

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

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

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de La Pintana
Dependencia:	Dirección de Servicios Traspasados de Salud y Educación
Lugar de Desempeño:	Comuna de La Pintana, Región Metropolitana
Fecha Aprobación:	1 de abril de 2014
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 la I. Municipalidad de La Pintana, 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:

- a) La Pintana es una comuna joven, de sólo 30 años de vida, fue creada bajo el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3260, de Marzo de 1981. Limita al Norte con las comunas de San Ramón y La Granja, al Oriente con las comunas de La Florida Y Puente Alto, al Sur con las comunas de Puente Alto y San Bernardo y al Poniente con las comunas de San Bernardo y El Bosque.

La superficie de la comuna es de 30,31 kilómetros, equivalente a 3.031 hectáreas. El territorio comunal se ha dividido en cuatro sectores, con el propósito de hacer más eficiente y efectivo el trabajo y su focalización. Las escuelas y liceos se ubican en los sectores que se indican.

a.1) Sector Nor Oriente: Liceo Profesora Aurelia Rojas Burgos y Centro

Integrado de Adultos.

a.2.) Sector Nor Poniente: Liceo El Roble.

a.3) Sector Centro: Liceo Víctor Jara, Centro Educacional La Pintana, Liceo Nº 523, Centro Educacional Municipal Mariano Latorre, Liceo Violeta Parra, Liceo Pablo de Rokha, Liceo Capitán Ávalos y Colegio Neruda.

a.4) Sector Sur Oriente: Liceo Simón Bolívar y Escuela Juan de Dios Aldea.

b) Antecedentes Demográficos:

b.1) Población

De acuerdo a información entregada por el INE, la población de la comuna de La Pintana es de 200.365 habitantes, por género es de 100.459 hombres y 99.906 mujeres. Estos datos no contemplan los datos del censo 2012.

La distribución por tramo de edad y su comparación con el país es que, La Pintana, es una comuna con población joven, observado al comparar los tramos de edad de menos de veintinueve años de edad, donde los porcentajes comunales superan a los de la región, situación que cambia en los grupos mayores de treinta años. El mayor porcentaje de población se concentra en la base de la pirámide. Por otra parte, según Censo de 2.002, en la comuna existen 11.856 personas que declaran pertenecer a alguna etnia o grupo indígena, lo que significa un 6,2% de la población.

b.2)Antecedentes Sociales:

b.2.1) Situación Laboral

De acuerdo a la Encuesta de Ocupación y Desocupación, realizada en La Pintana en el mes de Junio del año 2.012, por el Centro de Micro Datos de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, señala que en Junio de 2012, la Tasa de Desempleo en la comuna de La Pintana fue de 7,5%. Esta cifra es (0.2 puntos porcentuales) superior al promedio de las comunas del Gran Santiago. La Tasa de Desocupación de La Pintana fue menor en 2,9 punto porcentual que la indicada en Junio 2011, mientras que en las comunas del Gran Santiago la disminución fue de 1,2 puntos porcentuales.

En cuanto al los ingresos que perciben, en Junio de 2012, en los trabajadores de La Pintana, el **Ingreso Per Cápita** promedian los \$112.405.- esta cantidad, es inferior en \$ 6.710,- respecto a Diciembre de 2011, de acuerdo a la misma fuente de información.

b.2.2)Situación de Pobreza

Situación de Pobreza e Indigencia de los Hogares en el Gran Santiago, sobre la base de Ingresos Laborales (porcentaje)

Situación de pobreza	Junio 2008	Junio 2009	Junio 2010	Junio 2011	Junio 2012
Indigente	3,2	3,3	2,3	1,9	1,4
Pobre no indigente	12,0	11,5	8,4	8,6	6,1
No pobre	84,8	85,1	89,3	89,5	92,5
Total	100	100	100	100	100

Las cifras demuestran que, según la Encuesta de Junio de 2.012, han ido mejorando la condición de los habitantes de La Pintana.

Fuente: Facultad de Economía de la Universidad de Chile.

c) Antecedentes académicos:

c.1) Evolución de la Matrícula

AÑOS	Tipo Enseñanza					Total general
	Básica	Básica-Adultos	Media	Media-Adultos	Pre-básica	
2008	6944	499	831	1093	785	10152
2009	6451	535	873	1069	764	9692
2010	5892	410	846	922	759	8829
2011	5303	485	715	1159	692	8354
2012	4882	313	561	823	579	7158
2013	4732	306	581	918	568	7105

c.2) Resultados promedio PSU

AÑO /PUNTAJE PROMEDIO COMUNAL	LENGUAJE	MATEMATICA	HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS
2009	371.76	384.09	394.07	381.03
2010	---	---	---	---
2011	425.57	395.10	480.11	384.49
2012	389.49	385.70	419.25	379.07

c.3) Resultados promedio SIMCE

c.3.1) Promedio 4° básico

	2008	2009	2010	2012
LECT.	223	225	230	241
MAT.	204	213	212	233
SOC.	207	227	215	228

c.3.2) Promedio 8° básico 2011

LECT.	219
MAT.	224
HIST.	231
CIENCIAS	224

c.3.3) Promedio 2° Medio 2012

LECT.	202
MAT.	199

3.2 ENTORNO DEL CARGO

BIENES Y/O SERVICIOS

Número total de establecimientos	13
Número de establecimientos Educ. Pre-Básica y Básica	11
Número de establecimientos Educ. básica , Media jornada vespertina	7
Número de establecimientos Educación Media	2
% urbano	100%

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Encargado/a de Unidad Técnica Pedagógica Comunal:** Debe Planificar, organizar, supervisar y evaluar todas las actividades inherentes a los procesos Técnico Pedagógicos de los establecimientos educacionales municipales de la comuna.

- **Coordinador/a Educación Extraescolar:** Coordina programas de educación extraescolar que se desarrollan con los colegios municipales. e invitados.

- **Coordinador/a Proyecto Integración:** Coordina la labor de los profesionales que se desempeñan en los diferentes programas, gestionar y solucionar posibles dificultades.

- **Encargado/a de Finanzas SEP:** Debe llevar un control de inversiones de la subvención escolar preferencial.

Coordinación de Personal: Dependiente del Depto. Recursos Humanos, para mantener al día el registro de personal docente y asistentes de la educación, cubrir oportunamente reemplazos y tramitar nuevas contrataciones y otras del área.

- **Coordinador/a de Centros de Padres y Consejos Escolares:** Mantener una consumición fluida y oportuna con estas organizaciones, cautelando que se cumpla la normativa.

- **Encargado/a de Subvenciones:** Se encarga de monitorear y realizar declaraciones mensuales de asistencia en las diferentes plataformas que existen para el efecto, además, debe controlar que se reciba subvención que corresponde de acuerdo a la asistencia declarada, mantener al día la estadística de matrícula del sistema.

- **Encargado/a de Adquisiciones:** Debe realizar todos los procedimientos administrativos para la concreción de las adquisiciones y monitorear el proceso.

ENTORNO INTERNO

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

- Alcalde
- Concejo Municipal
- Director/a de Educación y Salud
- Administrador Municipal
- Secretaría Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación – SECPLAC
- Dirección de Desarrollo Comunitario - DIDECO
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Dirección de Control
- Dirección Jurídica
- Dirección de Higiene Ambiental
- Departamento de Recursos Humanos de Educación y Salud
- Departamento de Salud
- Directoras/es de Establecimientos Educativos

ENTORNO EXTERNO

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

- Ministerio de Educación – MINEDUC
- Subsecretaría de Desarrollo Regional. SUBDERE
- Secretaría Regional Ministerial de Educación – SECREDUC
- Departamento Provincial de Educación – DEPROV
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - CPEIP
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas – JUNAEB
- Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol – SENDA
- Secretaría regional Metropolitana de Salud
- Universidades
- Organizaciones Comunitarias, con organizaciones de carácter territorial y funcional
- Establecimientos Educativos Particulares Subvencionados.
- O.N.G.
- Fundaciones
- Corporaciones.
- Empresas de distintos caracteres

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

MODALIDAD	MATRICULA
Alumnos Pre-Básica	611
Alumnos Educación Básica	4.816
Alumnos Educación Media	667
Educación de Adultos	1495
Total	7.589

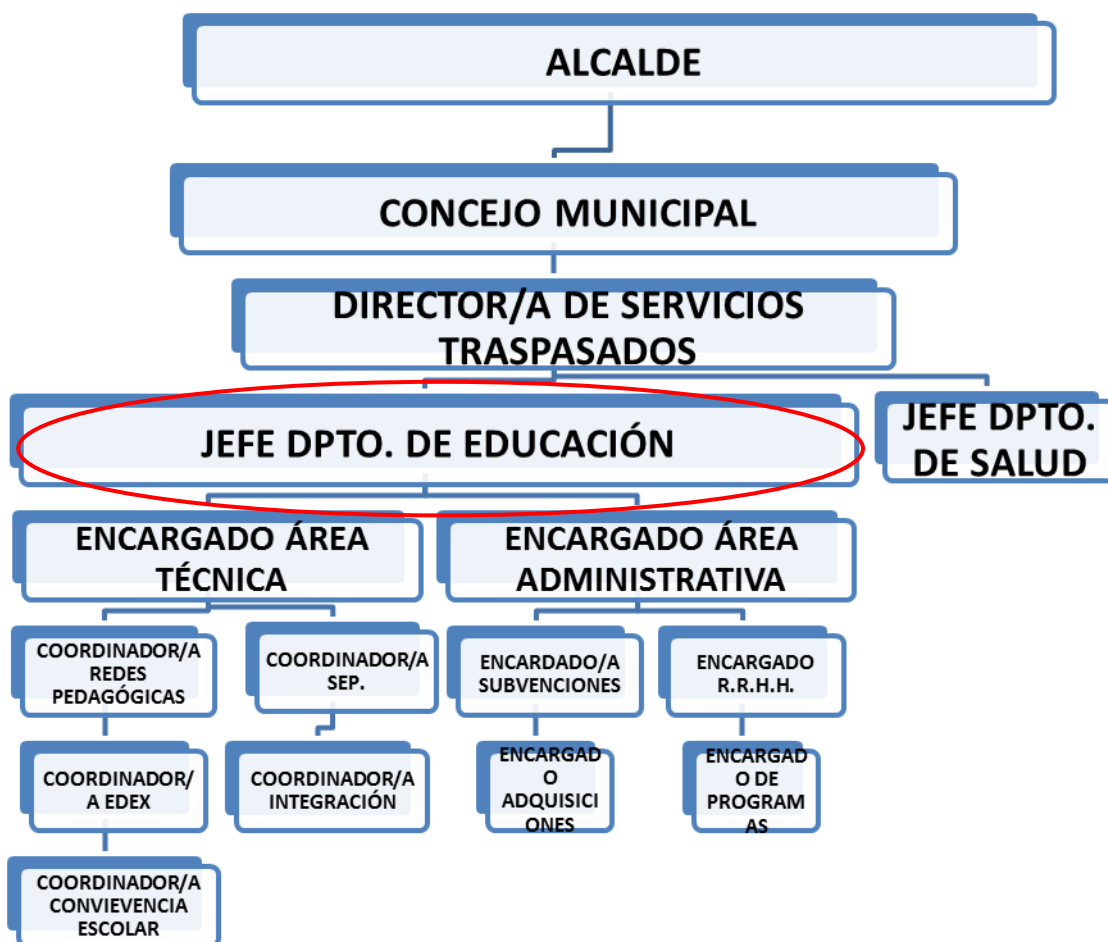
Índice de vulnerabilidad en los estudiantes de los establecimiento educacionales municipalizados de La Pintana:

ESCUELA	MATRICULA	TIPO EDUCACION
LICEO VÍCTOR JARA	749	BÁSICA
LICEO SIMÓN BOLÍVAR	671	BÁSICA, MEDIA Y ADULTOS
JUAN DE DIOS ALDEA	346	BÁSICA
LICEO N° 523	782	BÁSICA Y ADULTOS
LICEO CAPITÁN ÁVALOS	695	BÁSICA Y ADULTOS
LICEO PABLO DE ROKHA	346	BÁSICA
LICEO VIOLETA PARRA	370	BÁSICA
COLEGIO NERUDA	359	BÁSICA
CENTRO EDUC. LA PINTANA	844	BÁSICA Y ADULTOS
LICEO EL ROBLE	874	BÁSICA Y ADULTOS
CENTRO EDUCACIONAL MUNICIPAL MARIANO LATORRE	595	BÁSICA Y MEDIA T.P.
LICEO PROF. AURELIA ROJAS BURGOS	571	BÁSICA Y ADULTOS
CENTRO INTEGRADO DE ADULTOS	327	ADULTOS

Fuente de información: **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).**

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	13
	Dotación Total del DAEM:	683
	Presupuesto Global de la comuna: (M\$) (Incluye educación-salud-municipal)	32.844.090
	Presupuesto total que administra el DAEM (M\$):	7.092.592
	% de Aporte Subvenciones:	91,9
	% de Aporte Municipal:	8,1

4. ORGANIGRAMA



5. DESAFIOS DEL CARGO

1. Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales, Contenidos Mínimos Obligatorios y Habilidades, presentes en el Marco Curricular vigente, en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas.

Asimismo, velar para que los niños, jóvenes y adultos y nuestra Comunidad Escolar entera, logren aprendizajes de calidad, en los distintos establecimientos educacionales, con un desarrollo de contenidos pertinentes y en un contexto de formación en valores que representen la solidaridad, generosidad y espíritu crítico constructivo.

2. Mantener el número de alumnos matriculados en los Establecimientos Educativos dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana.
3. Junto con los Directores/as de los establecimientos educacionales, dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana, crear y ejecutar acciones que permitan mejorar la asistencia media de los estudiantes.
4. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
5. Formular e implementar el Proyecto Educativo Comunal, de acuerdo a las necesidades específicas de la comuna de La Pintana.
6. Promover el perfeccionamiento de los equipos directivos de los Establecimientos Educativos dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana.
7. Promover programas de capacitación y/o perfeccionamiento para Asistentes de la Educación, acorde con la evaluación de sus desempeños.

6. PERFIL DE SELECCIÓN

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

6.2 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

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

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
C1. PASIÓN POR LA EDUCACION	
Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	10%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	
Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política 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.	20%
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	25%
C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES	
Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones 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.	15%
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 referencial de **\$1.134.157.-**, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.073.864.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.208.021.-**

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 Alcalde o 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 Alcalde o sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El Alcalde o 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 de DAEM, tras lo cual se realizara un nuevo concurso.

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

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA LOGRO DEL OBJETIVO
1.- Velar por el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Marco Curricular Vigente, en los alumnos de los establecimientos educacionales dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas.	1.1.- Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	1.1.2. Promedio SIMCE en 4º Básico	Situación actual: 265 Año 1: Mantener Año 2: 268 Año 3: 271 Año 4: 274 Año 5: 277	
		1.2.1 Promedio SIMCE en 8º Básico	Situación actual: 224 Año 1: Mantener Año 2: 229 Año 3: 234 Año 4: 239 Año 5: 244	
2.- Reformular, actualizar e implementar los proyectos educativos institucionales de los establecimientos educacionales municipales de La Pintana.	2.1.- Planificar y actualizar los PEI de los establecimientos educacionales.	2.1.2.- Porcentaje de actualización e implementación de Proyecto Educativo de los establecimientos educacionales.	Situación Actual: 75% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%	
3.- Aumentar el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales dependientes de la I. Municipalidad de La Pintana.	3.1.- Planificación y ejecución de una política de recuperación y mantenimiento de matrícula.	3.1.1.- Porcentaje de aumento de matrícula	Situación Actual: 7.589 estudiantes matriculados. Año 1: Mantiene matrícula actual Año 2: Aumenta 3% Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5: Mantener	

		3.1.2.- Asistencia promedio	Situación Actual: 85% Año 1: 88 % Año 2: 90% Año 3 : 92% Año 4 : 92% Año 5 : 92%	
		3.1.3.- Porcentaje de retención de matrícula de los establecimientos educacionales.	Situación actual: 94% Año 1: Mantener Año 2: 96% Año 3 : 96% Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener	
		3.1.4.- Porcentaje de deserción escolar en los establecimientos educacionales.	Situación actual: 6 % Año 1: Mantener Año 2: 4% Año 3 :4% Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener	
4.- Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal	4.1.-Facilitar aprendizajes de Calidad.	4.1.1.-Porcentaje de aprobación de las escuelas en Prueba SIMCE	Se tomará como situación actual, los resultados del año escolar 2012: Año 1: Mantener Año 2: Mejorar en un 2%, respecto al año anterior. Año 3: Mantener % de año anterior Año 4: Mejorar en un 2%, respecto al año anterior. Año 5: Mantener % de año anterior	
	4.2.- Incorporar a las familias al quehacer escolar	4.2.1.- Nº de actividades desarrolladas con la comunidad educativa al año.	Situación actual: 0 Año 1: 2 Año 2: 3 Año 3:4 Año 4: 4 Año 5: 4	
	4.3.- Mejorar la calidad del Servicio Educativo	4.3.1.- Diseñar y aplicar instrumento para la medición del Grado de satisfacción de alumnos y familias con la Escuela	Situación actual: No existen datos objetivos de estándares de satisfacción de alumnos en relación a su establecimiento educacional.	Participar y apoyar la medición.

			<p>Año 1: diseño y aplicación de instrumentos que midan el G° de satisfacción de los estudiantes, respecto a su establecimiento educacional, en la totalidad de los colegios.</p> <p>Año 2: Mantener datos.</p> <p>Año 3: Mejorar G° de satisfacción.</p> <p>Año4: Mejorar G° de satisfacción.</p> <p>Año 5: rediseñar instrumentos que midan el G° de satisfacción de los estudiantes, respecto a su establecimiento educacional.</p>	
<p>5.- Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos y técnico pedagógicos de los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de La Pintana.</p>	<p>5.1.- Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivos en los Establecimientos Educacionales. (Directivo y Técnico Pedagógico)</p>	<p>5.1.1.- Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación.</p>	<p>Situación actual: Una capacitación en los últimos cuatro años.</p> <p>Año 1: Primera capacitación, de directivos y técnicos pedagógicos capacitados.</p> <p>Año 2: Mantener</p> <p>Año 3: Mantener</p> <p>Año 4º: Segunda Capacitación, de directivos y técnicos pedagógicos capacitados.</p> <p>Año 5: Mantener</p>	
		<p>5.1.2.- Porcentaje de cobertura de Capacitación</p>	<p>Situación actual: 0%</p> <p>Año 1: 90%</p> <p>Año 2: Mantener</p> <p>Año 3 : Mantener</p> <p>Año 4 :100%</p> <p>Año 5: Mantener</p>	

		5.1.3.- Evaluación del plan de capacitación incluyendo los logros alcanzados	Situación actual: No existe plan de evaluación de capacitación. Año 1: Diseño, planificación y aplicación de plan de Evaluación. Año 2: Mantener la evaluación y aplicar correcciones. Año 3: Mantener la evaluación y aplicar correcciones. Año 4: Evaluar plan de capacitación. Año 5: Mantener la evaluación y aplicar correcciones.	
	5.2.- Dotar de recursos humanos y materiales necesarios a los establecimientos educacionales dependientes de la Municipalidad de La Pintana.	5.2.1.- Porcentaje de colegios con la Dotación Docente completa	Situación actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3 : 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	
		5.2.2.- Entrega oportuna de los materiales a los establecimientos educacionales.	Situación actual: 50% Año 1: 60% Año 2: 80% Año 3 : 85% Año 4: 90% Año 5: 90%	
6.- Diseñar e Implementar programas de capacitación y perfeccionamiento para los Asistentes de la Educación de los Establecimientos Educacionales Municipalizados	6.1.- Planificar, Apoyar y fomentar la participación de los Asistentes de la Educación en jornadas de capacitación.	6.1.1.- Diseño de Plan para primer año.	Situación actual : No existe plan de capacitación y perfeccionamiento para Asistentes de la Educación. Plan diseñado, al término del primer semestre.	
		6.1.2.- Porcentajes de Asistentes de la Educación capacitados.	Año 1: 50% capacitados Año 2: Mantener Año 3: 70% capacitados. Año 4: 100% capacitados. Año 5: Mantener.	

<p>7.- Disminuir eficientemente el déficit financiero del DAEM a través de la implementación de Políticas de recursos humanos, docentes que equilibren el presupuesto disponible en el menor plazo posible.</p>	<p>7.1.- contar con políticas activas de Recursos Humanos.</p>	<p>7.1.1. Diseño de Plan para primer año.</p>	<p>Plan diseñado al primer semestre</p>	
		<p>7.1.2. Porcentaje de perfiles levantados para todos los cargos y roles de los recursos humanos del DAEM y los Establecimientos Educativos.</p>	<p>Año 1:50% Año 2: 80% Año 3:100% Año 4: 100% Año 5: 100%</p>	
	<p>7.2.- Diseño, ejecución, control y gestión de resultados de un presupuesto equilibrado en educación</p>	<p>7.2.1.-porcentaje de disminución del déficit financiero del DAEM y los Establecimientos Educativos.</p>	<p>Datos : Se considera un déficit de entrada del 10% del presupuesto anual Año 1: 3% Año 2: 5% Año 3 : 7% Año 4 :9% Año 5: 10%</p>	
	<p>7.3.-Diseñar e implementar un modelo de control de gestión a corto mediano plazo.</p>	<p>7.3.1.- Porcentaje de implementación de las etapas del sistema de control de gestión, hacia el DAEM.</p>	<p>Año 1: 60% Año 2: 80% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5: 100%</p>	
		<p>7.3.2.- Meta Financiera, gestionar la mantención de aportes externos concursables. (FAGEM, FONDERE, otros)</p>	<p>Actualmente. FAGEM Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener</p>	