

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

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

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Tirúa
Dependencia:	Alcalde
Lugar de Desempeño:	Comuna de Tirúa, Región del Biobío
Fecha Aprobación:	28 de Abril de 2015
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 Tirúa, 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

a) Antecedentes Demográficos

La comuna de Tirúa, se ubica en la Región del Biobío, específicamente en el extremo suroeste de la Provincia de Arauco, según consta en el último censo de población y vivienda del año 2002, la comuna de Tirúa cuenta 2.508 habitantes en el sector urbano y 7.156 personas en el sector rural. Existen en la comuna 45 comunidades indígenas, es por esta razón que Tirúa se caracteriza por ser una comuna de carácter mapuche – rural.

b) Antecedentes Económicos

En la comuna de Tirúa, se presenta una fuerte influencia de las actividades primarias, en este sentido destacamos:

- Forestal, con monocultivos de pino y eucaliptus, que representa el mayor porcentaje de hectáreas de la comuna, con alrededor del 50%, pero en general es una actividad que genera pocos empleos, estacionales, de baja especialización y remuneraciones.
- Agricultura en esta comuna es del tipo de subsistencia. Es decir, se concentra en la producción de trigo, papas, arvejas y una participación menor de empastadas (forraje). Los rendimientos son bajos, principalmente por la calidad del suelo y la escasa infraestructura de riego. Esto permite, a quienes dependen de esta actividad, una producción orientada al autoconsumo y la venta menor de excedentes.
- Ganadería, se desarrolla en mucho menor grado que la agricultura, debido a que hay pocas tierras con suelos que permitan producir forraje de calidad. Así, la crianza de animales se lleva a cabo principalmente para el consumo y el trabajo. Hay una predominancia de ganado menor (corderos, chanchos) y aves de corral (gallinas, patos, pavos). El ganado bovino, constituye la fuente de materia prima para la artesanía, puesto que de ello se obtiene la lana para la confección de tejidos.
- Pesca es principalmente para el autoconsumo y venta a menor escala, donde explotan recursos como el róbalo, corvina, congrio, sierra, jaibas, erizos, locos, machas, y algas marinas, como cochayuyo, luga, luce, caracoles de mar, entre otros. Existe en la localidad de Tirúa, una industria que se dedica al congelado de productos del mar.
- En turismo, durante el último tiempo se han implementado proyectos de camping, cabañas, y hoteles, entre otros, principalmente en la ribera del lago Lleu-Lleu.

c) Antecedentes Educativos

La Municipalidad de Tirúa, mediante su Departamento de Educación, es responsable de administrar 4 jardines infantiles/salas cuna, bajo la modalidad Vía Transferencia de Fondos (VTF) de JUNJI, 14 Escuelas Básicas y Liceo de Educación Media con Internado. Para ello cuenta con la siguiente dotación:

Nº de Profesores: 141, incluye 3 en DAEM contratados por Estatuto Docente.

Nº de Auxiliares: 123 funcionarios, incluye DAEM, Escuelas, Liceo y Jardines Infantiles.

La mayoría de las escuelas públicas han visto una disminución en el número de sus matrículas, debido al traslado hacia Colegios Particulares Subvencionados.

Como el Sistema Comunal de educación, basa su operatividad en los ingresos percibidos por concepto de subvención escolar, la constante caída de las matrículas, se transforma en una dificultad para el municipio a la hora de atender oportunamente las necesidades de implementación, mantención, reparación y mejoramiento de los establecimientos educacionales, situación que afecta la calidad de la educación.

Dentro de las medidas para paliar el déficit en Educación Municipal se encuentran:

- Receso temporal de funcionamiento de la escuela Última Esperanza desde el año 2013.
- Cierre de cursos y fusión en modalidad de “cursos combinados”
- Ajustes en la dotación de personal.
- Incentivar el retiro voluntario de docentes en edad de jubilar, a través de la ley 20.501, la que les asegura mejores condiciones al momento de dejar la educación municipal.

Si bien, mensualmente el municipio recibe del Estado la subvención escolar para financiar la educación, ese dinero no alcanza para pagar los sueldos líquidos de los profesores. Por ello, debemos traspasar recursos municipales hasta un 15% de los salarios de los docentes.

Debido a este déficit financiero, se presenta la siguiente situación:

- Han existido retenciones o descuentos voluntarios no pagados deducidos de las remuneraciones del personal.
- Deudas previsionales que la municipalidad ha mantenido con los profesores y asistentes de la educación de la comuna.
- Los recursos que destinó el Municipio el año 2013 alcanzaron la suma de M\$90.000.

Estado de Alfabetización Comunal

En general existe un porcentaje alto de personas en la comuna de Tirúa que no tienen los años de escolaridad obligatoria. De ellos, un 10,43% no tiene educación formal; 24,53% la básica incompleta; 15,07% la básica completa; 19,16% la media incompleta; 25,12% la Media Completa; del resto un 4,27% la Superior Incompleta y apenas un 1,44% la Superior Completa.

Otras Ofertas educacionales de la comuna

La competencia que enfrenta la Municipalidad está dada por los Colegios particulares subvencionados (no existen ofertas educacionales privadas). Las ofertas educacionales particular subvencionadas corresponden a 7 colegios rurales. Todos del nivel básico.

Indicadores de la Educación Municipal:

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE MATRICULAS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
1777	1716	1658	1691	1881

RESULTADOS SIMCE ÚLTIMOS 5 AÑOS :

SIMCE	AREA	2008	2009	2010	2011	2012	2013
2º básico	Lenguaje					239	236
4º básico	Lenguaje	259	260	277	257	255	253
	Matemática	238	258	256	245	245	240
	C. del Medio	234		253		252	
	C. Naturales		256		237		248
6º básico	Lenguaje						254
	Matemática						242

8º básico	Lenguaje		237		254		247
	Matemática		238		256		246
	C. Naturales		230		255		261
	Historia y Geografía		247		257		
2º enseñanza media	Lenguaje	212		218		240	237
	Matemática	208		205		225	212

RESULTADOS PSU ÚLTIMOS 5 AÑOS :

AÑO	Promedio final ponderado
2010	417
2011	445
2012	489
2013	419
2014	434

AÑO	LENGUAJE	MATEMATICA	HISTORIA	CIENCIAS
2010	398	436	475	401
2011	403	432	450	447
2012	389	428	400	395
2013	415	402	430	394
2014	422	447	400	421

Definiciones Estratégicas del Proyecto Educativo Municipal

Visión PADEM

Propender al desarrollo de una comuna sustentable y con identidad propia, desde la valorización e incorporación de Kimün (conocimiento Mapuche), en comunión con las políticas educacionales, mediante la implementación de una gestión educativa intercultural.

Misión PADEM

Consolidar un Sistema de Educación Comunal Municipal eficiente y efectivo en las áreas de Liderazgo Escolar, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Recursos, que facilite la organización y sinergia de los diversos estamentos e instituciones que lo conforman y participan en los procesos y actividades educativas, para facilitar el desarrollo de las potencialidades académicas, valóricas, sociales y de emprendimiento de los niños y niñas, jóvenes y adultos para que sean capaces de insertarse con éxito en la sociedad del futuro.

Objetivos Estratégicos

- Revalorizar la Educación Pública de dependencia Municipal, destacando sus logros y preocupación por la interculturalidad, calidad en los aprendizajes logrados y el aspecto psicosocial de la comunidad escolar.

- Mejorar los aspectos Técnico Pedagógico del proceso de enseñanza aprendizaje en modalidad de educación Intercultural.
- Mantener una Coordinación Técnica Pedagógica comunal, que mediante la interacción con los establecimientos educacionales, la promoción de proyectos, la implementación de eventos e innovación educativa, para asegurar que se alcancen aprendizajes significativos en todos los establecimientos educacionales del sistema comunal de educación municipal.
- Implementar y fortalecer un Programa de Convivencia Escolar y Ayuda Estudiantil, en el DAEM, que coordine actividades extraescolares, administración de beneficios estudiantiles, brindar apoyo psicosocial y acciones de sana convivencia escolar.
- Implementar un sistema educativo municipal eficiente y sustentable, donde se refleje en su totalidad todo tipo de inversión de recursos, en un contexto de interculturalidad; además de efectividad de los resultados, austeridad en la gestión y de servicio frente a las necesidades educativas de nuestra población.

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

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

Número total establecimientos	19
Número de establecimiento JUNJI bajo modalidad VTF	4
Número establecimientos Educ. Básica	14
Número establecimientos Educ. Media	1
Número establecimientos Educ. Adultos	0
Número establecimientos Educ. Especial	0
% urbano	21
% rural	79

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, está integrado por 32 personas y se organiza por Áreas según modelo de Calidad de Gestión Escolar.

Área Liderazgo: Es responsable de Revalorizar la Educación Pública de dependencia Municipal, destacando sus logros y preocupación por la interculturalidad, calidad en los aprendizajes logrados y el aspecto psicosocial de la comunidad escolar.

Esta área cuenta con: 1 Sostenedor, 1 Jefe DAEM, 1 Secretaria y 1 Informático, más el apoyo del Consejo de Directores.

Área Gestión Curricular: Es responsable de mejorar los aspectos Técnico Pedagógico del proceso de enseñanza aprendizaje en modalidad de educación Intercultural, además de mantener una Coordinación Técnica Pedagógica comunal, que mediante la interacción con los establecimientos educacionales, la promoción de proyectos, la implementación de eventos e innovación educativa, para asegurar que se alcancen aprendizajes significativos en todos los establecimientos educacionales del sistema comunal de educación municipal, por último su labor también es implementar y fortalecer un Programa de Convivencia Escolar y Ayuda Estudiantil, en el DAEM, que coordine actividades extraescolares, administración de beneficios estudiantiles, brindar apoyo psicosocial y acciones de sana convivencia escolar.

Esta área cuenta con: 1 Jefe de UTP Comunal, 1 Coordinadora EIB, 1 Coordinador PIE, 1 Coordinadora Educación Parvularia, 1 Coordinadora de Programa de Convivencia Escolar y Ayuda Estudiantil, 1 Trabajador Social, 1 Encargado de Extraescolar, 1 Encargado de Programa Habilidades Para la Vida, 1 Encargada de Biblioteca y 1 Ayudante de Biblioteca y un equipo multidisciplinario integrado por tres Psicólogas y dos fonoaudiólogos pertenecientes al Programa de Integración.

Área Gestión de Recursos: Es responsable de Implementar un sistema educativo municipal eficiente y sustentable, donde se refleje en su totalidad todo tipo de inversión de recursos, en un contexto de interculturalidad; además de efectividad de los resultados, austeridad en la gestión y de servicio frente a las necesidades educativas de nuestra población.

Esta área cuenta con: 1 Jefe de Administración y Finanzas, 1 Encargado de Contabilidad y SEP, 1 Encargado Remuneraciones, 1 Encargado de Adquisiciones, 1 Encargado de Compras, 1 Encargado de Adquisiciones SEP, 1 Encargado de Personal, 1 Encargado de Subvenciones, BRP e inventario, 1 Encargado de Mantenimiento, 1 Técnico en Construcción, 1 Encargado de Transporte Escolar y Bodega y 8 Conductores.

El número total de funcionarios DAEM (docentes y asistentes de la educación) son 264 personas.

ENTORNO INTERNO

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración Municipal al interior del Municipio son:

- Alcalde de la Comuna
- Jefes y/o encargados de las distintas unidades del DAEM
- Directores de Establecimientos Educacionales.

- Secretaría Comunal de Planificación (SECPLAN). Con el equipo de profesionales de dicha secretaría, en el ámbito del diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del área de educación.
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) y con los encargados de programas sociales (Programa Puente, Becas Sociales, Casos Específicos,)
- Concejo Municipal, sostener reuniones permanentes con la Comisión de Educación del Concejo Municipal.

ENTORNO EXTERNO

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

También se relaciona con Instituciones como: Comunidades Indígenas, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM) otros municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Sociales y Vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas Locales, entre otros.

USUARIOS/CLIENTES

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

Los estudiantes. Número total de 1768.

Jardines VTF 87 estudiantes y 1681 en Escuelas y Liceo.

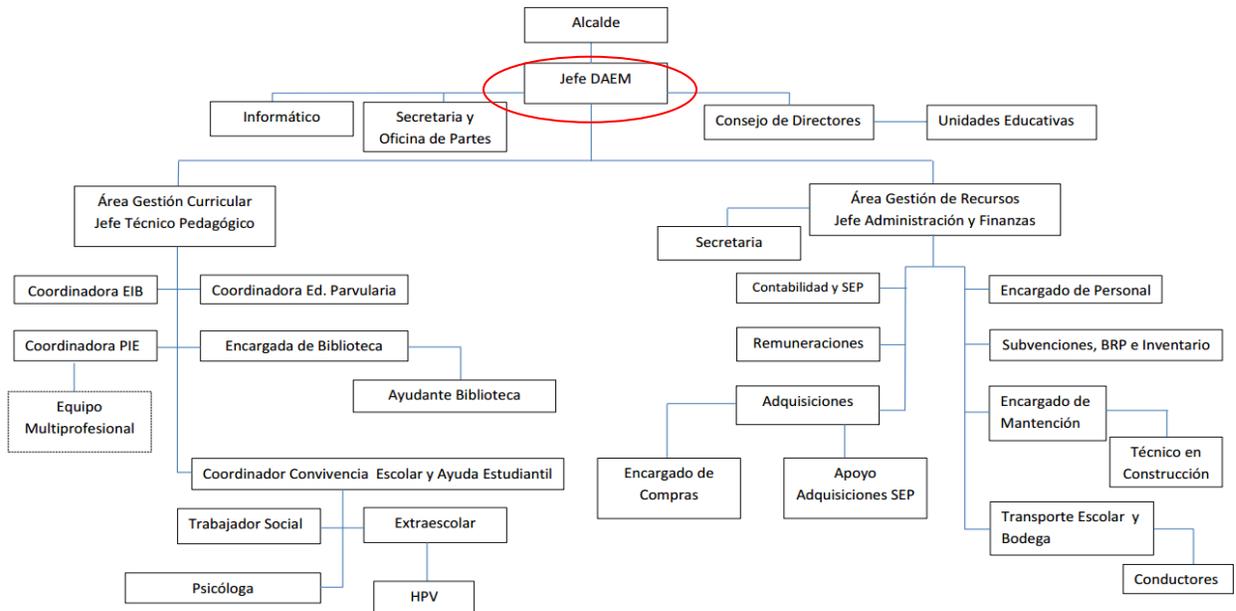
Las Familias de los estudiantes: Descripción general del número total de familias, su nivel de escolaridad, Jefa/a de hogar, nivel socio económico, participación.

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	1768
RANGO DE EDAD	4 - 55
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	Sí

NECESIDADES ESPECIALES	60 Grupos de Integración en 9 establecimientos: Escuela Mapudungun Escuela Chillimapu Escuela Chacuivi Escuela Ana Molina Escuela Héctor Carrasco Liceo Trapaqueante Escuela Eloísa González Escuela Primer Agua Escuela Casa de Piedra
VULNERABILIDAD año 2014	Mapudungun 93,5 %
	Chacuivi 98,1 %
	Chillimapu 98,2
	Puerto Pallaco 100%
	Ana Molina 95,5%
	Héctor Carrasco 86%
	Henchi Amulei 95,5%
	Eloísa González 90,5%
	Primer Agua 95,5%
	Agua del Molino 100%
	Cerro Negro 83,3%
	Alto Quilantahue 87,5%
	Los Maquis 100%
Casa de Piedra 93,4%	
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	800 aproximadamente
NIVEL ESCOLARIDAD	8,21 años aproximadamente
JEFE/A DE HOGAR	80,5% padre 19,5% madre
NIVEL SOCIO ECONOMICO	Pobre Indigente 8,7 % Pobre No Indigente 31,1% No Pobres 59,7%
PARTICIPACIÓN	50%

DIMENSIONES DEL CARGO	DEL	
Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):		32
Dotación Total de la municipalidad:		34
Presupuesto Global de la comuna:		\$5.622.144.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100 %		\$3.460.000.000
% de subvención: 75,1%		\$2.600.000.000
% aporte municipal: 2,3%		\$80.000.000
% otros financiamientos: 22,5 %		\$780.000.000

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar porque el sistema reconozca y valore a los estudiantes y familia en su especialidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.
2. Velar por el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y logro de los Objetivos de Aprendizaje e Indicadores de Logro del Marco Curricular vigente en los estudiantes de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Tirúa, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas. (Ley, 20.370, N° 3, Letra B; Ley 20.529).
3. Formular e implementar el PADEM y PEC, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tirúa y Modelo de Calidad de Gestión Escolar.
4. Liderar la elaboración, implementación y ejecución de los PME de todos los establecimientos de la comuna.
5. Disminuir eficientemente el déficit financiero a través del uso eficiente de los recursos y del aumento de matrícula y asistencia media de estudiantes en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Tirúa.
6. Velar por mantener un buen clima laboral y/o clima escolar y de aula en todos los establecimientos de la comuna.
7. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento para los equipos directivos y de docentes de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad. Del mismo modo mejorar las competencias técnicas y profesionales del personal del DAEM, que permita tener una gestión más eficiente.

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 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>	15 %
<p>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.</p>	15 %
<p>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 a las personas, los recursos 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 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 con comunidades indígenas y alianzas con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	15 %
<p>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.</p>	20 %
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Contar con conocimientos en el ámbito educacional y amplia experiencia en gestión administrativa y financiera. Deseable poseer experiencia y/o conocimientos en gestión educativa intercultural. Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	10 %

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 934.590.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.138.280.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$ 2.072.870.-**

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 MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE TIRÚA

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
1. Velar porque el sistema reconozca y valore a los estudiantes y familia en su especialidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.	1.- Contar con políticas activas en materia interculturales, las cuales son aplicadas por todos los actores del sistema educacional de Tirúa.	1.1.- Reformulación de PEI, Reglamento de Convivencia de establecimientos educacionales y PADEM y PEC a nivel comunal con orientación intercultural.	Se espera que al año 5 el 100% de las acciones educacionales considere prioritario el factor intercultural: Situación actual 10% Año 1: 20 % Año 2: 40 % Año 3: 60 % Año 4: 80 % Año 5: 100%	Municipalidad debe coordinar una orientación intercultural en los distintos departamentos, Obras, Salud, SECPLAC y DIDECO.
	2.- Diseño, Ejecución, Evaluación anual de asignatura Educación Intercultural Bilingüe (EIB).	2.1.- Elaboración de un Plan anual de EIB.	Situación Actual: Sólo existen programas de Mineduc, Coordinadora Comunal Programa Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) Año 1: 50 % Año 2: 80 % Año 3: 100 % Año 4: 100 % Año 5: 100%	Asignación de recursos a iniciativas de PEIB.
	3.- Educación Intercultural transversal en todas las asignaturas	3.1.- Asignaturas incluyen diseños curriculares interculturales.	Se espera que al año 5 todas las asignaturas incluyan diseños curriculares interculturales: Año 1: 1 Año 2: 3 Año 3: 6 Año 4: 8 Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos

<p>2.- Velar por el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y logro de los Objetivos de Aprendizaje e Indicadores de Logro del Marco Curricular vigente en los estudiantes de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Tirúa, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas. (Ley, 20.370, N° 3, Letra B; Ley 20.529).</p>	<p>3.- Tras fiscalizaciones de Superintendencia de Educación Escolar no haya establecimientos que incumplan la circular N° 1</p>	<p>Actas de Fiscalización de Superintendencia sin incumplimientos.</p>	<p>Año 1: 50% Año 2: 85% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%</p>	
	<p>4.- Lograr resultados de aprendizaje en mediciones externas</p>	<p>4.1.- Todas las escuelas logran que sus estudiantes tengan el mayor porcentaje en un nivel de aprendizaje adecuado en las diversas pruebas SIMCE.</p>	<p>Situación Actual: 18% Año 1: 20% Año 2: 25% Año 3: 30% Año 4: 35% Año 5: 45%</p>	<p>No existen acciones del municipio para el logro de objetivos</p>
		<p>4.2 El Liceo Trapaqueante tiene un crecimiento sobre 15 puntos, como mínimo, promedio en Lenguaje y Matemática en resultados SIMCE cada año.</p>	<p>Situación actual: 224 Año 1: 235 Año 2: 247 Año 3: 259 Año 4: 271 Año 5: 284</p>	<p>No existen acciones del municipio para el logro de objetivos</p>
		<p>4.3.- El Liceo Trapaqueante tiene un aumento en titulados de especialidades técnicas.</p>	<p>Situación actual: 49,6% Año 1: 55% Año 2: 65% Año 3: 80% Año 4: 95% Año 5: 99%</p>	<p>No existen acciones del municipio para el logro de objetivos</p>
		<p>4.4.- Liceo Trapaqueante tiene un crecimiento sostenido en resultados promedio de PSU</p>	<p>Situación Actual: 419 Año 1: 430 Año 2: 445 Año 3: 460 Año 4: 470 Año 5: 490</p>	<p>No existen acciones del municipio para el logro de objetivos</p>
		<p>4.2.- Todos los establecimientos son ordenados en desempeño alto por agencia de calidad.</p>	<p>Situación actual: Comienza ordenación en 2015 Año 1: 20% Año 2: 40% Año 3: 60% Año 4: 80% Año 5: 100%</p>	<p>No existen acciones del municipio para el logro de objetivos</p>

3.- Formular e implementar el PADEM y PEC, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de Tirúa y Modelo de Calidad de Gestión Escolar.	5.- Formulación de PADEM y PEC	5.1.- 100 % de actualización de PADEM y PEC	Mantener el 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
		5.2.- Validación y Difusión del Proyecto Educativo Comunal	Mantenión y validación del PADEM por la comunidad educativa: Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
	6.- Actualización de PEI de establecimientos educacionales.	6.1.- 100% de actualización de Visión, Misión de Proyecto Educativo Institucional en las escuelas y Liceo incorporando criterios establecidos en la ley 20.501, 20.550; 20.529; Decreto 215; PADEM y PEC en los establecimientos educacionales.	Sit. Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
4.- Liderar la elaboración, implementación y ejecución de los PME de todos los establecimientos de la comuna.	7.- PME permiten mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes.	7.1.- PME son formulados por la propia comunidad educativa sin asistencia técnica externa.	Situación actual: 57% de los establecimientos lo realizan de esa forma. Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
		7.2 Los PME, de todos los establecimientos, consideran al menos 2 acciones en la dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.	Situación actual: 13% de establecimientos la consideran. Año 1: 40% Año 2: 70% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
		7.3.- Acciones PME son 100% implementadas.	Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos

		7.4.- PME permiten anualmente tener avance en resultados educativos, aprendizaje y eficiencia interna.	Se debe evaluar en base a aumento de matrícula, asistencia, aprobación, resultados SIMCE, PSU (cuando corresponda), titulación (cuando corresponda) y satisfacción de usuarios en cada uno de los establecimientos. Año 1: Positivo respecto a situación 2014 Año 2: Positivo respecto al año anterior. Año 3: Positivo respecto al año anterior. Año 4: Positivo respecto al año anterior. Año 5: Positivo respecto al año anterior.	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
5.-Disminuir eficientemente el déficit financiero a través del uso eficiente de los recursos y del aumento de matrícula y asistencia media de estudiantes en los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de Tirúa	8.- Diseño, Ejecución, Control y Gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en educación	8.1 Porcentaje de disminución del déficit financiero del DAEM	Datos: Se considera un déficit de entrada del 40% del presupuesto anual. Año 1: 30% Año 2: 25% Año 3: 22% Año 4: 20% Año 5: 18%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
	9.- Levantar la planificación estratégica de control de gestión a corto y mediano plazo	9.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DAEM	Sit. Actual: No existe un sistema de control de gestión Año 1: 30% Año 2: 50% Año 3: 80% Año 4: 100% Año 5: 100%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
	10.- Optimización y utilización en su totalidad de recursos Fondo de Apoyo o con otro nombre, y de otros ingresos establecidos por ley (SEP, PIE) durante el año.	10.1.- Porcentaje de ingresos DAEM	Situación Actual: Porcentaje de utilización FAGEM 100% PIE: 30% SEP: 50% Revitalización: 20% Promedio: 50%	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos

			<p>Año 1: 60% independiente del fondo. Año 2: 70% Independiente del fondo Año 3: 80% Independiente del fondo. Año 4: 100% Independiente del fondo. Año 5: 100% Independiente del fondo.</p>	
	11.- Obtención Fondos Externos a través de donaciones con fines educacionales y/o convenio con empresas privadas.	11.1.- Porcentaje de ingresos DAEM	<p>Sit. Actual: 0%</p> <p>Año 1: 5% Año 2: 10% Año 3: 15% Año 4: 20% Año 5: 25%</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
	12.- Lograr equilibrio financiero por establecimiento educacional	12.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	<p>Mejorar la matrícula: Año 1: Mantener Año 2: Subir 2% Año 3: Subir 2% Año 4: Subir 2% Año 5: Subir 2%</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
	13.- Asistencia Promedio	13.1.- Todos los establecimientos tienen una asistencia promedio constante durante todo el año escolar.	<p>Mejorar el 88 % de asistencia promedio a escuelas (No incluye microcentro Maguay):</p> <p>Año 1: 88% Año 2: 90% Año 3: 92% Año 4: 94% Año 5: 95%</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
6.- Velar por mantener un buen clima laboral y/o clima escolar y de aula en todos los establecimientos de la comuna.	14.- Programa de Convivencia Escolar y Ayudas Estudiantiles.	14.1- Ejecución de Programa de Convivencia Escolar y Ayudas Estudiantiles.	<p>Comienza en 2015 con instalación del Programa:</p> <p>Año 1: Creación y Ejecución de plan de acción: 80% Año 2: Ejecución 100% de plan de acción. Año 3: Ejecución 100% de plan de acción. Año 4: Ejecución 100% de plan de acción. Año 5: Ejecución 100% de plan de acción</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos

	15.- Mejorar la calidad del servicio Educativo	15.1.- Grado de satisfacción de estudiantes y familias con los establecimientos	<p>Año 1: Aplicar encuestas objetivas que midan grado de satisfacción de estudiantes y familia con establecimiento.</p> <p>Año 2: Mejorar en un 2% los niveles de satisfacción de estudiantes y familia con establecimiento en relación al año 1.</p> <p>Año 3: Mejorar en un 5% los niveles de satisfacción de estudiantes y familia con establecimiento en relación al año 1.</p> <p>Año 4: Mejorar en un 10% los niveles de satisfacción de estudiantes y familia con establecimiento en relación al año 1.</p> <p>Año 5: Mejorar en un 15% los niveles de satisfacción de estudiantes y familia con establecimiento en relación al año 1.</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
7.- Diseñar e implementar el programa de perfeccionamiento para los equipos directivos y de docentes. Del mismo modo mejorar las competencias técnicas y profesionales del personal del DAEM, que permita tener una gestión más eficiente.	16.- Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivos en las Escuelas y DAEM (Administrativo y Pedagógico).	16.1 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento y/o capacitación.	<p>Año 1: 60%</p> <p>Año 2: 80%</p> <p>Año 3: 90%</p> <p>Año 4: 100%</p> <p>Año 5: 100%</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
		16.2 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento y/o capacitación.	<p>Situación actual: 70%.</p> <p>Año 1: mantener</p> <p>Año 2: subir al 80%</p> <p>Año 3: subir al 85%</p> <p>Año 4: subir al 90%</p> <p>Año 5: llegar al 100%</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos
		16.3 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento y Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados.	<p>Situación actual: No existe.</p> <p>Año 1: sí</p> <p>Año 2: sí</p> <p>Año 3: sí</p> <p>Año 4: sí</p> <p>Año 5: sí</p>	No existen acciones del municipio para el logro de objetivos