

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA**

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 La Granja
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de La Granja, Región Metropolitana
Fecha Aprobación:	19 de Junio de 2012
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPOSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal de la comuna de La Granja le corresponde diseñar, implementar y liderar el Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de liderar la gestión técnico – pedagógica, administrativa y financiera de los establecimientos educacionales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación en la Comuna de La Granja.

2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al El Jefe/a del DAEM de La Granja, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal, en la formulación del Proyecto Educativo Institucional Comunal y en materias relacionadas con la educación pública, de acuerdo a la actual normativa, tomando las medidas institucionales que sean necesarias, frente a los eventuales cambios que se pueden desarrollar en el sistema educación chileno.
2. Liderar la planificación, organización, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional Comunal.
3. Orientar, coordinar y evaluar el desempeño y los logros profesionales de las áreas de Gestión Curricular, Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar, y Gestión Administrativa, Financiera y de Personal.
4. Gestionar eficiente y eficazmente los recursos humanos, físicos económicos y financieros dispuestos, favoreciendo el trabajo en equipo y la responsabilidad por resultados escolares alcanzados.
5. Representar a la Municipalidad de La Granja, dentro de su ámbito de responsabilidades técnicas, administrativas y legales, en materias educacionales ante la comunidad e instancias públicas y privadas, y atender y resolver, oportunamente, los requerimientos y necesidades de las comunidades escolares a su cargo.
6. Establecer vínculos y relaciones fluidas desarrollando alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas, provincias y/o regiones y actores claves de su entorno, para facilitar el logro de los objetivos y metas del Proyecto Educativo.
7. Cautelar 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

La comuna de La Granja, se encuentra ubicada en la Región Metropolitana a 10 Km. del Centro de Santiago, en la provincia del mismo nombre, limitando al norte con la comuna de San Joaquín, al Oriente con La Florida, al Sur con La Pintana, y al Poniente con San Ramón. De acuerdo al Censo 2002, la comuna de La Granja, cuenta con una población total 132.520.

El Municipio de La Granja, cuenta con 16 Establecimientos Educativos Municipales, además, el DAEM administra 5 Jardines Infantiles de la Junta de jardines Infantiles (JUNJI), con una matrícula 500 de niños y niñas (de 3 meses a 4 años)

Establecimientos	Nivel Educativo	Matrícula
- Escuela Islas de Chile	Pre-básica/Básica	460
- Liceo Granja Sur	Enseñanza Media HC-TP	372
- Liceo Polivalente Francisco Frías Valenzuela	Enseñanza Media TP	475
- Escuela Tecno sur	Pre-básica/Básica	304
- Liceo Malaquías Concha	Pre-básica/Básica/Media	735
- Escuela Sanitas	Pre-básica/Básica	368
- Escuela Próceres de Chile	Pre-básica/Básica	300
- Escuela Héroes de Yungay	Pre-básica/Básica	240
- Liceo Bélgica	Pre-básica/Básica/Media adultos	189
- Escuela la Araucanía	Pre-básica/Básica	352
- Escuela Especial Reina Guillermina	Básica	49
- Escuela Poeta Oscar Castro	Pre-básica/Básica	620
- Liceo Municipal Poeta Neruda	Pre-básica/Básica/Media adultos	1.066
- Liceo Alejandro del Río	Pre-básica/Básica/Media adultos	272
- Escuela Benjamín Subercaseaux	Pre-básica/Básica	1.267
- Escuela de lenguaje Santa Teresita	Básica	90
TOTAL MATRICULA		7.595

La comuna de La Granja cuenta con 365 Profesores, 277 Asistentes de la Educación y Personal de Apoyo en los distintos establecimientos educativos y 22 personas, entre profesionales y administrativos que trabajan en el DAEM.

El financiamiento de acuerdo al PADEM 2010-11, contempla ingresos por \$ 6.798.557.829, de éstos el 72,64 % corresponde a la Subvención de Escolaridad regular y el 11,60% de Subvención Escolar Preferencial; además un 3,09% corresponde ingresos del FAGME y un 11,93 % proviene de las transferencias, por parte de la Municipalidad de La Granja.

Durante el año 2011, los establecimientos educacionales municipales, adscritos a la Ley N° 20.248, (SEP) recibieron en total la cantidad de \$ 788.972.394.

La Educación Municipal de la comuna, propone que las Comunidades Educativas avancen en su desarrollo organizacional hasta alcanzar el estándar de organizaciones pedagógicas efectivas, inteligentes, autónomas que gestionan el servicio educativo a través de prácticas pedagógicas, que aseguran a todos sus estudiantes aprendizajes de manera crítica, creativa, con foco en la construcción participativa de una convivencia escolar centrada en la confianza en las personas, grata, amable, cercana, inclusiva, libres de prejuicios y de discriminación. Desde ese estado de desarrollo organizacional, las comunidades educativas tienen la oportunidad de elevar cualitativa y cuantitativamente sus resultados pedagógicos e indicadores de la calidad educativa vinculados a la buena convivencia escolar, mediante la optimización de la ejecución de los Planes de Mejora en los procesos educativos. De este modo se pueden señalar los siguientes objetivos estratégicos:

- Apoyar la optimización del proceso de elaboración y ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo, en el marco de Subvención Escolar Preferencial, sin descuidar las líneas de Gestión Curricular y Recursos, incorporar de manera más visible y estratégica, las líneas de Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar, con el fin de asegurar la integralidad formativa y la calidad y equidad de los aprendizajes y rendimientos escolares de todos los estudiantes.
- Convocar a los Directores (as) y equipos Directivos y Técnicos de las escuelas y/o liceos a optimizar las condiciones organizacionales y las capacidades profesionales pedagógicas de sus respectivas comunidades educativas, asumiendo un rol de líderes presentes, cercanos, con capacidad de modelar en acciones y conductas los procesos curriculares y de convivencia, a través del entrenamiento, monitoreo y evaluación sistemático, de cobertura, profundidad y efectividad en línea con los planes de mejoramiento (SEP).
- Instalar y ejecutar un sistema de evaluación al desempeño profesional de los directivos docentes, de los docentes de aula, y de los asistentes de la educación, con el propósito de mejorar las condiciones y capacidades profesionales y funcionarias que determinan los resultados, los productos, y los logros educativos, diferenciando los de la organización escolar con los de los estudiantes.
- Coordinar, organizar y apoyar programas, proyectos e iniciativas, orientados a acciones que incorporen el uso de la informática educativa en el aula.
- Propiciar mecanismos de mediación, que fortalezcan un óptimo clima organizacional, en todos los Establecimientos Educacionales, que contribuya a mejores aprendizajes.
- Gestionar el apoyo de las redes sociales, comunitarias e institucionales, internas y externas, que respondan a las necesidades, requerimientos y demandas de los Establecimientos.
- Planificar, organizar y administrar con eficiencia los recursos humanos, financieros y materiales, para favorecer la gestión interna de los Establecimientos, en beneficio de los aprendizajes escolares.

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Número total Establecimientos	16
Número establecimientos Educ. Pre- Básica y Básica	9
Número establecimientos Educ. Básica, Media y Educación de Adultos en Jornada Vespertina	3
Número escuelas especiales	2
Número de liceos sólo Enseñanza Media	2
Número Salas Cuna y Jardines Infantiles	5
% urbano	100
% rural	0

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal está integrado por 16 personas:

- **Jefe/a Técnico - Pedagógico:** Profesional responsable de planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades inherentes a los procesos técnicos pedagógicos de los Establecimientos Educativos, establecer coordinación directa con el MINEDUC, los diferentes proyectos y programas, las redes comunales. Asimismo es responsable técnico de la implementación de los planes de mejora. Dirige el programa de Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar que tiene por objetivo apoyar la gestión directiva docente en temas referido al desarrollo profesional de los Directores (as), Inspectores (as) Generales, Jefes (as) de Unidades Técnicas Pedagógicas. Además, es responsable de la instalación, de la ejecución y evaluación de una política comunal de Convivencia Escolar. Finalmente coordina el vínculo con la Unión Comunal de Padres y Apoderados.
- **Jefe/a de Personal y Finanzas:** Profesional que tiene a su cargo la gestión de los procesos de personal, la contabilidad y el presupuesto municipal de educación. Junto a lo anterior, es responsable de la gestión financiero- contable de la SEP.
- **Encargado del Área Administrativa:** Profesional responsable por diseñar, organizar y proveer, adecuadamente, los requerimientos necesarios para el funcionamiento del DAEM y los establecimientos educacionales. A su vez coordina los procesos administrativos con el MINEDUC (SIGE, Subvenciones, JUNAEB).
- **Encargado del Área de Asesoría Jurídica de la Dirección Comunal de Educación.** Profesional encargado de entregar asesoría jurídica a las distintas áreas del DAEM y coordinar respuesta jurídica a otros organismos internos y externos.
- **Secretaría:** Administrativo encargado de realizar soporte administrativo al Director del DAEM.

ENTORNO INTERNO

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

- Alcalde
- Administrador Municipal
- Secretaría de Planificación Comunal,
- Desarrollo Comunitario,
- Secretaria Municipal,
- Dirección de Obras,
- Dirección de Administración y Finanzas,
- Director de Aseo y Ornato,
- Dirección de Tránsito,
- Dirección de Control,
- Dirección de Servicios Generales, Dirección de Operación.
- Concejo Municipal.
- Directores Establecimientos Educativos Municipales

ENTORNO EXTERNO

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

- Ministerio de Educación
- Subsecretaría de Educación
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
- Departamento Provincial de Educación Santiago Sur
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación (CPEIP)
- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- SENDA
- Consejos Escolares
- Unión Comunal de padres y Apoderados
- Centro de alumnos
- Junta de Vecinos
- Centros de Padres y Apoderados
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- Instituciones Privadas con y sin fines de Lucro
- Universidades
- ONG
- Instituto Nacional del Deporte

USUARIOS/CLIENTES

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

Los Alumnos, aproximadamente 7.500 y sus respectivas familias (incluye educación pre básica)

Necesidades Especiales

Alta demanda. Existen dos escuelas de educación especial en la comuna. Contamos con 502 alumnos integrados.

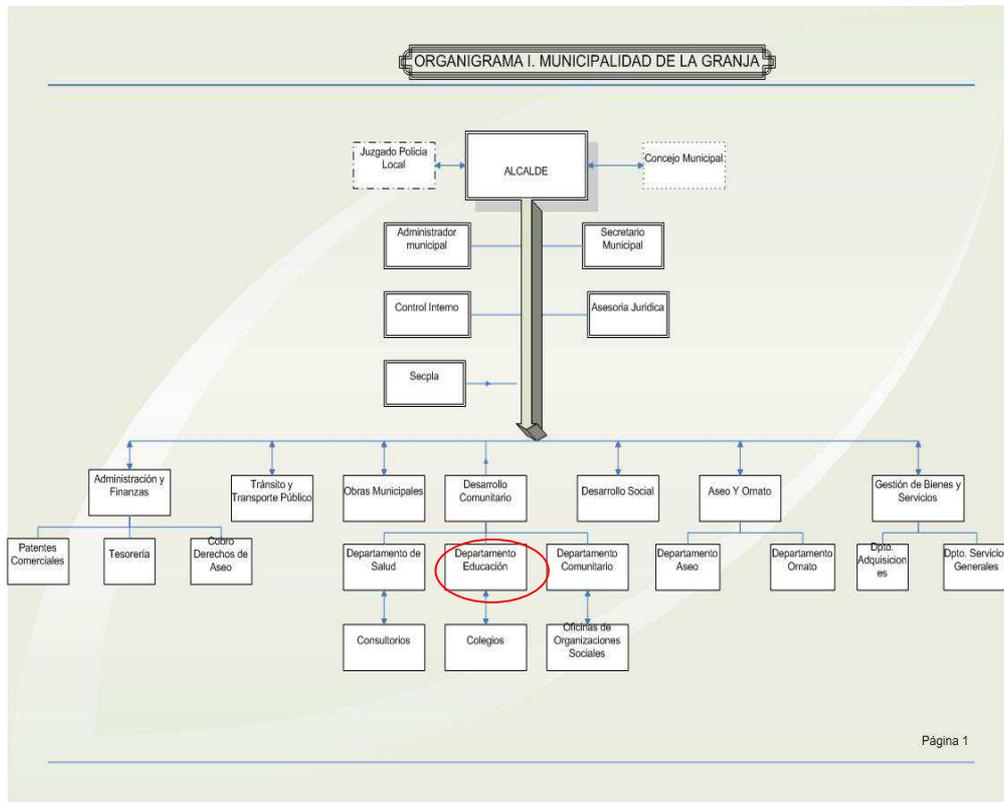
Vulnerabilidad año 2011 por Establecimientos

- Escuela Islas de Chile	83.1%	
- Liceo Granja Sur	72.69%	
- Escuela Tecno sur	90.12%	
- Liceo Malaquías Concha	80.95%	
- Escuela Sanitas	71.51%	
- Escuela Próceres de Chile	77.87%	
- Escuela Héroes de Yungay	85.59%	
- Liceo Bélgica	90.95%	
- Escuela La Araucanía	91.69%	
- Escuela Reina Guillermina	51.96%	(Escuela especial)
- Escuela Poeta Oscar Castro	82.79%	
- Liceo Poeta Neruda	77.92%	
- Liceo Alejandro del Río	78.93%	
- Escuela Benjamín Subercaseaux	72.68%	
- Escuela Santa Teresita	100%	(Escuela de lenguaje)

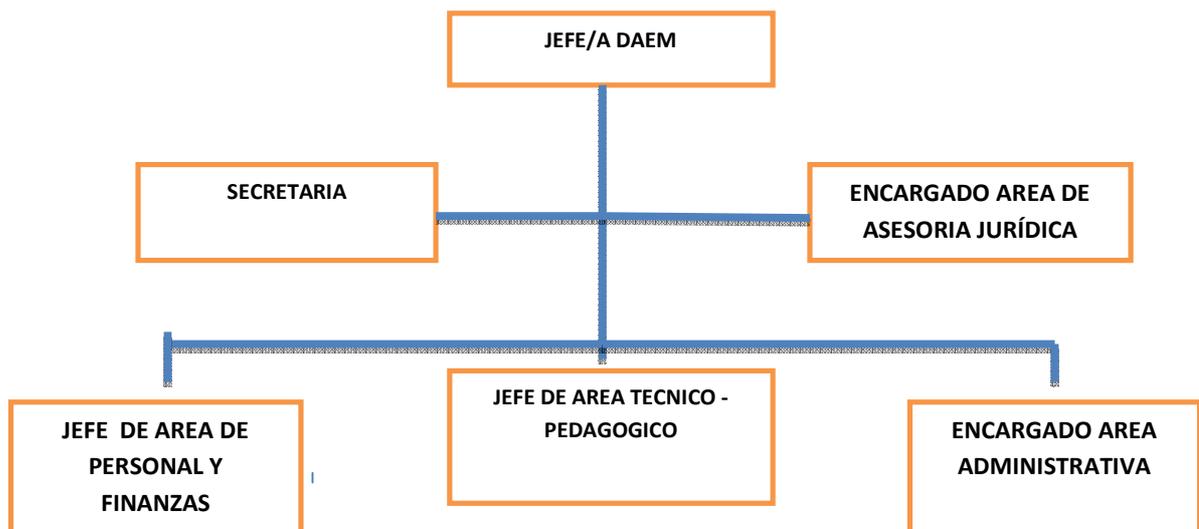
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	5
Dotación Total de la Municipalidad (DAEM):	16
Presupuesto Global de la comuna:	\$11.816.458.838
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación:	\$ 6.798.557.829
Subvención regular: 72,64 %	\$ 4.938.585.435
Subvención Ley SEP: 11, 60 %	\$ 788.972.394
FAGME: 3.09 %	\$210.000.000
Aporte municipal: 11.93 %	\$811.000.000
Otros financiamientos: 0,74 %:	\$50.000.000

4. ORGANIGRAMA



Organigrama según Decreto Alcaldicio N° 366 del 20 / 02 / 2008



5. DESAFIOS DEL CARGO

1.-Diseñar y ejecutar una estrategia para aumentar la matrícula en la comuna, que permita detener la tendencia a la baja, en los próximos 3 años, posicionando al servicio educativo municipal como una alternativa para las familias de la comuna.

2.-Diseñar y ejecutar, en los primeros 6 meses, un modelo de gestión administrativa y financiera, centrado en la eficiencia, la eficacia, y en la transparencia de los procesos y de los procedimientos que facilite la mejora continua del servicio educativo comunal y asegure el cumplimiento de las metas de gestión financiera.

3.-Liderar la construcción participativa de un modelo curricular, de acuerdo a las características de la realidad social, cultural, económica y políticas, promoviendo la formación de comunidades de aprendizajes, a través de metodologías pedagógicas innovadoras, en las escuelas y liceos de la comuna de La Granja.

4.-Diseñar y ejecutar una política de capacitación y de perfeccionamiento docente considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación, y que este plan este en línea con el modelo curricular y el proyecto educativo comunal.

5.- Instalar una cultura organizacional que favorezca la innovación pedagógica, privilegiando la adopción de metodologías y herramientas basadas en las tecnologías de información y comunicación (TICS).

6.-Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores (as) y directivos docentes; incluyendo alianzas estratégicas con ,al menos cuatro organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas, ecológicas, deportivas y comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de educación municipal de la comuna.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

6.1 REQUISITOS LEGALES: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres.

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN	
Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	15%
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.	15%
C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	
Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para asegurar su cumplimiento. 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.	20%
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, para asegurar el cumplimiento de los resultados del proyecto educativo comunal.	20 %
C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	
Contar con experiencia y con conocimientos demostrables en el ámbito de la gestión educacional escolar. Deseable poseer al menos 4 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas, en gestión de organizaciones gubernamentales y/o municipales.	20%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$ 1.015.928** 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 **\$ 1.990.000.-**

En caso de que quien resulte seleccionado para el cargo sea Profesional de la Educación que 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/la 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/la 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/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio, con reportes mensuales del avance en el cumplimiento de objetivos.
- 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 / la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

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

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS
<p>1.-Diseñar y ejecutar una estrategia para aumentar la matrícula en la comuna, que permita disminuir la tendencia a la baja, en los próximos 5 años, posicionando al servicio educativo municipal como una alternativa para las familias de la comuna.</p>	<p>1.1.-Planificación y organización de una política de recuperación (detención) y aumento del volumen de la matrícula comunal a corto y mediano plazo.</p>	<p>1.1.2.- Aumento porcentual del volumen global de matrícula por año, de la Educación Municipal.</p>	<p>Recuperar volumen de matrícula 2011. (7.411 alumnos)</p> <p>El año 2012 se perdió un 7% de matrícula respecto al año 2011. El promedio hasta ese año era 5% alumnos</p> <p>Año 1: Disminuir un 3 % la pérdida de matrícula comunal.</p> <p>Año 2: Disminuir a un 2% la pérdida de matrícula comunal.</p> <p>Año 3: Disminuir a 0% la pérdida de matrícula comunal.</p> <p>Año 4: Mantener en 0% la pérdida de matrícula comunal.</p> <p>Año 5: Aumentar en un 2% la matrícula comunal.</p>
<p>2.-Diseñar y ejecutar un modelo de gestión administrativa y financiera, centrado en la eficiencia, la eficacia, y en la transparencia de los procesos y de los procedimientos que facilite la mejora continua del servicio educativo comunal.</p>	<p>2.1.- Planificación, organización y ejecución, de un proceso de administración, de finanzas y de persona.</p>	<p>2.1.2.-Un Plan y un levantamiento de los Procesos y Procedimientos del Área de Administración, de Personal y de la finanzas.</p>	<p>Año 1:</p> <p>1° Semestre: Diseñar los procesos y procedimientos de las áreas administrativas, de personal y de finanzas del DAEM.</p> <p>2° Semestre: Procesos y Procedimientos diseñados, aprobados e implementados.</p>

			<p>Año 2:</p> <p>1º Semestre: Elaboración de un Manual con Política de reclutamiento, capacitación y desvinculación del personal profesional, técnico y administrativo del DAEM y de los establecimientos educacionales dependientes.</p> <p>2º Semestre: Diseñar y aplicar un instrumento de evaluación anual para el 100% del personal del DAEM.</p> <p>Diseñar un modelo de gestión administrativo y financiero para las escuelas y/o liceos.</p> <p>Año 3:</p> <p>1º Semestre: Aplicar un modelo de gestión administrativo y financiero para el del 100 % de las escuelas y/o liceos.</p> <p>2º Semestre: Evaluar el modelo de gestión administrativo y financiero de las escuelas y/o liceos.</p> <p>Año 4:</p> <p>2º Semestre: Aplicar un instrumento de evaluación anual al 100% del personal del DAEM</p> <p>Año 5:</p> <p>1º Semestre: Mantener estándar de funcionamiento de los Procesos y Procedimientos de las áreas</p>
--	--	--	---

			<p>administrativas, de personal y de finanzas del Departamento de Educación.</p> <p>Evaluar el modelo de gestión administrativo y financiero de las escuelas y/o liceos.</p>
<p>3.-Liderar la construcción participativa de un modelo curricular, de acuerdo a las características de la realidad social, cultural, económica y políticas, promoviendo la formación de comunidades de aprendizajes, a través de metodologías pedagógicas innovadoras, en las escuelas y liceos de la comuna de La Granja.</p>	<p>3.1.-Planificación y organización de un proceso de construcción de una propuesta curricular comunal en línea con los compromisos de mejora de la SEP</p>	<p>3.1.2.-Un Proyecto Curricular centrado en los aprendizajes de los estudiantes</p>	<p>Año 1: Levantar un diagnóstico curricular y de prácticas pedagógicas con información, estudios y análisis de resultados de los rendimientos escolares en las mediciones nacionales y comunales.</p> <p>Año 2: Aplicación de un piloto en 3 escuelas y en 1 liceo, con Orientaciones Curriculares Comunales Generales por Ciclos de Enseñanza, con sus respectivos perfiles de egresos.</p> <p>Ejecutar Piloto en 3 Escuelas y 1 liceo</p> <p>Año 3: Implementación de los ajustes curriculares comunales en el 100% de la Educación Parvularia y de la Educación General Básica.</p> <p>Implementación de los ajustes Curriculares en Educación Parvularia.</p> <p>Implementación de los ajustes Curriculares en Educación General Básica.</p> <p>Año 4: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de la Enseñanza Media Humanista y Técnico</p>

			<p>Profesional en los liceos de la comuna.</p> <p>Año 5: Implementación de los ajustes Curriculares comunales en el 100% de Educación Especial Diferenciada y adulta.</p>
<p>4.-Diseñar una política de capacitación y de perfeccionamiento docente considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación, y que este plan este en línea con el modelo curricular y el proyecto educativo comunal.</p>	<p>4.1- Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento considerando las necesidades y la opinión de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación.</p>	<p>4.1.2.-Un Programa Comunal de Perfeccionamiento y Capacitación de docentes, técnicos y profesionales no docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>Año 1:</p> <p>1º Semestre: Diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento del 100% de los profesionales, técnicos y trabajadores de la educación.</p> <p>2º Semestre: Ejecución de un curso de capacitación de pedagogía básica y convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación.</p> <p>Año 2: Ejecución de un plan de perfeccionamiento en Liderazgo Educativo y Convivencia Escolar centrado en las competencias conductuales de los profesionales de la educación con la participación del 100% de los directivos docentes y el 100% de los docentes de aula.</p> <p>Año 3:</p> <p>1º Semestre: Ejecución de un plan de perfeccionamiento y/o capacitación por sector de aprendizajes para el 100% de los docentes de aula del segundo ciclo de Enseñanza Básica, y el 100% de los Docentes de</p>

			<p>Enseñanza Media.</p> <p>2º Semestre: Ejecución de un curso convivencia escolar para el 100% de los asistentes de la educación.</p> <p>Año 4: Ejecución de un plan de perfeccionamiento y/o capacitación para el 100% de los docentes del primer ciclo de enseñanza general básica y el 100% de las educadoras de Párvulos y Diferencial.</p> <p>Año 5: Ejecución de un plan de actualización pedagógica general para el 100% de los docentes directivos y docentes de aula de la enseñanza general básica, educación parvularia, educación diferencial y enseñanza Media.</p>
<p>5.- Incentivar la instalación de una cultura organizacional que favorezca la innovación pedagógica, privilegiando la adopción de metodologías y herramientas basadas en las tecnologías de información y comunicación (TICS).</p>	<p>5.1.- Planificación y organización de un de una estrategia de innovación pedagógica que incorpore a los docentes de la comuna.</p>	<p>5.1.2 Programa piloto de prácticas pedagógicas basadas en el uso de las herramientas de la tecnología y las comunicaciones</p>	<p>Año 1: Diseñar una estrategia y un plan piloto para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de las herramientas de la tecnología y las comunicaciones, en 3 escuelas y 1 liceo.</p> <p>Año 2: Plan para incorporar en las prácticas pedagógicas, el uso de las herramientas de la tecnología y las comunicaciones, en 3 escuelas y 1 liceo operando.</p> <p>Año 3: Realización de una jornada comunal de la Innovación Pedagógica con el 100% de participación de los establecimientos en</p>

			<p>el uso interactivo de las herramientas de la tecnología computacional, visual y de las comunicaciones.</p> <p>Año 4: Postular un Proyecto de Innovación Pedagógica con uso de las herramientas de la tecnología computacional y de la comunicaciones a CONICYT u otras instituciones académicas, ministeriales, empresariales, de carácter públicas o privadas,, para lo dieciséis establecimientos de la comuna.</p> <p>Año 5: Diseñar y aplicar un Programa de Evaluación de las acciones de innovación pedagógica con uso de las herramientas tecnológicas, computacionales y de la computación, en los 16 establecimientos de la comuna.</p>
<p>6.-Diseñar, instalar y liderar una política de asociatividad con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores y directivos docentes; incluyendo alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, de carácter académicas, científicas, tecnológicas, artísticas, ecológicas, deportivas y comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y</p>	<p>6.1.-Levantamiento de criterios y fundamentos para la elaboración participativa de una política comunal de asociatividad con redes organizacionales e institucionales académicas, y empresariales</p>	<p>6.2.-Una Política de asociatividad educativa comunal</p>	<p>Año 1: Elaborar un manual de experiencias y de estrategias de asociatividad, para la mejora continua de la gestión educativa municipal.</p> <p>Año 2: Ejecutar 3 jornadas de trabajo con Padres y Apoderados, estudiantes, profesores (as) y directivos docentes, para elaborar la propuesta de valor del servicio educativo comunal con foco en la asociatividad.</p>

<p>jurídicas con la propuesta de educación municipal de la comuna.</p>			<p>Año 3: Ejecutar un Seminario de la Asociatividad para la mejora continua de la educación municipal, con la participación de personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas, autoridades políticas, académicas, y empresariales.</p> <p>Año 4: Diseñar y aplicar una estructura formal de la Asociatividad como metodología para la mejora continua de la Educación Pública Municipal, a través de la creación de una mesa técnica de trabajo interdisciplinaria.</p> <p>Año 5.-Diseño y aplicación de un plan de evaluación institucional al impacto de la política de asociatividad a través de tres criterios: Funcionalidad, Sustentabilidad y Efectividad</p>
--	--	--	---