Educativo en las Escuelas.</p> <p>1.2.2. % de Actualización de PADEM.</p>	<p>Situación Actual: PADEM con horizonte de gestión al 2014</p> <p>No existen datos del Porcentaje de Avance del PADEM</p> <p>Año 1: realizar Evaluación y medición de avances del PADEM y elaboración de nuevo PADEM con horizonte de gestión 2014-2018.</p> <p>Año 2: cumplir con PADEM y evaluar resultados. Medir el porcentaje de avance.</p> <p>Año 3: Cumplir con PADEM y evaluar del nivel de avance. Elaborar Carta Gantt para cumplir con el nivel de avance requerido.</p> <p>Año 4: Cumplir con el nuevo PADEM y evaluar nivel de avance. Elaborar Carta Gantt si no se ha cumplido con el nivel de cumplimiento requerido.</p> <p>Año 5: Cumplir con el nuevo PADEM y evaluar nivel de avance. Elaborar carta Gantt para planificar las labores que permitan cumplir con el nivel de avance deseado.</p>	<p>Desarrollar un proceso de revisión y análisis del instrumento de planificación y gestión educativa y sus establecimientos en conjunto con los diferentes actores que participan del proyecto educativo de la comuna, definiendo los avances logrados.</p>
--	---	--	--	--

<p>2 Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.</p>	<p>2.1 Lograr el equilibrio financiero.</p>	<p>2.1.1 Cantidad de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales municipales de la comuna.</p> <p>2.1.2 Asistencia Promedio.</p> <p>2.1.3 Meta financiera de fondos externos (SEP, FAGEM, Alumnos prioritarios, FNDR, privados, otros).</p>	<p>Meta de matrícula de la educación municipal Situación Actual: 2192 alumnos</p> <p>Año 1: mantener el nivel de matrícula actual.</p> <p>Año 2: aumentar el número de alumnos matriculados en establecimientos educacionales municipales en un 1%.</p> <p>Año 3: aumentar el porcentaje de alumnos matriculados en un 1,5 %.- en relación a la situación actual.</p> <p>Año 4: aumentar la cantidad de alumnos matriculados en un 2%.- en relación a la situación actual.</p> <p>Año 5: aumentar la cantidad de alumnos matriculados en un 3 % en relación a la cantidad actual de matriculados.</p> <p>Situación Actual: 23.29 % de los ingresos.</p> <p>Año 1: 24%</p> <p>Año 2: 24,25%</p> <p>Año 3: 24,5%</p> <p>Año 4:24,75%</p> <p>Año 5: 25%</p>	<p>-Crear programas que permitan la retención de los alumnos en el sistema educacional comunal</p> <p>-Fomentar a los alumnos a quedarse en los establecimientos de la comuna a través de programas de apoyo e incentivos y difundiendo sus logros.</p> <p>-Facilitar el traslado de los alumnos a los centros educacionales.</p> <p>-Mejorar la percepción de la comunidad en relación a la calidad de educación de los establecimientos educacionales de la comuna para evitar la fuga de estudiantes hacia otras localidades cercanas.</p> <p>-Evitar la deserción escolar a través de programas destinados a fomentar la educación en las familias, en conjunto con el Departamento de Desarrollo comunitario.</p> <p>-Apoyo económico a familias de escasos recursos.</p> <p>-Aplicar estrategias comunicacionales y publicidad para captar nuevas matrículas.</p>
--	---	--	---	---

<p>3 Elaborar una Política dirigida a ordenar, mejorar, optimizar y perfeccionar el proceso educativo.</p>	<p>3.1 Realizar un diagnóstico de la situación actual del proceso educativo actual.</p>	<p>3.1.1 Contar con un instrumento de planificación estratégica comunal para la educación.</p>	<p>Situación actual: No existe planificación estratégica comunal.</p> <p>Año 1: diseñar y elaborar política comunal</p> <p>Año 2: cumplir las metas de acuerdo a la planificación estratégica.</p> <p>Año 3: Actualización de la planificación y mejora continua.</p> <p>Año 4: cumplimiento de metas propuestas, mejora en índices de medición externos, actualización y mejora continua en los procesos.</p> <p>Año 5: cumplimiento de metas, actualización y mejora continua.</p>	<p>-Ejecutar un instrumento de planificación estratégica comunal para la educación.</p> <p>-Realizar un plan anual de capacitación para funcionarios y directivos.</p> <p>-Postular proyectos de innovación pedagógica con uso de TICS que permitan mejorar los procesos administrativos y pedagógicos.</p>
<p>4 Desarrollar e implementar un plan anual de capacitación para el personal del DAEM y directivos docentes</p>	<p>4.1 Detectar las necesidades de capacitación y perfeccionamiento de los funcionarios y docentes.</p>	<p>4.1.1 Un Plan anual de Capacitación para funcionarios y directivos.</p>	<p>Situación actual: No existe indicador.</p> <p>Año 1: elaboración de plan anual y perfeccionamiento de capacitación.</p> <p>Año 2: Evaluación del cumplimiento del plan anual de capacitación del año anterior y elaboración del nuevo plan de capacitación.</p> <p>Año 3: Evaluación del cumplimiento del plan anual de capacitación del año anterior y elaboración del nuevo plan de capacitación actualizado en base a las</p>	<p>-Realizar un diagnóstico que permita detectar las necesidades de capacitación del personal, directivos y docentes.</p> <p>-Implementar planes anuales de capacitación y perfeccionamiento tanto de funcionarios como de docentes en base a las necesidades que de detecten.</p> <p>-Inculcar una política y cultura de mejora continua en los funcionarios.</p>

			<p>nuevas necesidades de perfeccionamiento.</p> <p>Año 4: Evaluación del cumplimiento del plan anual de capacitación del año anterior y elaboración del nuevo plan de capacitación.</p> <p>Año 5: Evaluación del cumplimiento del plan anual de capacitación del año anterior y elaboración del nuevo plan de capacitación.</p>	
<p>5. Mejorar los resultados económicos y financieros del DAEM</p>	<p>5.1 Diseño, ejecución, control y gestión de resultados de presupuesto equilibrado en DAEM</p>	<p>5.1.1 Porcentaje de disminución de déficit financiero del DAEM</p>	<p>Situación Actual: Se considera un déficit del 10 % anual del presupuesto.</p> <p>Año 1: Disminución del déficit en un punto porcentual en relación a la situación Actual.</p> <p>Año 2: Disminución del déficit presupuestario en 2 puntos porcentuales en relación a la situación actual.</p> <p>Año 3: Disminución del déficit presupuestario en un 1% en relación al año anterior.</p> <p>Año 4: Disminución del déficit presupuestario en un 1% en relación al año anterior.</p> <p>Año 5: Disminución del déficit presupuestario en un 1% en relación al año</p>	<p>-Generar un plan de mejoras en los procesos.</p> <p>-Levantar perfiles de todos los cargos del DAEM.</p> <p>-Generar un plan anual de compras.</p> <p>-Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.</p> <p>-Generar una cultura de racionalización de materiales de uso administrativo en los funcionarios para disminuir los costos operacionales.</p>

	5.2 Planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo.	5.2.1 Porcentaje de implementación del plan de control de gestión.	<p>anterior.</p> <p>Situación actual: No hay planificación estratégica de control de gestión.</p> <p>Año 1: Elaborar un sistema de control de gestión. Año 2: 60% de implementación del sistema. Año 3: 80% de implementación del sistema. Año 3: 100% de avance de implementación del sistema. Año 4: Evaluación y elaboración de un nuevo plan estratégico de control de gestión en base a los resultados. Año 5: 80% de avance en la nueva planificación.</p>	
6	Generar alianza con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	6.1 Incorporar a la familia al quehacer escolar	<p>6.1.1 Un Plan anual de actividades que incorporen a la familia al quehacer escolar, para que sean desarrollados por la comunidad educativa.</p> <p>6.1.2 Medición del porcentaje de Actividades realizadas por la comunidad educativa escolar.</p> <p>Situación actual: No existe una planificación de actividades ni medición de actividades efectivamente ejecutadas.</p> <p>Año 1: Generar un plan anual de actividades con distintos actores que puedan participar de la educación comunal. Año 2: Evaluación y medición de tasa de cumplimiento del plan de actividades ejecutadas y generar un nuevo plan de actividades. Dar a conocer resultados a la comunidad.</p>	<p>-Generar una política de asociatividad educativa comunal.</p> <p>-Abrir los establecimientos a la comunidad.</p> <p>-Generar alianzas con empresas de la comuna.</p> <p>-Generar convenios con universidades, institutos, empresas, organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas.</p>

		<p>6.1.3 Plan de estrategia comunicacion al del PEC</p>	<p>Año 3: aumento de tasa de actividades realizadas en un 5% en relación al año anterior y generación de un nuevo plan de actividades.</p> <p>Año 4: aumento de tasa de actividades realizadas en un 3% en relación al año anterior y generación de un nuevo plan de actividades.</p> <p>Año 5: aumento de tasa de actividades realizadas en un 3% en relación al año anterior y generación de un nuevo plan de actividades.</p> <p>Situación actual: no hay plan de estrategia comunicacional implementado.</p> <p>Año 1: Diseñar y elaborar el plan para dar a conocer a la comunidad educativa el PEC.</p> <p>Año 2: evaluación plan anterior y elaboración de un nuevo plan. Contar con una página Web del DAEM.</p> <p>Año 3: evaluación del plan anterior y elaboración de un nuevo plan.</p> <p>Año 4: evaluación del plan anterior y elaboración de un nuevo plan.</p> <p>Año 5: evaluación del plan anterior y elaboración de un nuevo plan.</p>	<p>-Elaborar e implementar plan para dar a conocer a la comunidad educativa el PEC a través de estrategias comunicacionales.</p> <p>-Ejecutar actividades extraescolares para los estudiantes en compañía de sus familias.</p> <p>-Fomentar la participación de todos los establecimientos en el programa Extraescolar.</p> <p>-Búsqueda de recursos económicos, materiales y tecnologías de información a través de apoyo de privados.</p> <p>-Postulación a iniciativas de inversión para general Página Web del DAEM.</p>
--	--	---	---	--

<p>7.- Mejorar la percepción de la comunidad de la calidad de la educación comunal para evitar fugas a colegios de localidades cercanas.</p>	<p>7.1 Mejorar la calidad del servicio educativo</p>	<p>7.1.1 Instrumento de Medición del Grado de satisfacción de los alumnos y las familias con las Escuelas.</p>	<p>Situación Actual: No existe indicador</p> <p>Año 1: diseño e implementación de encuesta de satisfacción de la calidad de los servicios.</p> <p>Año 2: Aplicación de encuesta, medición de resultados y realización de un plan de mejora en bases a los resultados.</p> <p>Año 3: Mejorar el grado de satisfacción de los alumnos y familias en un 5% en relación a los resultados del año anterior.</p> <p>Año 4: Mejorar el grado de satisfacción de los alumnos y familias en un 5% en relación a los resultados del año anterior.</p> <p>Año 5: Mejorar el grado de satisfacción de los alumnos y familias en un 5% en relación a los resultados del año anterior.</p>	<p>-Realizar y aplicar instrumentos de medición para generar un diagnóstico de la percepción de los usuarios del sistema educativo municipal y detectar las necesidades de los estudiantes y sus familias.</p> <p>-Difusión de los instrumentos de medición en las escuelas.</p> <p>-Realización de plan de mejora en base a los resultados.</p> <p>-Reuniones con los distintos actores de la educación municipal.</p>
--	--	--	---	---