

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE TUCAPEL**

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein.-

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal – DAEM
Municipio:	Municipalidad de Tucapel
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Tucapel, Región del Biobío
Fecha Aprobación:	02 de Abril 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 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 Tucapel, 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

ANTECEDENTES GENERALES:

La comuna de Tucapel se encuentra ubicada en la octava región, en una zona precordillerana de la Provincia del Biobío, limita al norte con la comuna de Yungay, al sur con las comunas de Quilleco y Antuco, al oriente con la comuna de Antuco y al poniente con las comunas de Quilleco y Los Ángeles. La comuna se encuentra a 55 Km. al nororiente de la capital provincial Los Ángeles y a 125 Km. de la capital regional del Biobío, Concepción.

Los principales centros poblados de la comuna son: Polcura, Trupán, Tucapel y Huépil, siendo este último la cabecera de la comuna. Entre las localidades rurales de importancia se encuentran: Las Lomas, Huequete, La Obra, Reñico, La Colonia, Las Hijuelas, Las Astas, Rastrojos, Mañihual, y Rucamanqui.

La superficie comunal es de 880.5 Km², densidad poblacional 15 hab/Km², la población total de la comuna es de 13.579 habitantes, de los cuales son 6.784 hombres y 6.795 mujeres, con un crecimiento intercensal (2011-2012) de un 5,2 %. La población urbana llega aproximadamente a un 69,09 %.

El desarrollo económico de Tucapel que mueve la economía local son las forestales, ganadería y la

agricultura y sus derivados, potenciándose la industria cerealera y sus subproductos que ofrecen empleos temporales a la comunidad. En este sentido la comuna depende de su progreso a través de factores externos como el cambio climático, las precipitaciones locales, el mercado exportador de maderas, la variación del precio del dólar y las crisis económicas mundiales.

Respecto de la administración política el Intendente de la Región es el Sr. Víctor Lobos Del Fierro, el gobernador de la Provincia de Biobío es el Sr. Renato Paredes Larenas y el Alcalde de la comuna de Tucapel es el Sr. José Antonio Fernández Alister.

ANTECEDENTES EDUCACIONALES:

El nivel de escolaridad de los habitantes de la comuna de personas mayores de 15 años y más, es de 8,3 años y en este mismo grupo el analfabetismo alcanza un 6,5 %. La tasa de pobreza comunal es de 21,4 %.

De acuerdo a datos del PADEM 2013 la población total de la comuna en hombres y mujeres ha crecido entre los rangos de edad de 15 a 65 años y más, pero la población en edad escolar ha disminuido notoriamente del año 2000 en adelante.

La visión del Departamento Comunal de Educación de Tucapel es *“buscar el desarrollo integral de los niños y niñas desde una perspectiva personal, escolar comunitaria, de tal forma que por medio de sus propios avances y con un espíritu creativo e innovador, sean un aporte para la comuna, desarrollando en plenitud sus vidas, con el acervo cultural aportado por el sistema educativo del municipio”*.

El DAEM administra 13 establecimientos educacionales, entre ellos 1 Liceo, 4 escuelas básicas urbanas, 7 escuelas rurales que se organizan en Microcentro Mañihual. Todas las escuelas rurales son unidocentes y 1 Centro Integral de Adultos que funciona en horarios vespertino, en dependencias de Liceo B-67 de Huépil y que durante el año 2012 atendió a 58 alumnos/as.

El total de alumnos matriculados durante el año 2012 en las escuelas administradas por el DAEM fue de 1.993 alumnos/as. Los alumnos prioritarios de la comuna durante el año 2012 fueron 1.050 alumnos.

El DAEM administra 6 jardines infantiles, 4 bibliotecas públicas que se ubican en cada sector urbano de la comuna.

Los programas impulsados por el MINEDUC que se encuentran en desarrollo son : PIE, Programas de la JUNAEB (alimentación escolar, salud bucal, yo elijo mi pc, útiles escolares, TNE, retención escolar, etc.), PME, Ley SEP, Enlaces, Explora, CRA, JEC, PAC, FAGEM, además iniciativas comunales como Método Matte, Banda Escolar, Orquesta Escolar, Preuniversitarios, Mallas Complementarias INACAP, Clubes Deportivos Escolares, Convenios con Empresa Privada y Universidad de Concepción para apoyar carrera forestal en Liceo B-67 de Huépil.

La planta docente del año 2012 fue de 71 profesores de planta con 2.252 horas y 158 profesores a contrata con 3.998 horas.

DESAFIOS ESTRATÉGICOS EDUCACIONALES

- Fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad de gestión en el Departamento y en los establecimientos educacionales poniendo énfasis en los aspectos pedagógicos, administrativos y financieros.
- Desarrollar el liderazgo directivo y las competencias profesionales docentes.
Mejorar los resultados de logros de aprendizaje y de los resultados de eficiencia de los alumnos.
- Apoyar el desarrollo del plan de mejoramiento escolar de los establecimientos educacionales con el fin de alcanzar buenos aprendizajes y calidad de la gestión escolar.
- Incrementar tecnologías de información y comunicación (TICS) en los procesos de aprendizaje y gestión institucional.
- Integrar al quehacer de los establecimientos educacionales a los padres, apoderados y a la comunidad escolar.

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Número total establecimientos	13
Número establecimientos Educación Básica	11
Número establecimientos Educación Media	1
Número establecimientos Educación de Adultos	1
Número establecimientos Educación Especial	0
% urbano	46.2
% rural	53.8

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe Técnico Pedagógico Comunal:** Responsable de planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades técnico pedagógicas de los siguientes campos de apoyo o complemento a la docencia: Orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación de aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación del proceso de perfeccionamiento, otras funciones análogas que por Decreto reconozca el MINEDUC.
- **Coordinadora Educación Extraescolar:** Encargada de coordinar y organizar el conjunto de acciones recreativas, deportivas y culturales como complemento a la formación integral de los alumnos/as.
- **Jefa de Unidad de Finanzas:** Encargada de administrar los fondos provenientes de la subvención escolar regular y de todos aquellos aportes estatales, municipales y privados directos e indirectos. Coordinación financiera SEP.
- **Jefe de Unidad Personal:** Responsable de la contratación de docentes y asistentes de la educación, registro del personal, registro de licencias médicas, permisos administrativos y vacaciones del personal DAEM.
- **Encargada de Salas Cunas y Jardines Infantiles:** A cargo de administrar los establecimientos de Educación Preescolar de niños y niñas de la comuna desde los 3 meses de edad. Las salas cunas y jardines, cuenta con personal exclusivo e idóneo que se dedica a la labor de administrar estos establecimientos, manteniéndolos en las condiciones necesarias para que entreguen una educación de calidad.
- **Encargado de Mantenimiento de Establecimientos Educativos:** Responsable de mantener los establecimientos educacionales en óptimas condiciones para su normal funcionamiento.

ENTORNO INTERNO

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

- Alcalde: Entregándole oportunamente asesorías e información en materias pedagógicas, administrativas y financieras educacionales.
- Concejo Municipal: Presentación al Concejo Municipal del Plan de Administración de Educación Municipal y del Plan de Mejoramiento de cada Establecimiento Educacional. Asesorías en materias relacionadas con la educación.
- Comisión de Educación: Presentación de modificaciones presupuestarias del DAEM y análisis de materias.
- Secretaria Municipal: Materias educacionales y administrativas del DAEM para ser colocadas en acta para ser presentada antes el Concejo Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación SECPLAN: Formulación y presentación de proyectos de mejoramiento y funcionamiento de edificios.
- Dirección de Desarrollo Comunitario DIDECO: Becas y beneficios sociales.
- Directores de Establecimientos Educacionales: Necesidades pedagógicas, administrativas y de mantenimiento de los establecimiento educacionales
- Director Comunal de Salud: Atención de los alumnos y apoyo en campañas de salud, vacunación odontológica entre otras.
- Dirección de Obras Municipales: Formulación y presentación de proyectos antes organismos estatales para mejorar la infraestructura de los establecimientos educacionales.

ENTORNO EXTERNO

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

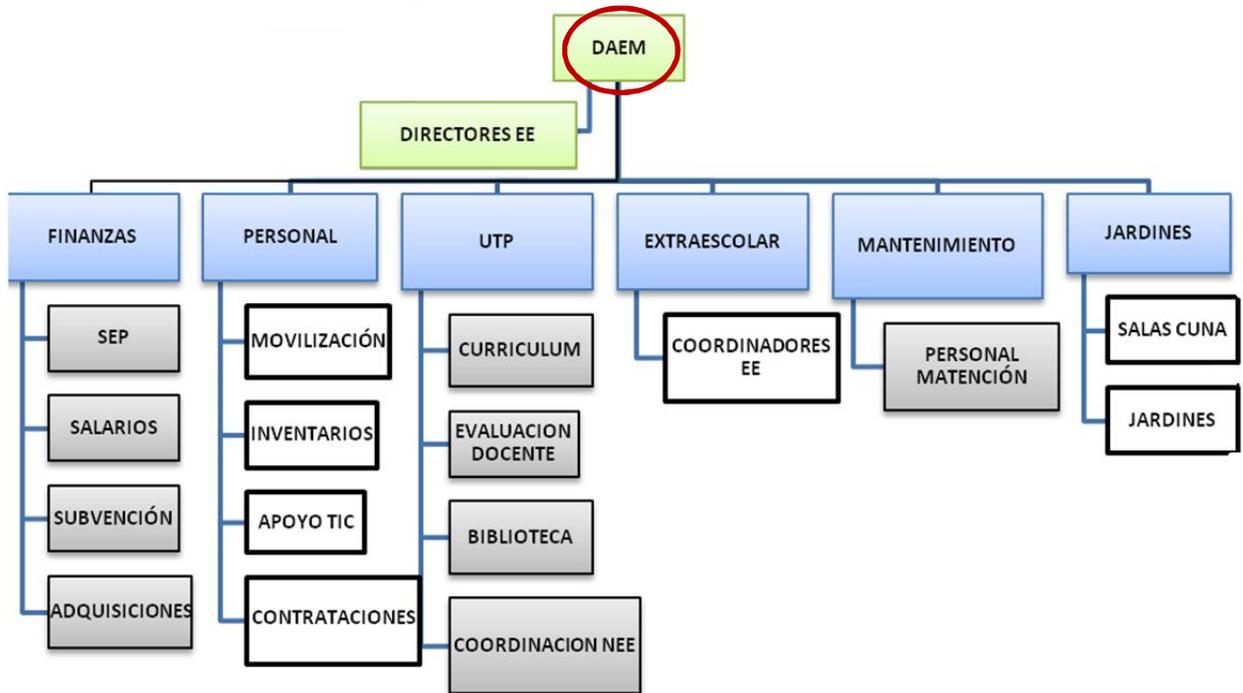
- Ministerio de Educación.
- Subvención regular de asistencia, materias pedagógicas como, los Planes y Programas de Estudio. Leyes y normativas de funcionamiento.
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo SUBDERE: Presentación de proyectos para mejorar edificios y mobiliario escolar.
- Secretaría Regional Ministerial de Educación SECREDUC.: Normativas de funcionamientos de los establecimientos educacionales
- Jefe/a Departamento Provincial de Educación DEPROE: Asesorías en materia pedagógicas, como el Plan de apoyo compartido. (PAC)
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones CPEIP: Cursos de perfeccionamiento para los docentes de la comuna.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles: Rendición de mensual del fondos de transferencia
- Juntas de Vecinos.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas JUNAEB: Programas de alimentación y beneficios económicos (becas) para los alumnos.
- Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación de consumo de alcohol y drogas SENDA: Campañas de control y prevención de drogas y alcohol.
- Servicio de Salud Biobío. Hospital Huépil: Campañas de salud preventivas, como embarazo adolescente, salud bucal, salud mental.
- Universidad de Concepción: Pasantías de docentes y alumnos a laboratorios y capacitaciones.
- Empresas Forestales: Prácticas profesionales para alumnos de la especialidad forestal.

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

ALUMNOS:	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	2.005
RANGO DE EDAD	Nivel Preescolar, Básica y Media entre 4 a 19 años. Nivel vespertino entre 18 a 60 años.
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	Es del orden de 2% del total del alumnado.
NECESIDADES ESPECIALES	294 alumnos presentan Necesidades Educativas Especiales en sus diferentes modalidades: leve, moderadas y transitorias, durante el año 2012. La comuna no cuenta con Escuela Especial, sin embargo 4 escuelas básicas urbanas, 1 liceo y 2 escuelas rurales cuentan con el Programa de Integración Escolar, para atención de sus alumnos.
VULNERABILIDAD año 2011	El IVE comunal es 78.3% El IVE por Escuela es el siguiente:
	-Escuela Huépil 77.4 %
	-Escuela Polcura 87.4 %
	-Escuela de Trupán 87.2 %
	-Escuela Tucapel 85.3 %
	-Escuela las Hijuelas 100%
	-Escuela La Obra 100%
	-Escuela Los Aromos 85,7 %
	-Escuela Las Astas 50%
	-Escuela Lomas de Tucapel 66.7 %
	-Escuela de Mañihual 100%
	-Escuela La Colonia 100%
INDICE O PORCENTAJE DE DESERCIONES	El porcentaje de alumnos que se retira del sistema comunal de educación es de un 4,7%
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	2.046 hogares
NIVEL ESCOLARIDAD	La población de 15 años y más tiene un nivel de escolaridad de 8.3 años
JEFE/A DE HOGAR	Según datos SINIM año 2011 en la comuna hay un 64,04 % de mujeres
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Medio bajo

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	35
	Dotación Total de la municipalidad:	441
	Presupuesto Global de la comuna:	\$ 5.790.231.521.-
	Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %	\$ 3.177.431.206.-
	% de subvención: 92,9%	\$ 2.950.832.340.-
	% aporte municipal: 2,1 %	\$ 68.416.489.-
	% otros financiamientos: 5,0 %	\$ 158.182.377.-

3. ORGANIGRAMA



4. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar por los logros de los logros de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular vigente en los alumnos de los establecimientos educacionales de dependencia de la Municipalidad de Tucape, reflejado en resultados y avances concretos en las mediciones estandarizadas externas nacionales, como SIMCE, PSU entre otras.
2. Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales de dependencia de la Municipalidad de Tucape.
3. Aumentar la matrícula del establecimiento educacional y la asistencia a clases.
4. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad y la oferta del servicio educativo comunal.
5. Formular e implementar el Plan de Desarrollo de la Educación Municipal de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tucape.
6. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos, profesores y capacitaciones a los asistentes de la educación dependiente de la Municipalidad.

5. 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.	30%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.	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	10%
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 públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.	10%
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 amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.	20%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$670.742.-**, más una 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 **\$ \$1.693.478.-**

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.

PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO
JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN COMUNAL.
MUNICIPALIDAD DE TUCAPEL

Objetivo Estratégico	Factor crítico de éxito	Indicadores	Metas	Acciones del Municipio para el logro del objetivo
<p>I.- 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 Tucapel, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.</p>	<p>1. Lograr mejores resultados de aprendizaje en las mediciones externas.</p>	<p>1.1 Puntaje PSU</p> <p>1.2 Promedio SIMCE 4°Básico</p> <p>1.3 Promedio SIMCE 8°Básico</p> <p>1.4 Promedio SIMCE 2°M</p>	<p>Situación actual: 440 pts. Año 1: 450 Año 2: 480 Año 3: 520 Año 4: 540 Año 5: 560</p> <p>Situación actual: 243 pts. Año 1: 250 Año 2: 260 Año 3: 270 Año 4: 280 Año 5: 285</p> <p>Situación actual: 246 pts. Año 1: 250 Año 2: 260 Año 3: 270 Año 4: 280 Año 5: 290</p> <p>Situación actual: 229 pts Año 1: 240 Año 2: 250 Año 3: 260 Año 4: 270 Año 5: 280</p>	<p>Apoyo con preuniversitario. Se contratará una institución para dictar un preuniversitario. La contratación a partir del mes de abril.</p> <p>Ensayos trimestrales La Institución contratada aplicará los ensayos trimestrales y emitirá un informe de los resultados de los aprendizajes.</p> <p>Plan de reforzamiento. El DAEM aplicará un plan de reforzamiento con docentes de cada establecimiento educacional.</p> <p>Mediciones externas semestrales</p> <p>Se contratará una ATE para aplicar las mediciones a los alumnos de 4°, 8° básico y 2° medio.</p>
	<p>2. Planificar y actualizar los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de los establecimientos educacionales. Actualizar el PADEM basado en los PEI</p>	<p>2.1.- 100% De actualización del Proyecto Educativo en los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2. 100 % de actualización de PADEM.</p> <p>2.3 Validación y Difusión del PEI Y PADEM.</p> <p>2.4. Monitoreo y Evaluación de los PEI y PADEM</p>	<p>PEI revisado y conocido por toda la comunidad educativa actualizado</p> <p>PADEM, basado en modelo de Gestión de Calidad.</p> <p>Evaluación trimestral del PADEM.</p>	<p>Revisión y reformulación anual de PEI por establecimiento educacional por todos los estamentos de la comunidad educativa.</p> <p>Elaborar en PADEM, anualmente, basado en el modelo de Gestión de Calidad.</p> <p>Monitorear trimestralmente las acciones del PADEM con los docentes directivos.</p>

			<p>Año 4: Disminuir a un 1% el déficit Presupuestario anual en relación a la situación inicial.</p> <p>Año 5: Mantener los equilibrios del presupuesto anual del departamento de educación.</p>	
<p>III.- Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo de la comuna.</p>	<p>4. Entregar aprendizajes de calidad.</p>	<p>4.1 Tasa de resultados de aprendizaje de los alumnos/as. Tasa de eficiencia corresponde a alumnos promovidos, repitentes y retirados del establecimiento educacional</p> <p>4.2.- Tasa de resultados de eficiencia de alumnos promovidos</p> <p>4.3. Tasa de % de alumnos/as Retirados de los establecimientos educacionales.</p>	<p>Base de datos con logros de aprendizaje de los alumnos/as. Situación actual: Promovidos:92% Repitentes: 3,3%. Retirados: 4,7 %</p> <p>Año1: Mantener el número de alumnos/as promovidos en la comuna. Año 2: Aumentar a un 93% el número de alumnos promovidos. Año 3: Aumentar en un 94% los alumnos promovidos. Año 4: Aumentar a un 94,5% el número de alumnos promovidos. Año 5: Mantener en un 95% el número de alumnos promovidos</p> <p>Situación Actual: Número de alumnos/retirados es de 4,7%</p> <p>Año 1: Mantener Año 2: Bajar en un 0,7 % el retiro de alumnos/as Año 3: Mantener Año 4: Mantener Año 5: Bajar en n un 0,8%% el retiro de los alumnos/as</p>	<p>Se contratará una empresa que instale en cada establecimiento educacional un programa administrativo, para que lleve el registro de asistencia, atrasos, calificaciones, ficha socio-económica de los alumnos y las planificaciones de las clases de los docentes. (Software administrativo)</p> <p>A partir del año 1 se instruirá al DAEM adoptar medidas para aplicar en forma oportuna los recursos procedentes de la Ley Pro-retención (de modo que representen un alivio al problema que aqueja al alumno). El Alcalde se compromete a mantener transporte escolar de acercamiento de los estudiantes a sus establecimientos.</p>
	<p>5. Incorporar a las familias al quehacer escolar.</p>	<p>5.1.N° de actividades desarrolladas con la comunidad educativa al año.</p>	<p>Situación Actual: No existen datos objetivos sobre actividades educativas realizadas con la comunidad escolar. Año 1: Levantamiento de estado de situación para establecer línea base y formular plan quinquenal. Año 2: Ejecutar el 20% de las actividades contenidas en el plan. Año 3: Ejecutar el 40% de las actividades contenidas en el Plan</p>	<p>Implementación de un Software administrativo. Ficha electrónica del alumnos/a</p>

			<p>Año 4: Ejecutar el 60% de las actividades contenidas en el Plan</p> <p>Año 5: Ejecutar el 80% de la actividades contenidas en el Plan</p>	
	6. Mejorar la calidad del Servicio educativo.	6.1. Grado de satisfacción de alumnos y familias con las escuelas.	<p>Situación Actual: No existen datos objetivos de estándares de satisfacción de alumnos, familia en relación a escuela.</p> <p>Año1: Levantamiento de datos y diseño de instrumentos (encuestas) para medir grados de satisfacción de la comunidad educativa.</p> <p>Año 2: Aplicar documentos objetivos que midan grado de satisfacción de alumnos, apoderados en relación a la escuela.</p> <p>Año 3: Mantener o mejorar en un 2% los niveles de satisfacción de alumnos y familias escuela en relación a resultados de encuestas aplicadas en el año 2</p> <p>Año 4: Mejorar entre un 5% y un 8% los grados de satisfacción de alumnos, apoderados, Escuela en relación a resultados encuetas año 2</p> <p>Año 5: Mejorar en un 15% los grados de satisfacción de alumnos, apoderados, escuela en relación a resultados encuesta aplicada año 2</p>	Aplicación de encuesta de grado de satisfacción de apoderados con la educación municipal.-
	7. Establecer alianzas estratégicas con empresas de la zona y casa de estudios superiores.	7.1. Convenio entre empresas, universidades y el DAEM.	Firma de convenios con empresas y universidad.	<p>Establecer un convenio al año con empresas del sector forestal para alumnos de la especialidad forestal.</p> <p>Establecer un convenio anual con universidades, sean esta para recibir alumnos en práctica y/o realizar visitas a la universidad para alumnos de enseñanza media.</p>
IV.-Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivo, docentes y asistentes de la educación de los	8. Apoyar y fomentar el liderazgo de los equipos directivos, docentes y asistentes de los	8.1. Número de acciones de apoyo y fomento al Liderazgo de los Equipos. Y número de acciones de apoyo a	Situación Actual: No existe un plan comunal de apoyo y fomento al liderazgo de los equipos a nivel de establecimientos educacionales.	

establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad.	establecimientos educacionales	los docentes y asistentes de la educación.	No existe diagnóstico de las necesidades de perfeccionamiento docente de la comuna. Año 1: Formulación de políticas y plan de apoyo anual de perfeccionamiento y capacitación a docentes directivos, docentes y asistente de la educación Año 2: Ejecución del 20% de las acciones consideradas en el plan a evaluar y reformular. Año 3: Ejecución del 40% de las acciones consideradas en el plan, evaluar y reformular Año 4: Ejecución del 60% de las acciones consideradas en el plan, evaluar y reformular Año 5: Ejecución del 80% del Plan. Evaluar y reformular.	
V.- Mejorar y mantener operativo los establecimientos educacionales tales como en su funcionalidad, seguridad, confort, imagen corporativa, salubridad e higiene.	9. Mejorar y mantener los edificios de los establecimientos educacionales para la funcionalidad pedagógica y proyección de imagen corporativa.	9.1. Números de acciones de reparaciones y mantenimiento de edificios educacionales.	La totalidad de los edificios se encuentre en buenas condiciones funcionales.	Apoyo en mantenimiento de edificios a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Fondos de Mantenimiento. • Fondos de apoyo a la gestión.
VI. Mejorar los resultados de aprendizaje de los alumnos/as fortaleciendo las capacidades institucionales y curriculares de los establecimientos educacionales por medio de la SEP, PME y PAC entre otros	10. Implementación efectiva del currículo. 11. Implementación de prácticas institucionales efectivas. 12. Evaluación y monitoreo permanente de los aprendizajes de los alumnos.	10.1. Número de clases observadas por el equipo directivo. 11.1. Análisis de las prácticas pedagógicas e institucionales del establecimiento. 12.1. Mediciones periódicas de los aprendizajes de los alumnos de los establecimientos educacionales.	Observar un mínimo de dos clases por docente del establecimiento. Dos reuniones semestrales con docentes para analizar las prácticas pedagógicas. Realizar dos mediciones por semestre para medir el avance de los aprendizajes de los alumnos de los cursos que rinden PSU y SIMCE.	Plan de Mejoramiento Educativo por establecimiento educacional. Pruebas estandarizadas y equipo de apoyo en Lenguaje y Matemática.