

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez G.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo:	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal - DAEM
Municipio:	Municipalidad de Tomé
Dependencia:	Alcaldesa
Lugar de Desempeño:	Comuna de Tomé, Región del Biobío
Fecha Aprobación:	16 de Diciembre de 2014
Aprobado por:	Consejo de Alta Dirección Pública

2. PROPÓSITO DEL CARGO

2.1 MISIÓN

Al Jefe 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 D.A.E.M. de Tomé, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal (PADEM) y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización y evaluación del Consejo Comunal de Educación, además, de fortalecer la dirección de los proyectos educativos institucionales de cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad
3. Coordinar el funcionamiento de la Comisión de Educación Pública, ente que actuará como un estamento consultivo y asesor de la alcaldesa.
4. Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados, tanto del D.A.E.M. como de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo y la implementación de Políticas Educativas de la Comuna.
5. Planificar, dirigir y evaluar el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los equipos directivos.
6. 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.
7. Generar alianzas e instancias de cooperación 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.
8. Monitorear y evaluar el desempeño de los directores de los Establecimientos Educativos de la comuna.
9. Evaluar periódicamente el funcionamiento organizacional del D.A.E.M, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables.
10. Liderar el proceso educativo estratégico comuna, monitoreando e informando periódicamente a la Alcaldesa el cumplimiento de este.
11. 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:

Indicadores Demográficos de la comuna:

La comuna de Tomé posee una superficie de 443,25 km² y su población es de 52.154 habitantes. Está ubicada a 29 kilómetros al norte de la ciudad de Concepción, en el borde costero de la Bahía de Concepción. Su origen se remonta a una caleta de pescadores que se forma en 1835 y ya en 1858 se le concede el título de ciudad. El ferrocarril y la industria textil fueron la base del desarrollo de esta ciudad, hasta que ambas actividades declinaron a mediados del siglo XX, dando paso al turismo, el que se ha convertido en una de las actividades importantes de esta comuna, esencialmente ligado a sus atractivas playas, caletas y gastronomía en base a productos del mar.

Tabla 1 Población total 2002 y proyectada 2012 INE

<u>Territorio</u>	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2012</u>	<u>Variación</u>
Comuna de Tomé	52.440	56.426	7,60
Región del Biobío	1.861.562	2.061.544	10,70

Indicadores Socio – Económicos:

Tabla 2 Pobreza e Indigencia Comuna de Tomé CASEN 2006-2009

	Tomé 2006	Total 2006	País Tomé 2009	Total País 2009
Pobre Indigente	27,2	13,7	5,31	3,7
Pobre no Indigente	18,9	10,5	19,02	11,4
Pobreza total	8,3	3,2	24,33	15,1

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

La Ilustre Municipalidad de Tomé, por intermedio de su Departamento de Educación Municipal DEM administra un total de 33 establecimientos educacionales básicos y medios y especial, 08 salas cunas y

jardines infantiles, los cuales representan todas las modalidades de atención, de acuerdo a la actual estructura del sistema educacional chileno.

Indicadores de la Educación Municipal:

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE MATRÍCULAS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
8.782	8.781	8.181	8.176	8.079

RESULTADOS SIMCE ÚLTIMOS 5 AÑOS :

SIMCE	ÁREA	2009	2010	2011	2012	2013	2014
2° básico	Lenguaje	-	-	-	-	261	-
4° básico	Lenguaje	266	278	275	288	266	-
	Matemática	262	254	270	283	254	-
	Comprensión del medio	263	252	263	-	254	
6° básico	Lenguaje	-	-	-	-	253	
	Matemática	-	-	-	-	249	
8° básico	Lenguaje	236	-	253	-	252	
	Matemática	244	-	243	-	255	
	Ciencias Naturales	237	-	264	-	268	
	Historia y Geografía	250	-	244	-	-	
2° enseñanza media	Lenguaje	-	241	-	237	-	
	Matemática	-	230	-	236	-	

Promedio simple anual:

2° básico 261

4° básico 258

6° básico 251

8° básico 259

RESULTADOS PSU ÚLTIMOS 5 AÑOS :

AÑO	Promedio final ponderado
2009	446
2010	456
2011	445
2012	515
2013	421

AÑO	LENGUAJE	MATEMATICA	HISTORIA	CIENCIAS
2009	454	450	506	500
2010	340	437	447	435
2011	441	430	442	456
2012	440	433	462	451
2013	436	430	464	442

Definición estratégica del Proyecto Educativo Municipal

VISIÓN

Concebimos la educación como un quehacer permanente de las personas y por ende de la sociedad y la forma primera como los seres humanos y los países pueden acceder al desarrollo y a la promoción integral de todos sus habitantes. En tanto acción que le compete a la sociedad entera, constituye el instrumento que posibilita internalizar los conocimientos más significativos acumulados por la mujer y el hombre, para contribuir a mejorar su calidad de vida y a la generación de una cultura democrática y promotora del respeto, promoción y defensa del bien común y de los derechos y deberes de los seres humanos, así como de la defensa y respeto de realidad y del medio natural circundante.

MISIÓN

Fortalecer la gestión de los establecimientos educacionales dependientes de la Ilustre Municipalidad de Tomé, haciendo compatible la misión y objetivo del desarrollo institucional con los requerimientos de la reforma educacional y las políticas públicas para la educación, especialmente en cuanto a innovaciones educativas, sentido integrador y holístico de la educación.

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	41
Número establecimientos Educ. Pre-Básica	8
Numero de establecimientos Educ. Básica	28
Número establecimientos Educ. Media	3
Número establecimientos Educ. Adultos	1
Número establecimientos Educ. Especial	1
% urbano	48
% rural	52

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado cerca de 80 personas los que obedecen en general a la siguiente estructura:

1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Optimizar el uso de los recursos humanos y físicos requeridos por la Dirección de Educación Municipal, para la realización de sus funciones, mediante la administración eficiente de dichos recursos, desarrollando sus actividades con observancia de las normas y procedimientos pertinentes.

2. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Es la unidad encargada de llevar la administración de y control financiero de recursos tanto propios como de terceros entregados mediante convenios u otros para su aplicación de gasto o inversión en la Comuna. Debe contar con el manejo financiero de ingresos y egresos informando periódicamente a la Dirección, de los ingresos percibidos, por percibir, pagos efectuados y devengados siendo esta unidad la responsable inicial del manejo financiero de la Dirección.

3. PLANIFICACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Es la unidad encargada de administrar la cartera de proyectos de infraestructura y mejoras físicas de los establecimientos educacionales de la comuna, además deberá preparar las bases técnicas y todos los antecedentes necesarios para elaborar postulaciones de proyectos de infraestructura a; Gobierno regional, Ministerio de Educación, fondos privados, ley e donaciones educacionales etc., además deberá interactuar con otras unidades Municipales y externas en la aplicación y control de convenios de cooperación, transferencia de fondos y ejecución de proyectos.

4. GESTIÓN TÉCNICA

Es la unidad encargada de aplicar los planes y programas de estudio, analizar su correcto desarrollo en aula y proponer mejorar en las mallas curriculares y programáticas de estos, estableciendo una revisión periódica con el cuerpo docente, específicamente con las unidades de UTP de los diversos establecimientos educacionales de la comuna.

En su labor deberá informar periódicamente a jefe (a) del Daem de sus apreciaciones y observaciones proponiendo mejoras para mantener y mejorar el nivel de interacción de los educadores y alumnos.

5. ASESORÍA JURÍDICA

Asesorar jurídicamente al DEM en sus distintos requerimientos, tanto internos como en los que involucran terceros.

6. CONTROL Y GESTIÓN

Fiscaliza procesos internos y revisa, coordina y actualiza procesos estratégicos del DEM, entre otros, Subvención Escolar Preferencial y Fondo de Aseguramiento de la Gestión de Establecimientos Municipales (FAGEM).

ENTORNO INTERNO

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

- La Alcaldesa de la Comuna: En su calidad de sostenedor y administrador de educación pública de la comuna de Tomé.
- Concejo Municipal: Sostiene reuniones permanentes con la Comisión de Educación y Cultura del Concejo Municipal, de forma

tal que éste se mantenga informado referente a las Acciones del Plan de Trabajo del DEM.

- Administrador Municipal.
- Secretaria Comunal de Planificación (SECPLA).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO).
- Directores de los establecimientos educacionales, a fin de mejorar los resultados de aprendizajes de los alumnos/as, y fortalecer las capacidades técnicas de los distintos estamentos de las comunidades educativas: Centros de Alumnos, Centros de Padres, Gremio de Docentes, y Asociaciones de asistentes de la educación, etc.

ENTORNO EXTERNO

El Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal se relaciona externamente, con el Ministerio de Educación, la Secretaria Regional Ministerial de Educación, el Departamento Provincial de Educación, la Agencia de la calidad, la Superintendencia de educación y otras oficinas gubernamentales relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as, que le permitan generar instancias para buscar apoyos, soluciones y mejoras, conforme a las políticas educativas. Por otra parte, se relaciona con organismos que le provean un apoyo permanente para hacer efectivo los derechos y deberes de la comunidad educativa, acorde con políticas públicas y programas que beneficien una educación de calidad, con equidad y participación; generando, además, un entorno familiar y comunitario que les asegure a los niños, niñas y adolescentes avanzar conforme a su desarrollo, entre ellos, la Intendencia, el Gobierno Regional, la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), Servicio Nacional de Menores a nivel provincial, Consejo de la Cultura, Fuerzas de Orden y Seguridad, Universidades, Institutos de educación Superior y CFT, Fundaciones, Empresas Locales, otros municipios, entes gremiales, Centros de Padres y Apoderados, Colegio de Profesores, Organizaciones Sociales y Vecinales, Consulados o Embajadas, entre otros.

USUARIOS/CLIENTES

Los principales usuarios tanto de nivel pre básico, básico medio y adultos llegan un total, expresado en matrícula efectiva comunal al año 2013, de 8.079 alumnos.

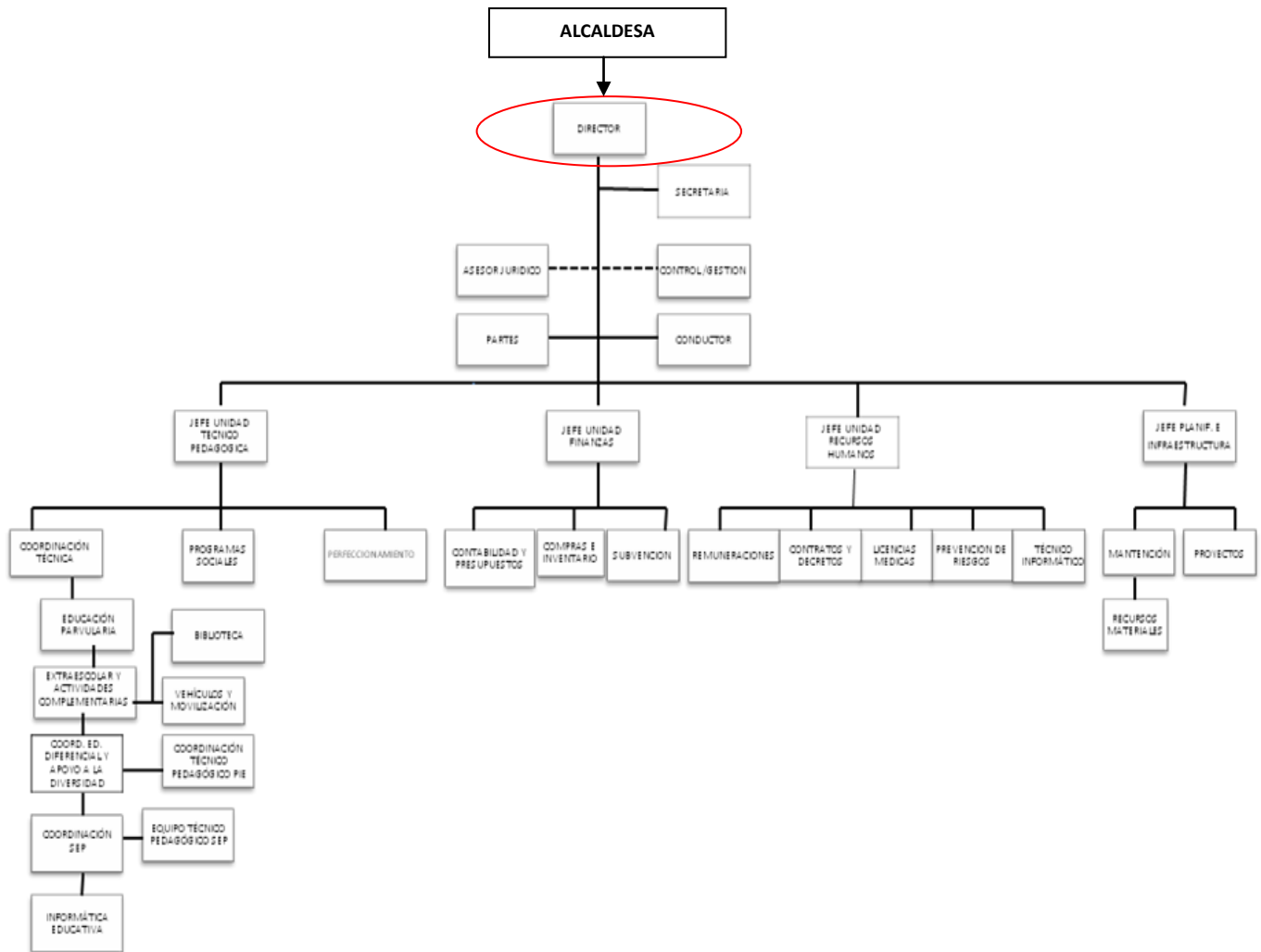
De este dato expresado numéricamente se desprende un IVE de 73,33 % en donde el indicador familiar, esto es dato uro, corresponde a 24,33% de la población Tomecina que está bajo el índice de pobreza

ALUMNOS	
NUMERO TOTAL DE ALUMNOS	8.079
RANGO DE EDAD	4 años - adulto
EXISTENCIA DE INTERCULTURALIDAD	Si bien existen alumnos matriculados en el sistema, pertenecientes a etnias originarias, su baja incidencia no da lugar a desarrollar programas específicos en esta particularidad.
NECESIDADES ESPECIALES	Corresponde a aprox. El 2 % de la matrícula comunal
VULNERABILIDAD año 2013	El IVE promedio 2013 es de 73,34 %
FAMILIA:	
NUMERO TOTAL DE FAMILIA	16.610 (total comunal)
JEFE/A DE HOGAR	29,85 % hogares con jefa de hogar
NIVEL SOCIO ECONOMICO	17,1 % de la población bajo umbral de pobreza (casen proyección al 2011)

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo (equipo directo):	80
Presupuesto Global de la Comuna:	\$ 6.796.000.000
Presupuesto total que administra el Departamento de Educación: 100%	\$ 12.639.240.000
% de subvención: 77%	\$ 9.705.609.000
% aporte municipal: 1 %	\$ 70.000.000
% otros financiamientos: 22% (Licencias Médicas, FAGEM,SEP)	\$ 2.863.631.000

4. ORGANIGRAMA



En cuanto a la inserción del Director D.A.E.M. en el organigrama municipal propiamente tal, este se relaciona en forma directa bajo la dependencia de la Sra. Alcaldesa al igual que el Director de Salud Municipal no siendo parte del orden piramidal de dependencia Municipal si no que en un escalón paralelo con absoluta independencia administrativa.

5. DESAFÍOS DEL CARGO

Si bien en el actual PADEM (2014) se puede apreciar una relación de continuidad entre lo que se requiere como seguimiento de planes y programas de acción y lo planteado en el presente perfil en lo concerniente a los desafíos del cargo, es posible concordar que estos puntos indicados son complementarios a los productos esperados en plan de acción propuesto para el año 2015 y que se relaciona en forma muy directa con la nueva gestión que tendría que enfrentar el jefe titular de la Dirección.

1. El desafío central de quien conduzca la Dirección de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de Tomé, es fortalecer la Educación Pública de la comuna de Tomé, en coordinación con todos los estamentos del sistema escolares.
2. Crear la Comisión Comunal de Educación Pública. Ésta considera la participación de todos los actores y estamentos que forman parte de la comunidad educativa, cuya misión debe ser la siguiente: a) proveer a los estudiantes de una educación de calidad e integral, b) dotarlos de una formación para la vida ciudadana, laboral y personal; c) fomentar la inclusión y la diversidad y d) proporcionar una educación gratuita, laica y pluralista.
3. Establecer los lineamientos de un Consejo Comunal de Educación Pública que considere:
 - Al sistema educacional comunal como el motor de la calidad de la educación entendida ésta de forma integral, es decir, como la formación de personas para la vida ciudadana, laboral y personal.
 - El fortalecimiento de la educación pública que: a) reivindique su aporte al sistema educacional nacional; b) enfatice características tales como, educación de calidad, gratuita, laica, pluralista e inclusiva; y c) logre revertir las pérdidas de matrícula.
 - El logro de una cultura de colaboración al interior de la educación comunal y entre sus establecimientos.
 - Generar competencias creativas de parte de los integrantes de los distintos estamentos de las comunidades escolares.
 - La apertura de los establecimientos hacia el entorno.
4. Mejorar los procesos de enseñanza entregando aprendizajes de calidad a los alumnos y apoyar el desarrollo de estrategias innovativas en los establecimientos educacionales.
5. Implementar y supervisar medios efectivos de control de realización de horas de clases y generar las condiciones que permitan cubrir las ausencias de docentes titulares.
6. Desarrollar sistemas de evaluación paralelos a las fijadas a nivel nacional, que ayuden a complementar el proceso educativo.
7. Promover, particularmente en los directores de establecimientos, estilos de liderazgo y prácticas de gestión consistentes con el Proyecto de la Educación Pública Comunal.
8. Implementar políticas de: a) inclusión y participación; b) fortalecimiento de los consejos escolares; c) desarrollo de prácticas democráticas para la integración social; d) inserción escolar; y, e) interculturalidad.

9. Lograr el desarrollo, en todos los establecimientos de la comuna, de un programa de a) educación ciudadana que prepare a los estudiantes para el ejercicio de sus derechos y deberes en la vida democrática; y, b) educación sexual que promueva una sexualidad responsable, sana y plena.
10. Potenciar la educación extraescolar, especialmente, en el acceso a la cultura y el deporte.
11. Fortalecer la **Educación Parvularia**, proponiendo iniciativas que permitan la formación integral de niños y niñas de los niveles NT1 y NT2 con el propósito de generar las condiciones que les facilite el desarrollo de su máximo potencial.
12. Fortalecer la **Educación Diferencial** proponiendo iniciativas que permitan, tanto la formación integral de los estudiantes, como las necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad.
13. Formular políticas comunales tendientes a fortalecer el desarrollo de la **Educación Técnico Profesional** en los liceos de la comuna. Lo anterior, en estricta correspondencia con los requerimientos del mundo laboral actual.
14. Disminuir el déficit financiero del DAEM, a través de la implementación de políticas activas de recursos humanos, docentes y no docentes, que equilibren el presupuesto disponible, en el menor plazo posible.
15. Diseñar, implementar y liderar una política de asociatividad con estudiantes, profesores, directivos, padres y apoderados, que incluyan alianzas estratégicas con al menos cuatro organizaciones e instituciones públicas, no gubernamentales y privadas de carácter a) académicas, b) científicas, c) tecnológicas, d) artísticas, e) ecológicas, f) deportivas y g) comunicacionales, con el propósito de empoderar y comprometer a personas naturales y jurídicas con la propuesta de la 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 PROBIIDAD

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 EDUCACIÓN</p> <p>Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	10%
<p>C2. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.</p>	10%
<p>C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</p> <p>Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar a las personas, así como también 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>	20%
<p>C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES</p> <p>Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	10%
<p>C5. LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p> <p>Demostrar capacidad de trabajo en equipo y en la formación de los mismos incluyendo la creación a nivel de especialidades técnico profesional, consejos asesores educacionales u otros organismos cooperadores de la función docente.</p>	20%
<p>C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</p> <p>Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.</p>	30%

7. RENTA

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual de **\$2.190.203** 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 es de **\$ 3.328.483.-**

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 TOMÉ

OBJETIVO ESTRATEGICO	FACTOR CRÍTICO DE EXITO	INDICADORES	METAS	ACCIONES DEL MUNICIPIO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS
Fortalecer la educación pública de Tomé con el propósito de Mantener y revertir la pérdida de matrícula	1.- Establecer procedimiento de recuperación de matrícula	1.1.- Procedimiento con factores de retención y aumento expresado en porcentaje en base a medición promedio de matrícula del año anterior	Sit. Actual: No existe procedimiento normado en el DAEM Aumentos esperados: Año 1: 0.5% Año 2: 1% Año 3: 1% Año 4: 1% Año 5: 1%	- Nombrar en el Daem, equipo multidisciplinario que elabore, haga seguimiento y perfeccione el procedimiento anualmente.
	2.- Lograr la determinación de normativa interna de control de asistencia efectiva promedio	2.1. Establecimiento de reglamento con factores de medición y evaluación de asistencia media anual	Sit. Actual: sin procedimiento normado. Aumentos esperados según asistencia media anual Año 1: 1% Año 2: 2% Año 3: 3% Año 4: 5% Año 5: 5%	- Formación de junta evaluadora amplia, que analice procedimiento y aplique trimestralmente medidas correctivas para cumplir meta en asistencia
	3.- Lograr equilibrio financiero.	3.1.- Aumento de matrícula de la Educación Municipal	Sit. Actual: Pérdida constante en los últimos 5 años Año 1: 0,5 % Año 2: 1 % Año 3: Recuperar 1% Año 4: Recuperar 1% Año 5: Recuperar 1%.	Informe Semestral de la unidad de finanzas DAEM que indique relación USE matrícula vigente periodo.

Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento en el área de Educación general básica.	4.- Lograr resultados de aprendizaje en las mediciones externas.	4.1.- Promedio SIMCE en 4º Básico	Sit. Actual promedio : 258 Año 1: Mantener Año 2: 260 Año 3: 262 Año 4: 265 Año 5: 280	<p>- Contar con equipos técnicos que evalúe y haga seguimiento cada trimestre al cumplimiento de malla curricular general según Padem</p> <p>- Dar cumplimiento efectivo a los planes de perfeccionamiento en las áreas críticas de la Educación según evaluación formal propuesta por equipo Municipal.</p>
		4.2- Promedio Simce 8º Básico	Sit. Actual promedio: 259 Año 1: Mantener Año 2: 261 Año 3: 264 Año 4: 267 Año 5: 270	
	5.- Planificar y actualizar el Proyecto Educativo Comunal PADEM	5.1- 100% de actualización de Proyecto Educativo en las Escuelas	Sit. Actual: Sin medición. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se convocará durante el primer semestre de cada año a jornada de evaluación previa de comisión designada para tal efecto conformada por: a- Equipo técnico pedagógico DAEM b.- Representantes cuerpo docente comunal.

				c.- Representantes concejo consultivo de educación de la Comuna.
		5.2. 100% Actualización de PADEM	Sit. Actual: Sin medición. Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Sin acciones.
Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos y mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.	6. Apoyar y fomentar el liderazgo de los Equipos Directivo en las Escuelas (Directivo y Pedagógico)	6.1 Elaboración de un Plan Anual de Capacitación	Sit. Actual: 0% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Sin acciones.
		6.2 Porcentaje de cumplimiento del Programa de Perfeccionamiento Plan de capacitación.	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: Elaboración Programa Año 2: 50% Año 3: 80% Año 4: 100% Año 5: 100%	Sin acciones
		6.3 Porcentaje de cobertura de Plan de Perfeccionamiento la capacitación	Sit. Actual: No existe un Programa Perfeccionamiento Año 1: 0% Año 2: 20% Año 3: 40% Año 4: 60% Año 5: 80%	Sin acciones

		6.4 Evaluación del Plan de Perfeccionamiento Plan de Capacitación incluyendo resultados alcanzados	Sit. Actual: No existe Año 1: 0% Año 2: Evaluación Año 3: Evaluación Año 4: Evaluación Año 5: Evaluación	Sin acciones
		6.5 Distribución oportuna de insumos, para el buen funcionamiento de las escuelas. Entrega de materiales a las escuelas a tiempo	Sit. Actual: 60% Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	- Disponer de software y equipos informáticos de control de inventarios.
		6.6 Porcentaje de colegios con dotación completa	Sit. Actual: 80% Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Sin acciones
		6.7 Porcentaje de Planificación Estratégica implementada en las escuelas	Sit. Actual: No existe Planificación Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Sin acciones
Contar con órgano consultivo y asesor conformado por a lo menos 50 miembros activos del ámbito técnico y educacional comunal El que pasara a llamarse "Consejo Comunal de Educación".	7. Contar con consejo comunal de educación de Tome (CCE) y su reglamento funcionando.	7.1 Validación, medición y sistematización de funcionamiento del CCE	Sit. Actual: no existe Año 1: 50% Año 2: 65% Año 3: 80% Año 4: 90% Año 5: 100%	Contar con presupuesto para su funcionamiento y difusión de acuerdos logrados
		7.2 Aplicación y medición de metodología de captura y envío de información desde la estructura administrativa y externa hacia el CCE	Sit. Actual: no existe Año 1: 50% Año 2: 65% Año 3: 80% Año 4: 90% Año 5: 100%	Nombrar funcionarios asesores administrativos que apoyen la aplicación práctica de metodología.

<p>Lograr inversiones en infraestructura y programas tanto con fondos externos como internos para el periodo 2015-2019</p>	<p>8. Crear reglamento de formulación de programas a nivel de establecimientos educacionales años 2015-2019</p>	<p>8.1 Porcentaje de aplicación de reglamento</p>	<p>Sit. Actual: No hay Año 1: 50% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%</p>	<p>Unidad Técnica generara apoyo a establecimientos educacionales supervisando e informando aplicación de reglamento.</p>
	<p>9. Establecer requerimiento de mantención, reparación, mejora o dotación nueva de infraestructura</p>	<p>9.1. Contar con reglamento de evaluación aplicado en establecimiento de la comuna por RBD</p>	<p>Sit. Actual: No existe medición Año 1: aplicación reglamento y definición de perfiles de proyectos en Establecimientos (100% encuestados) A partir del año 2 contar con proyectos según reglamento Año 2: 50% Año 3:100% Año 4: 100% Año 5: 100%</p>	<p>Dotar de equipo técnico para la elaboración y aplicación de reglamento. Dotar de equipo técnico para ejecutar proyectos de infraestructura.</p>