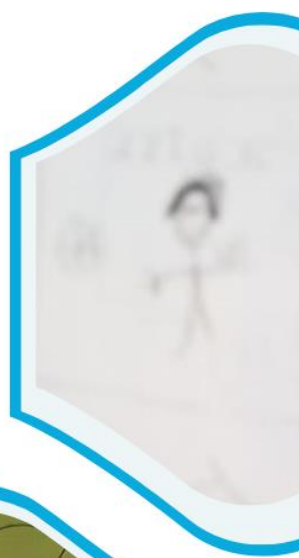


PADEM²⁰²³

PLAN ANUAL DE
EDUCACIÓN MUNICIPAL

Municipalidad de
Cabildo
#UNNUEVOIMPULSO



DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.
Por los sueños de nuestros niños y niñas.



INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), es un documento oficial enmarcado en la Ley N° 19.410 (1995) y que tiene como propósito general definir el plan de acción de la educación municipal, así como también profundizar en los lineamientos comunales de procesos propias del quehacer educativo con foco en lo pedagógico y el bienestar de las comunidades educativas. El PADEM se constituye como el referente para la definición de los planes educativos institucionales PEI de cada establecimiento educativo municipal de la comuna de Cabildo, ya que es un documento público actualizado, que entrega las directrices del desarrollo de los procesos educativos de la Educación Municipal de la Comuna, abre espacios de participación para generar cambios; aborda los nudos críticos detectados del sistema y genera planes de acción ejecutables que permitan la mejora de la calidad del servicio educativo.

Para ello, se espera poder desarrollar los siguientes aspectos:

Generar una mirada territorial que abarque los niveles regionales y que considere las prioridades nacionales de la política educacional.

Definir la Dotación de los Trabajadores de la Educación (Docentes y Asistentes de la Educación) como el principal recurso para la implementación curricular de los establecimientos.

Articular a los diferentes actores educativos, políticos y socio-culturales que permitan desarrollar una mirada centrada en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese sentido, la Ley define algunas características específicas para desarrollar estos propósitos, y que serán parte constitutiva de la estructura del Plan:

Diagnóstico de la situación de los establecimientos municipales de la comuna, considerando aspectos pedagógicos de gestión.

Metas que el PADEM pretende alcanzar.

Programa de acción a desarrollar durante el año en cada establecimiento y en la comuna.

Dotación Docente y de Asistentes de la Educación, fundadas en razones técnicopedagógicas.

Evaluación de la matrícula y asistencia media esperada en los establecimientos dependientes de la Municipalidad para el año siguiente.

Presupuesto de ingresos, gastos e inversión para la ejecución del Plan en cada establecimiento y en el conjunto de la comuna.

La creación de este documento permite la participación efectiva de la comunidad escolar, haciendo patente su opinión y parecer en las decisiones pedagógicas de la comuna de Cabildo, estableciendo propuestas significativas para la gestión y el uso de los recursos públicos. El PADEM debe responder a la normativa vigente y considerar los Proyectos Educativos de cada establecimiento, proponiendo objetivos comunes de educación y orientando las normas establecidas por el Ministerio de Educación.

El trabajo desarrollado para la elaboración de este Plan contempló la realización de reuniones de trabajo con diferentes estamentos de los EE de nuestra comuna a través de la conversación en grupos heterogéneos otorgó la posibilidad de dar una mayor pertinencia al trabajo y acceso a la información desde los propios actores del sistema, dándole un valor significativo a las experiencias y conocimientos locales; así se pudo caracterizar la educación pública de la comuna, así como también permitió identificar nudos críticos y desafíos actuales que se pretenden abordar diseñando un PADEM con una estructura pertinente que articule y de sustento a todos los estamentos, y áreas de gestión partícipes de nuestra educación pública de la comuna de Cabildo.

El propósito principal es consolidar las condiciones necesarias para modernizar y mejorar la gestión de la educación pública a nivel comunal, contemplando la articulación de los sistemas internos y externos orientado a mejorar las áreas de gestión de liderazgo, pedagógico, recursos, convivencia, de personas, financiero y de infraestructura. Considerando todos los niveles de enseñanza, los establecimientos educacionales y el departamento de educación.

Para esto nos sustentamos en las recomendaciones de la Agencia de Calidad de la Educación que considera los nuevos Estándares Indicativos de Desempeño (2021) como los referentes que entregan orientaciones a los establecimientos y sus sostenedores para mejorar los procesos de gestión institucional.

Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión pedagógica, Formación y convivencia, y Gestión de recursos.

A su vez el DEM declara 5 Principios Institucionales que articulan y sustentan cada una de las áreas de gestión y actividades emanadas de este PADEM, estos son:

Pertinencia – Inclusión – Participación – Bienestar – Pertenencia y Conservación.

Visión

Propiciar que las comunidades Educativas de la comuna construyan una cultura de participación conjuntamente con una educación de oportunidades, trato igualitario e inclusivo que propenda a la formación de una persona íntegra, sociable, creativa, respetuosa de su individualidad, de la diversidad de su entorno cultural, natural, protector de su medio ambiente y de los valores democráticos; con carácter crítico, espíritu constructivo y con una alta autoestima para el logro de su crecimiento personal y/o técnico profesional.

Con capacidad para enfrentar el mundo tecnológico e insertarse en la sociedad; contando para ello con establecimientos dotados de los equipamientos necesarios que motiven el aprendizaje y el desarrollo del currículo, una organización escolar eficiente y efectiva, en el marco de una gestión participativa e integradora.

Misión

Somos una comunidad educativa que forma y educa personas en un ámbito democrático y de oportunidades, con un constante mejoramiento en la calidad de sus aprendizajes y la relación con el entorno, diseñando estrategias significativas, e innovando metodologías pedagógicas para el desarrollo de capacidades, competencias habilidades, destrezas, y actitudes relevantes que les permita enfrentar su futuro como agente activo y social en la comuna de Cabildo.

Estándares Indicativos de Desempeño.

Nueva versión 2021

El PADEM 2020 se presenta, estructuralmente, con objetivos estratégicos y acciones para las Áreas de **Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos** que se derivan de lo que hemos determinado como pilares fundamentales estos son **Los Estándares Indicativos de Desempeño** para los establecimientos de educación básica y media y sus sostenedores, los cuales fueron elaborados por el Ministerio de Educación, aprobados por el Consejo Nacional de Educación y dictados mediante Decreto Supremo.

Los Estándares Indicativos de Desempeño son un conjunto de referentes que constituyen un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores. Estos se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, y fueron elaborados con el propósito de apoyar y orientar a los establecimientos en su proceso de mejora continua, y así contribuir a la meta que se ha propuesto el país de asegurar una educación de calidad para todos los niños y jóvenes de Chile.

Estos estándares abordan cuatro dimensiones, con sus respectivas subdimensiones, de la gestión escolar:

Liderazgo: Liderazgo del sostenedor – Liderazgo del director – Planificación y gestión de resultados.

Gestión Pedagógica: Gestión curricular – Enseñanza y Aprendizaje en el Aula – Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

Formación y Convivencia: Formación - Convivencia – Participación y Vida Democrática.

Gestión de Recursos: Gestión de personal – Gestión de recursos financieros – Gestión de recursos educativos.



Principios Institucionales

- 1.- **Pertinencia:** Velar por fortalecer el sentido educativo como fin último, en toda la gestión institucional del DEM y de los EE sin perder el foco en lo educativo principalmente para la toma de decisiones de toda la comunidad educativa.

- 2.- **Inclusión:** Garantizar el derecho educativo de calidad, priorizando la eliminación de barreras que impiden el acceso, la participación, aprendizaje y reconocimiento de los estudiantes.

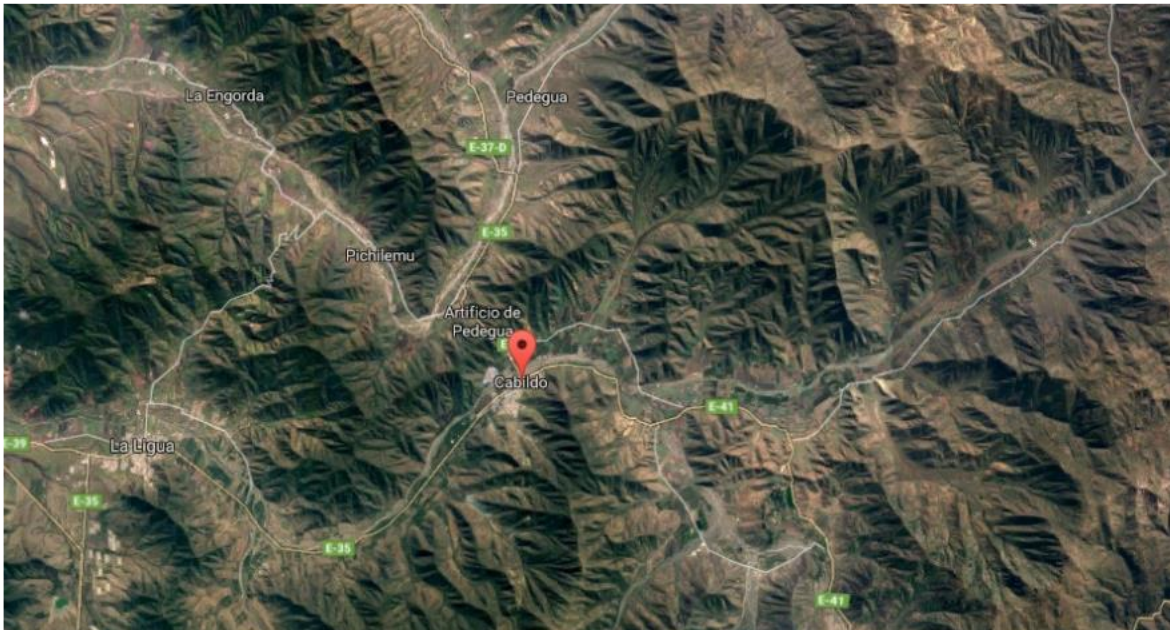
- 3.- **Participación:** Involucrar de manera activa y consciente a todos los integrantes de la comunidad educativa, en la construcción de la cultura Educativa de cada Comunidad lo que permite que cada persona sea parte de un grupo y aporte de modo efectivo a la vida del conjunto.

- 4.- **Bienestar:** Favorecer positivamente en la calidad de vida, desarrollo personal y social de los y las integrantes de la comunidad educativa; promoviendo instancias para el desarrollo emocional, hábitos de vida saludable y una buena convivencia, que contribuyan a la salud física y mental de las personas.

- 5.- **Pertenencia:** Propiciar que se reconozca y atienda a la diversidad cultural y lingüística, valorando la identidad local, desarrollando actitudes y prácticas que tiendan al fomento y rescate de nuestra cultura territorial que hagan sentirse a todas las comunidades educativas parte de esta comuna.

- 6.- **Habitabilidad:** Garantizar espacios de participación y realización para crear una práctica de acción frente al deterioro del medio ambiental y la contaminación que afectan con mayor severidad la calidad de vida de la población de la comuna de Cabildo.

CONTEXTUALIZACIÓN.



La comuna de Cabildo se ubica al Nororiente de la región de Valparaíso, conformando con las comunas de La Ligua, Zapallar, Papudo y Petorca, la provincia más septentrional de la región de Valparaíso: Petorca. Sus límites son: al Poniente, con la comuna de La Ligua; al Sur, con Nogales y Catemu; al Oriente, con Salamanca (Región de Coquimbo); Suroriente, con Putaendo; y al Norte, con la comuna de Petorca.

Hoy Cabildo urbano se constituye en el principal centro de diversos servicios de la comuna. Le sigue Artificio como unidad urbana, mientras las demás localidades son rurales: Los Molinos, San Lorenzo, La Vega, La Viña, Bartolillo, Pililén, Paihuén, Alicahue y Los Perales, por el Estero Alicahue. Al suroriente se encuentran: Algarrobo, La Mora, Las Puertas y Guayacán, por el Estero Los Ángeles. Hacia el poniente y en fondo de valle, están Montegrande, Peñablanca y El Ingenio.

Dadas las características territoriales, el Departamento de Educación Municipal (DEM) se compone de 16 establecimientos y 2 jardines Infantiles VTF: 11 en el sector rural y 7 en el sector urbano. Desde el punto de vista regional y provincial, la comuna posee un potencial estratégico de actividades de servicios y turismo, debido a su riqueza paisajística precordillerana, su cultura campesina y minera.

La expresión de pobreza está basada principalmente, en ser una de las zonas más aisladas de la región, lo que está directamente vinculado a un sector de exclusión y/o vulnerabilidad social, que afecta los ámbitos de salud, educación, su acceso y calidad, ámbito de trabajo en la ocupación laboral y/o micro-emprendimiento, alta jefatura femenina en los hogares, bajos ingresos económicos, etc., obteniendo un 8,5% de índice de pobreza en la comuna. En este sentido también es muy importante destacar la escasez hídrica, la que ha afectado mucho al sector agrícola.

EVALUACIÓN PADEM 2022.

Indicadores de Gestión PADEM 2022

De acuerdo a los antecedentes presentados y a las acciones realizadas, se desprenden los siguientes resultados de indicadores descendidos, del PADEM año 2022, a partir de los cuales de implementarán acciones correctivas y de mejora continua en todos los procesos educativos, según las distintas áreas de interés.

Rango de porcentajes del indicador

0 - 25 Deficiente

26 - 50 Regular

51 – 75 Bueno

76 – 100 Muy Bueno

Dimensión	Liderazgo:
------------------	-------------------

Sub dimensión: Liderazgo del Sostenedor

Responsable: Sostenedor

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Fortalecimiento de unidad de Remuneraciones y Personal	N° contrataciones nuevas/ total funcionarios de la unidad	0%	No existen medios de verificación para esta acción	No se llevaron a cabo las contrataciones correspondientes en la unidad de remuneraciones y personal.	Deficiente
Difundir manual de los roles del DEM.	N° funcionarios que conocen el, manual de los roles del DEM / Total Funcionarios DEM	0%	No se encuentran los medios de verificación	No existe conocimiento de dicho manual por parte de los funcionarios DEM, ya que se encuentra en elaboración.	Deficiente
Difundir funciones del personal del DEM.	N° funcionarios que conocen las funciones DEM / Total Funcionarios DEM	10%	No se encuentran los medios de verificación	No se ha realizado el proceso correspondiente a la difusión de las funciones correspondientes al personal DEM, ya que se encuentra en elaboración.	Deficiente
Difundir organigrama en los E. E.	N° funcionarios que conocen el organigrama en los E. E / Total Funcionarios EE	10%	Correos electrónicos	Con respecto al organigrama del DEM, este se ha difundido y enviado a los establecimientos educacionales.	Deficiente
Difundir el manual de los roles y funciones en los E. E.	N° funcionarios que conocen el manual de roles en los E. E / Total Funcionarios EE	0%	No existen evidencias de esta acción	Manual de roles y funciones en los E.E	Deficiente
Aplicación de protocolos de procedimientos administrativos para el adecuado funcionamiento del establecimiento.	N° funcionarios que conocen y aplican protocolos administrativos / Total Funcionarios	0%	No existen medios de verificación.	No se cuenta con protocolo para procedimientos administrativos.	Deficiente
Incorporar niveles de educación pre básica al Colegio Bicentenario.	N° de cursos incorporados al EE	0%	No se cuenta con medios de verificación	No se lleva a cabo la incorporación de cursos. Ya que a partir de la evaluación realizada por el área de infraestructura no se cuenta con los	Deficiente

				metros para habilitar las salas necesarias.	
--	--	--	--	---	--

Sub dimensión: Planificación y gestión de resultados.

Responsable: Sostenedor

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Diseñar herramientas comunales que permitan evaluar y realizar seguimiento al proceso pedagógico en contexto remoto.	N° acciones comunales realizadas / Total acciones planificadas	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica en contexto actual	Deficiente
Diseñar instrumentos de medición de los objetivos priorizados.	N° de instrumentos de medición realizados / Total evaluaciones de instrumentos de medición	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica en contexto actual	Deficiente
Diseñar instrumentos de evaluación de eficiencia interna.		0%	No se cuenta con medios de verificación	No se ajusta a estándares indicativos de desempeño	Deficiente

Dimensión	Gestión Pedagógica:
------------------	----------------------------

Sub dimensión: Gestión Curricular

Responsable: U. T. P. Comunal

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Planificar talleres para elaborar instrumentos de evaluación.	N° Talleres desarrollados por área o unidad / Total talleres Planificados	0%	No existen medios de verificación	No se lleva a cabo esta acción	Deficiente
Rediseñar estrategias de proyectos interdisciplinarios.	N° de rediseños de proyectos / Total proyectos interdisciplinarios planificados	0%	No existen medios de verificación	No se lleva a cabo esta acción	Deficiente
Promover la creación de una RED pedagógica comunal de Historia, geografía y Ciencias Sociales, que promueva la transición y articulación entre los distintos niveles educativos de escuelas urbanas y rurales.	N° profesores que participan en reuniones para formación de Red/ Total Profesores de Historia, geografía y Ciencias Sociales de la Comuna.	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica. Ya que la red no se encuentra activa.	Deficiente
Generar redes de trabajo colaborativo con establecimientos y entidades de similares características.	N° de redes de trabajo / Total de Redes Planificadas semestrales	0%	No existen medios de verificación	No contamos con redes de trabajo	Deficiente
Establecer como estrategia de transición educativa, la continuidad pedagógica (articulación) entre el Jardín Infantil y las Escuelas Municipales.	N° de articulaciones de Jardines Infantiles / Total de Escuelas Municipales	0%	No existen medios de verificación	No se realiza dicha acción	Deficiente

Dimensión	Formación y Convivencia:
------------------	---------------------------------

Gestionar charlas sistemáticas a nivel comunal con profesionales que aborden la temática de alimentación saludable.	N° charlas mensual realizadas con profesionales en temáticas de alimentación / N°	50%	Registro de actividad, fotográfico	No se cuenta con Nutricionista DEM, se solicita apoyo a Salud Municipal y Hospital para actividades en establecimientos educacionales.	Regular
---	---	-----	------------------------------------	--	---------

	charlas planificadas				
--	----------------------	--	--	--	--

Sub dimensión: Participación y Vida Democrática.

Responsable: Encargados (según acción) de DEM y EE

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Generar instancias de participación, capacitación y acompañamiento de los profesionales del PIE con las educadoras encargadas de aula del jardín infantil con el fin de generar vínculos y articular entre JI y EE.	N° capacitaciones entre el PIE y educadoras encargadas de aula en jardines / N° capacitaciones planificadas	50%	Actas Reuniones	Nueva aplicación noviembre - diciembre	Regular
Retomar proyectos o talleres de robótica dentro de los EE	N° talleres de robótica realizados dentro de EE.EE / N° talleres planificados.	0% Robótica. 100% Red Explora	Explora: Reuniones mensuales con la coordinación.	2022 no se trabajó en robótica. 4 de 4 establecimientos inscritos en la red explora, trabajaron en ello.	Robótica: Deficiente Explora Muy Bueno
Retomar proyectos o talleres de robótica con la comuna,	N° talleres realizados a la comuna / N° talleres Planificados	0% Robótica. 100% Red Explora	Explora: Reuniones mensuales con la coordinación.		Robótica: Deficiente Explora Muy Bueno
Retomar proyectos o talleres de psicomotricidad en la comunidad	N° talleres de psicomotricidad realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Retomar proyectos o talleres de inglés en EE	N° talleres de inglés realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Retomar proyectos o talleres de inglés en comunidad	N° talleres de inglés realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Capacitaciones en resolución de conflictos para los directivos, docentes, asistentes de la educación.	N° capacitaciones realizadas / N° capacitaciones planificadas	50%	Registro actividad, fotográfico	Talleres	Regular
Plan de Apoyo Focalizado para cursos que rinden Simce.	N° apoyos realizados / N° apoyos planificados	50%	Registro de actividad, material de apoyo	Taller, intervención focalizada	Regular

Dimensión

Gestión de Recursos.

Sub dimensión: Gestión de Personal

Responsable: Sostenedor- Jefa de UTP Comunal.

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Realizar un proceso planificado de inducción comunal para el personal que ingresa a los establecimientos.	N° inducciones mensuales realizadas / Total contratación Mensual	50%	Manual de inducción	Si bien se cuenta con un manual de inducción, este no se ha formalizado aún, por lo cual se	Regular

				proyecta contar con un proceso planificado el proximo año.	
Gestionar la Participación e incorporación de profesionales del PIE en reuniones de apoderados como apoyo a la comunidad educativa.	<u>N° de asistencias PIE a reuniones con apoderados mensuales / Total Reuniones mensuales planificadas</u>	50%	Actas Reuniones		Regular
Desarrollo Profesional Docente.	<u>N° Diplomados de especialidad realizados / N° Diplomados planificados</u>	0%	No existen medios de verificación	Dicha acción no se ha llevado a cabo	Deficiente
alianzas de trabajo.	<u>N° Alianzas de trabajo realizadas / Total de Alianzas planificadas</u>	50%	<u>Convenios realizados</u>		Deficiente
Acciones de levantamiento de información, plan local de desarrollo profesional, necesidades de formación	<u>N° encuestas realizadas / N° encuestas planificadas</u>	0%		No hay medio de verificación	Deficiente

Sub dimensión: Gestión de recursos educativos.

Responsable: Encargada de Adquisiciones DEM

Observación: Información correspondiente a contar de Mayo a Septiembre 2022.

Acciones	Indicador	Porcent aje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Mejorar la conectividad, ya que la conexión ha sido una dificultad que se ha presentado de manera permanente.	<u>N° establecimientos con aumento de velocidad / Total de establecimientos</u>	37.5%	<u>Orden de compra www.mercadopenublico.cl</u>	<u>En conjunto con encargada de Informática se realizó la contratación de Planes de internet para (6) EE. Urbanos</u>	Regular
Gestionar la implementación de recursos tecnológicos necesarios a los establecimientos educacionales, a través de fondos de educación.	<u>Total de recursos tecnológicos anuales adquiridos / Total de recursos tecnológicos planificados</u>	0%		<u>Se han realizado procesos de contrataciones para adquisición pero han fracasado y no se ha tenido éxito por falta de materia de prima de los proveedores y alza de precio en los equipos e insumos computacionales</u>	Deficiente
Invertir en recursos tecnológicos para favorecer la labor docente sobre todo en tiempos de pandemia, en los EE .	<u>N° recursos tecnológicos adquiridos en EE / Total de recursos tecnológicos planificados</u>	0%		<u>De acuerdo a la modalidad de clases presencial de los E.E. no han cursado requerimientos</u>	Deficiente
Invertir en recursos tecnológicos para favorecer la labor docente sobre todo en tiempos de pandemia, en los JI.	<u>N° recursos tecnológicos adquiridos en JI / Total de recursos tecnológicos planificados</u>	0%		<u>No se ha requerido Implementación para JI VTF</u>	Deficiente

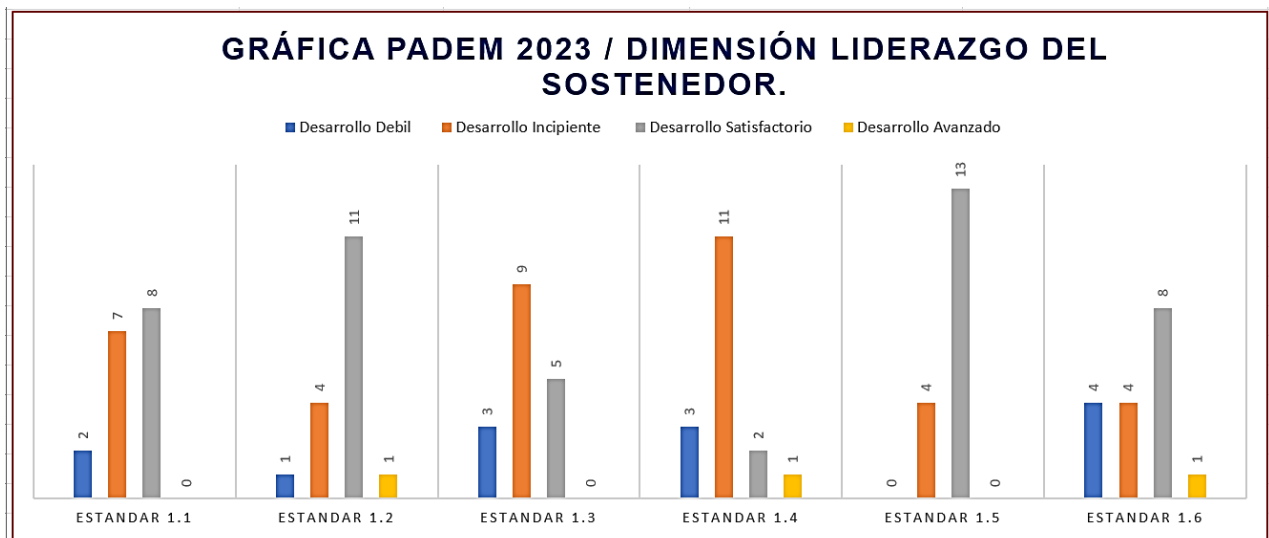
Principio: Conservación.

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Creación del primer vivero de árboles nativos de la comuna.	<u>N° de viveros de árboles nativos creados / N° de viveros planificados</u>	0%	No existen medios de verificación	Esta acción se proyecta para fin de año.	Deficiente
Capacitación y ejecución de acciones en el cuidado del agua para todos los EE.	<u>N° de capacitaciones en el cuidado del agua / N° capacitaciones planificadas</u>	50%			Regular

DIAGNÓSTICO.

Autoevaluación de Desarrollo de los Estándares Indicativos de Desempeño Para Establecimientos y Sostenedores.

Dimensión Liderazgo	
1.- LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	
Estándar 1.1	El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo.
Estándar 1.2	El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos
Estándar 1.3	El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño
Estándar 1.4	El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.
Estándar 1.5	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.
Estándar 1.6	El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares.

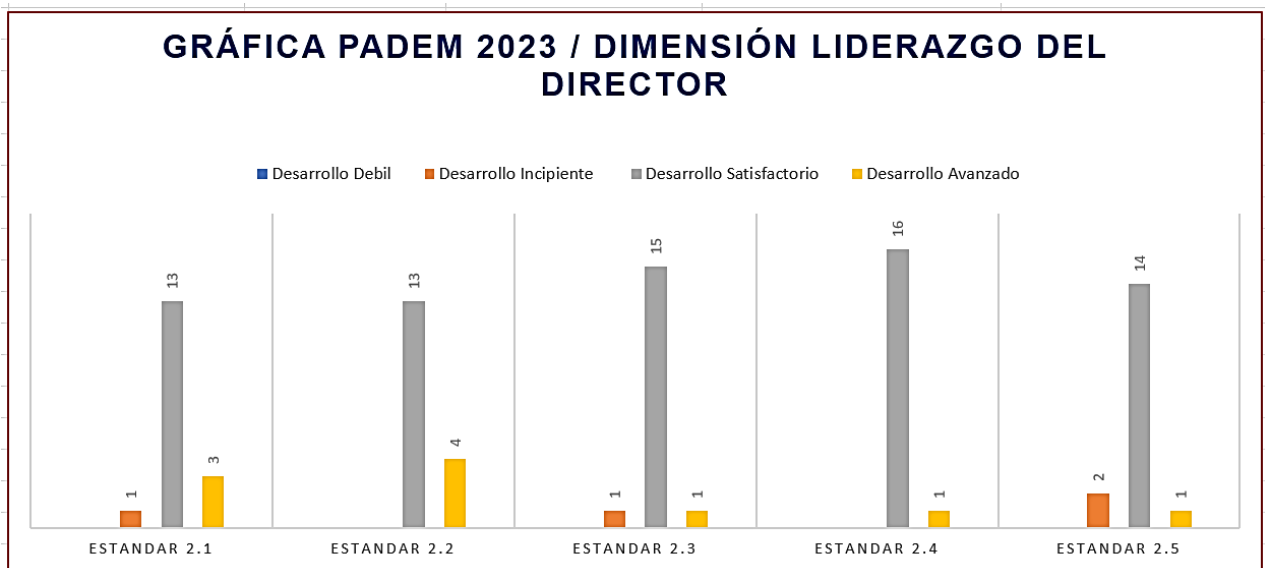


Análisis Cualitativo Dimensión Liderazgo / Liderazgo del Sostenedor

Dentro de los análisis de resultados de la autoevaluación por cada uno de los establecimientos, se verifica que de acuerdo a los puntos de la dimensión de liderazgo del Sostenedor, el mayor porcentual lo obtiene en correlación el estándar 1.5, equivalente a un 76.4% de la muestra, el cual hace referencia a la capacidad que tiene el sostenedor de generar canales fluidos de comunicación con los Directores, comunidades educativas, establecimientos y instituciones del Estado. A la vez, pero en el análisis porcentual antagonista, con un 23.5% el universo manifiesta que el estándar 1.6 es el más débil de acuerdo al nivel de desarrollo, mencionando que el sostenedor no asegura que los EE a su cargo funcionen en red y en el

caso de no tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con EE similares. En esta misma línea de análisis destacamos valores porcentuales en los estándares 1.2 con un 64.7%, 1.3 con un 52.9% y el estándar 1.4 con un 64.7 respectivamente. Haciendo referencia a que se definen formalmente funciones que se asumen, que se delegan a equipo directivos, se mantiene un estándar de altas expectativas para con los directores de los EE de la comuna y finalmente se supervisa de manera permanente los cambios estructurales necesarios para asegurar el correcto funcionamiento de los EE a su cargo.

Dimensión Liderazgo	
2.- LIDERAZGO DEL DIRECTOR	
Estándar 2.1	El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.
Estándar 2.2	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
Estándar 2.3	El director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua.
Estándar 2.4	El director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.
Estándar 2.5	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.

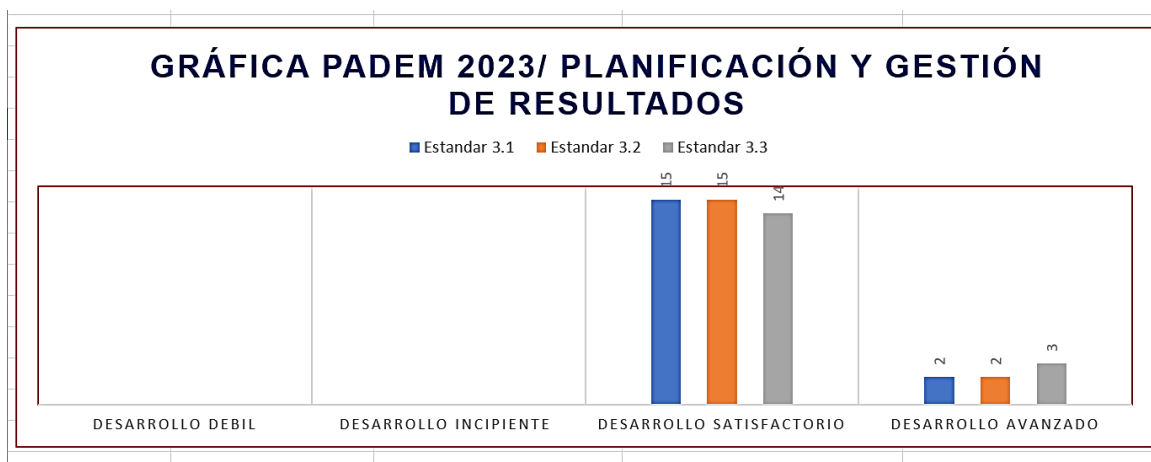


Análisis Cualitativo Dimensión Liderazgo / Liderazgo del Director.

El análisis de resultados según esta dimensión relacionada al liderazgo del Director dentro de los distintos Establecimientos Educativos de nuestra comuna, nos arroja valores porcentuales por sobre la media en relación a la dimensión anteriormente analizada, destacando un balance en el nivel satisfactorio en todos los estándares de esta dimensión dando un promedio porcentual transversal del nivel de un 83.5%. Destacando estándares como centrar la gestión del director en el logro de objetivos académicos, dirección efectiva de los EE, potenciar el compromiso y colaboración de las comunidades educativas en su conjunto. No obstante, en esta misma línea de análisis representativo, hay un 11.7% como promedio porcentual en el nivel de desarrollo avanzado, lo que ayuda a fortalecer el valor porcentual

obtenido en el nivel de desarrollo anterior, destacando aún más el cómo el liderazgo del director se ve fortalecido a través de este análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

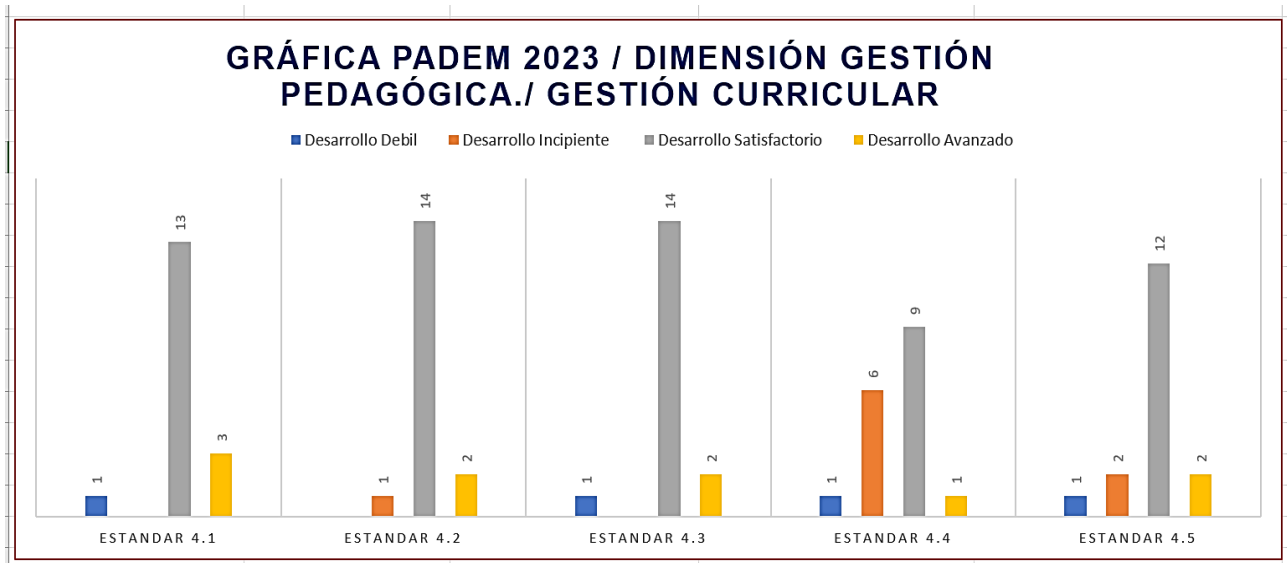
Dimensión Liderazgo	
3.- PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS	
Estándar 3.1	El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
Estándar 3.2	El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde.
Estándar 3.3	El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.



Análisis Cualitativo Dimensión Liderazgo / Planificación y Gestión de Resultados

Al igual que en el análisis porcentual de la sub dimensión anterior del área de Liderazgo, en esta área los valores porcentuales se concentran en un 88.2% en el nivel de desarrollo satisfactorio y un 13.7% en el nivel de desarrollo avanzado de todo el universo de la muestra, dejando a los niveles débil e incipiente en un 0% con ninguna intervención. Dados estos valores porcentuales se hace evidente que los planes de mejoramiento están relacionados con el proyecto educativo institucional, por parte de la dirección de los EE se monitorea la implementación de este plan de mejora evaluando cumplimientos y metas, finalmente se toman decisiones consensuadas en base a la sistematización continua de los diferentes procesos.

Dimensión Gestión Pedagógica.	
4.- GESTIÓN CURRICULAR	
Estándar 4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
Estándar 4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.
Estándar 4.3	El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Estándar 4.4	El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.
Estándar 4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.



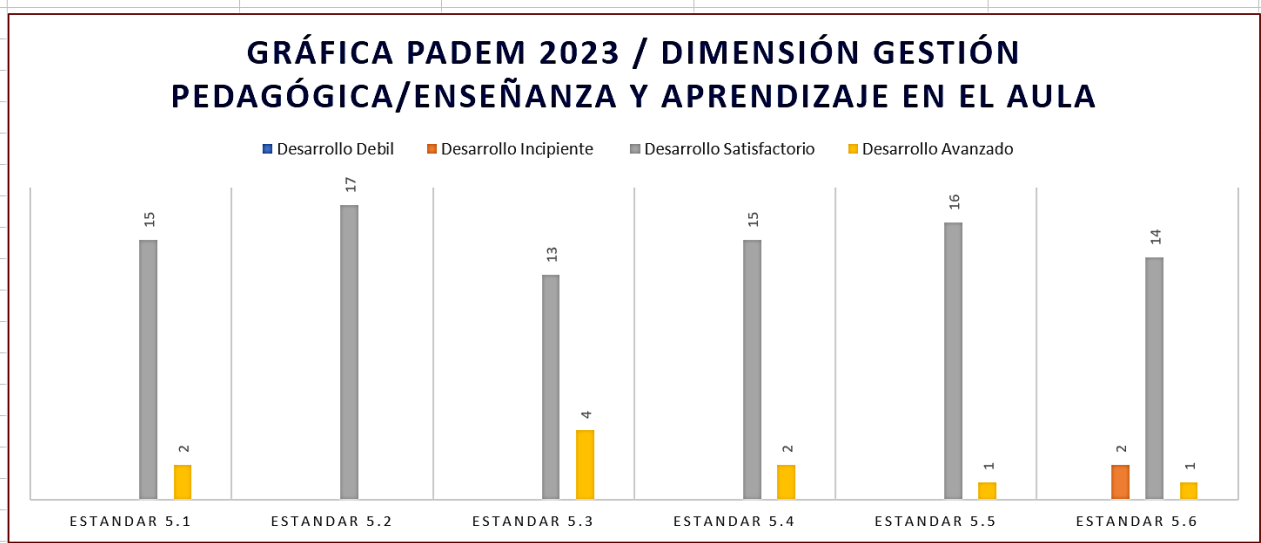
Análisis Cualitativo Dimensión Gestión Pedagógica / Gestión Curricular.

El análisis de los resultados obtenidos en la dimensión Pedagógica / Gestión Curricular, refleja el trabajo realizado desde el área curricular de los EE de la Comuna, concentrando su análisis porcentual en el nivel de desarrollo satisfactorio con un promedio porcentual de un 72.9% evidenciando que tanto la dirección de los EE como el equipo técnico pedagógico realiza una implementación efectiva de las bases y planes curriculares acordes a su realidad, desarrollando un trabajo articulado con la planta docente en correlación a lineamientos pedagógicos ministeriales y comunes, planificación conjunta, acompañamiento docente y evaluación de los aprendizajes. No obstante, se evidencia que existen aspecto por mejorar equivalentes a un promedio porcentual del 5,8% en los mismos estándares ya señalados, dejando como reflexión que, si bien estas prácticas están instaladas falta una verificación efectiva para que este 5,8% se sume al promedio porcentual mayor, logrando valores altos en estándar para esta dimensión.

Dimensión Gestión Pedagógica.

5.- ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

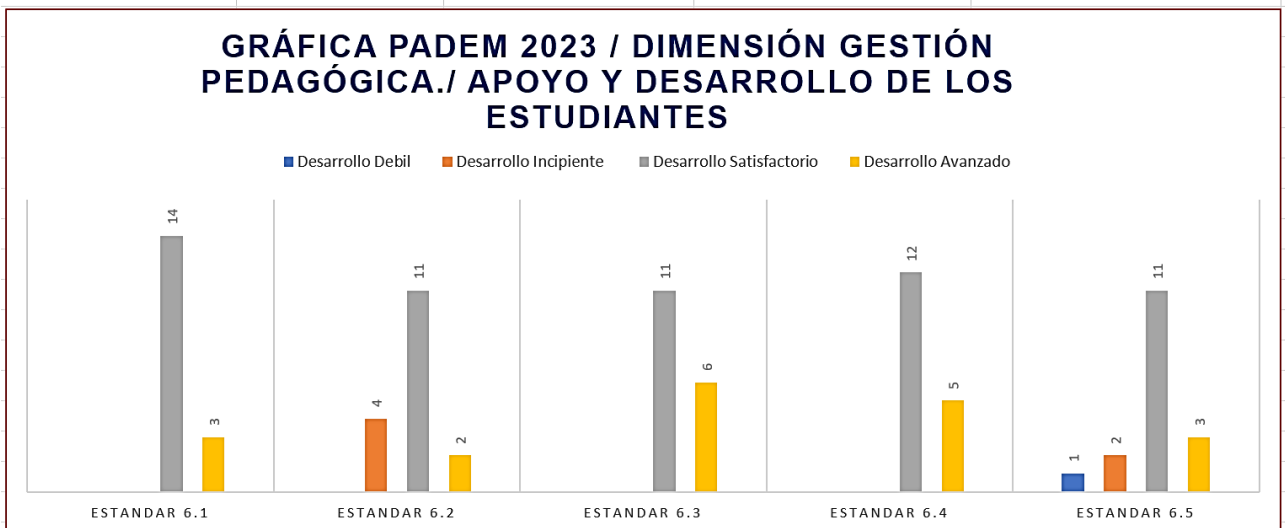
Estándar 5.1	Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.
Estándar 5.2	Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.
Estándar 5.3	Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.
Estándar 5.4	Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.
Estándar 5.5	Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.
Estándar 5.6	Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.



Análisis Cualitativo Dimensión Gestión Pedagógica / Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.

Del global de este análisis en cuanto a niveles porcentuales en estándares indicativos, esta es una de las dimensiones en donde más se demuestra los buenos resultados y apreciaciones del universo que se sometió a análisis. De los estándares 5.1 al 5.6 que son lo que componen esta dimensión el 86.2% se encuentra encasillado en el nivel de desarrollo satisfactorio, destacando un 100% en el indicador 5.2, en donde los docentes de la comuna evidencian un trabajo pedagógico pertinente, con estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje para un correcto logro de los objetivos pedagógicos. Señalar además que en esta dimensión se refleja un 0% de apreciaciones encasillas en el indicador débil. Finalmente, con un promedio porcentual igual a un 11.7% los indicadores 5.1,5.3,5.4,5.5 y 5.6 se encuentran en nivel avanzado.

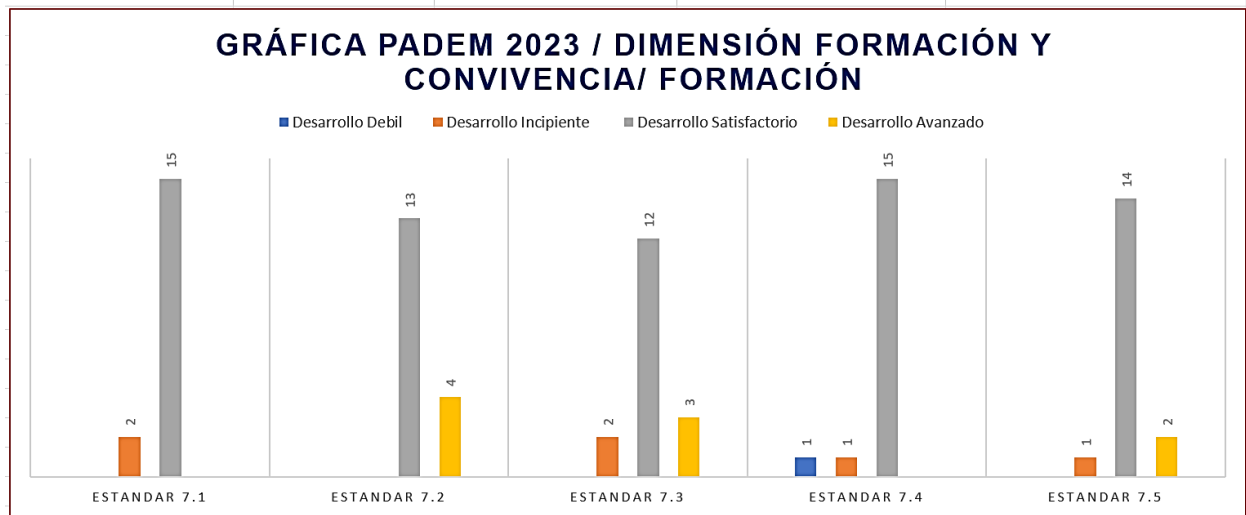
Dimensión Gestión Pedagógica.	
Estándar 6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.
Estándar 6.2	El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
Estándar 6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.
Estándar 6.4	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar
Estándar 6.5	El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.



Análisis Cualitativo Dimensión Gestión Pedagógica / Apoyo y Desarrollo de los Estudiantes.

En esta área del análisis en cuanto a dimensiones a estudiar se pudo observar un valor porcentual que sobresale de la media, en específico el nivel de desarrollo avanzado con un 35.2% del indicador 6.3 refleja que la dirección de los EE en colaboración con el cuerpo docente identifican a tiempo a todos aquellos estudiantes que presentan alguna dificultad ya sea social, afectiva y conductual implementando a su vez medidas pertinentes y efectivas para apoyarlos. Dentro del mismo análisis y con un promedio porcentual del 69.3%, el apoyo a los estudiantes se potencia a través de; identificación temprana de aquellos alumnos(as) con vacíos o problemas de aprendizaje, implementación de estrategias efectivas para potenciar de manera integral a nuestros estudiantes, acciones remediales para evitar la deserción escolar y finalmente la diversificación de los enfoques en específico el intercultural y el inclusivo.

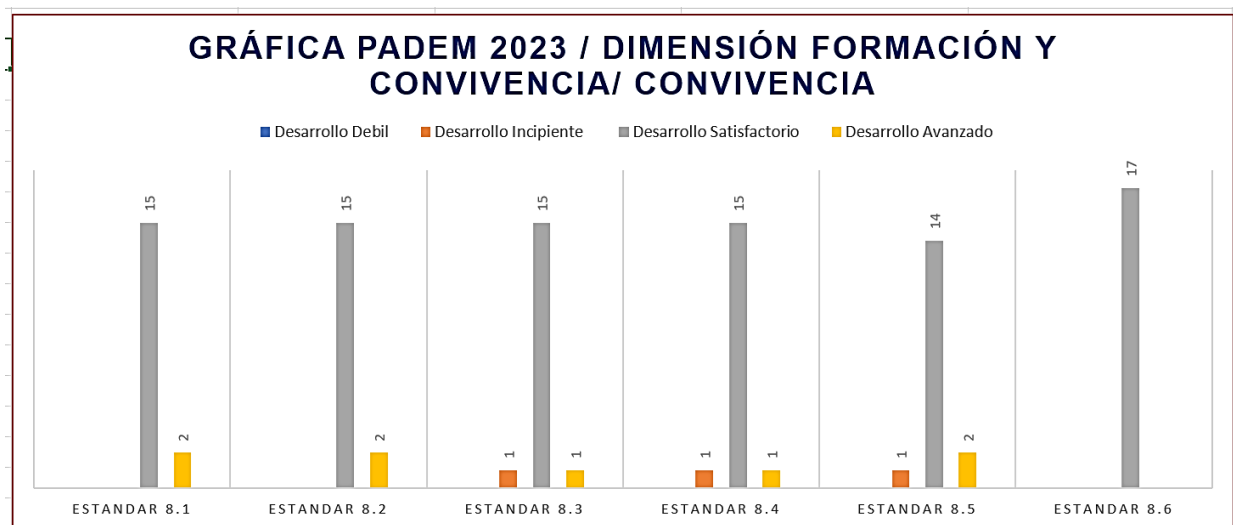
Dimensión Formación y Convivencia	
7.- FORMACIÓN	
Estándar 7.1	El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
Estándar 7.2	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente.
Estándar 7.3	El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.
Estándar 7.4	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.
Estándar 7.5	El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.



Análisis Cualitativo Dimensión Formación y Convivencia / Formación.

En el análisis de la dimensión formación y convivencia con enfoque en formación, se vuelve dar la constante que los más altos valores porcentuales se concentran en el nivel desarrollo satisfactorio, en este caso en específico un 81.2% del total. Dejando como referente que dentro del trabajo que se está realizando hasta el día de hoy en esta dimensión refleja un equipo directivo que planifica, implementa y monitorea iniciativas de formación general, promueve hábitos de vida saludable, existe un acompañamiento efectivo por parte de los profesores jefe de cada uno de los cursos y se incluye de manera funcional a los padres y apoderados de los distintos establecimientos de la comuna. Del mismo modo, es necesario mencionar que hay valores porcentuales promediados en un 18% que ratifican y fortalecen este análisis, centrando a los estándares 7.2,7.3 y 7,5 en el nivel de desarrollo avanzado.

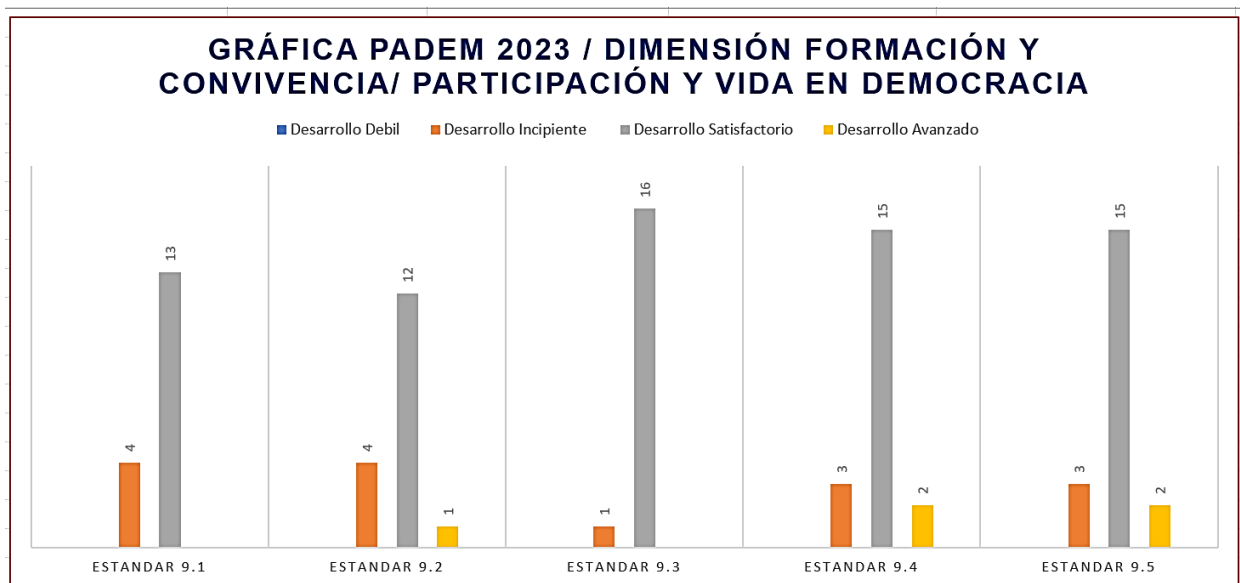
Dimensión Formación y Convivencia	
8.- CONVIVENCIA	
Estándar 8.1	El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
Estándar 8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.
Estándar 8.3	El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.
Estándar 8.4	El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.
Estándar 8.5	El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.
Estándar 8.6	El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.



Análisis Cualitativo Dimensión Formación y Convivencia / Convivencia.

Luego de la puesta en marcha del análisis a nivel comunal en relación a las dimensiones que componen este PADEM2023, se verifica que en esta dimensión con enfoque en convivencia propiamente tal, los estándares analizados se concentran en un 89% en el nivel de desarrollo satisfactorio para todos los EE de la comuna, reflejando un trabajo mancomunado por todas las comunidades educativas relacionado a equipos directivos que promueven modelan y aseguran ambientes de trabajo favorables para el aprendizajes y la sana convivencia, generan ambientes únicos y diversos aceptando y respetando diferencias de género, se regula el cumplimiento del reglamento de convivencia en cada uno de sus ejes, en específico aquellos que atentan contra la sana convivencia de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Dimensión Formación y Convivencia	
9.- PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA	
Estándar 9.1	El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.
Estándar 9.2	El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos.
Estándar 9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas
Estándar 9.4	El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.
Estándar 9.5	El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

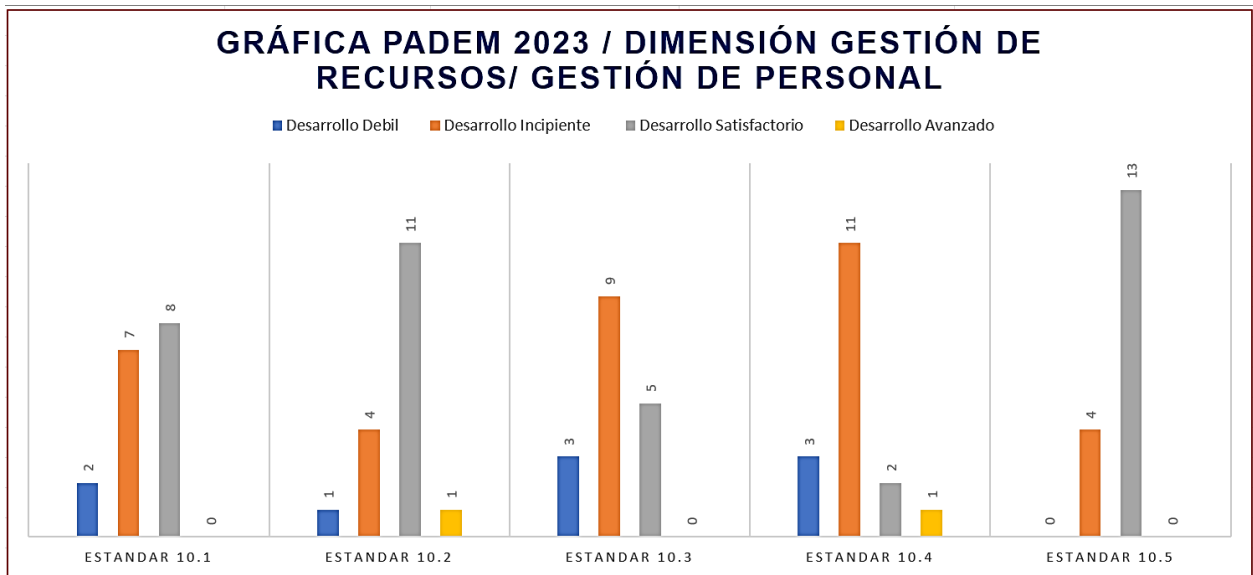


Análisis Cualitativo Dimensión Formación y Convivencia / Participación y Vida en Democracia.

Finalmente como cierre de análisis de esta dimensión de formación y convivencia en participación y vida en democracia, los valores y promedios porcentuales se distribuyen de manera más equitativa desde el nivel de desarrollo incipiente al avanzado. Con un promedio porcentual de 17.6% varios estándares se encuentran en el nivel incipiente; haciendo referencia a que la proyección de un proyecto educativo único y un personal que incentive en los estudiantes la responsabilidad social, están más bien en proceso de trabajo y consolidación para un parte de la población analizada.

Con un promedio de 75.2% los rangos de apreciación realizados por la otra parte de la población acerca de estos mismos aspectos o estándares indicativos, se manifiesta que dentro de las comunidades educativas se refleja a los equipos directivos, grupos de profesores, centro de estudiantes y directivas de curso, fomentando de manera dinámica y efectiva la expresión de opiniones, la deliberación y debate fundado frente a diversas temáticas propias de cada realidad educativa.

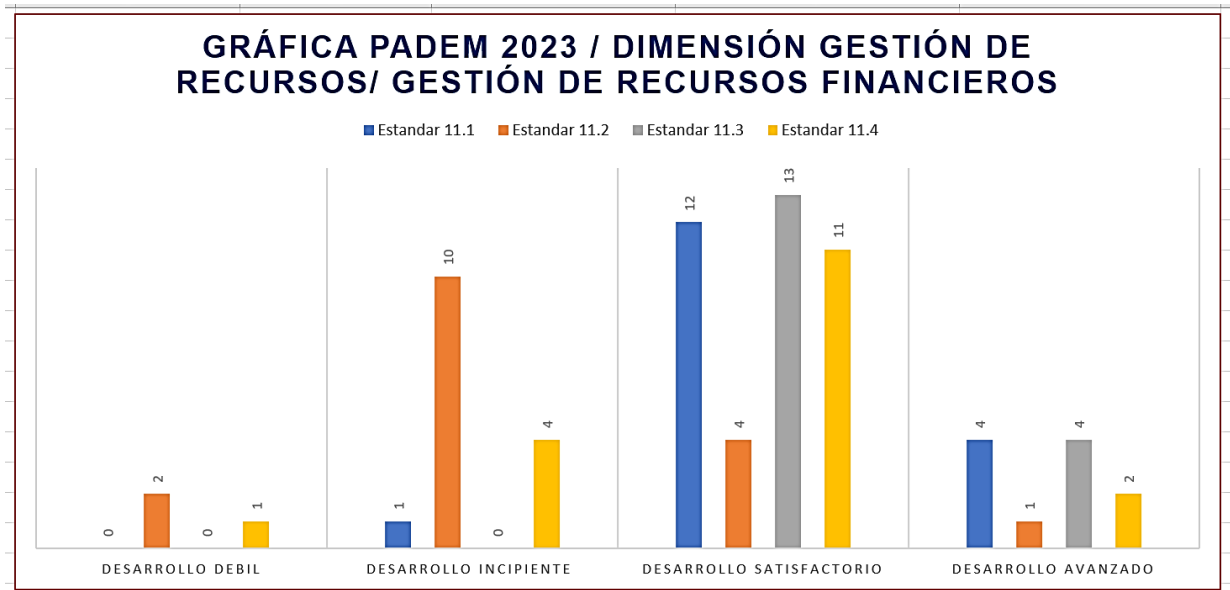
Dimensión Gestión de Recursos	
10.- GESTIÓN DE PERSONAL	
Estándar 10.1	El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.
Estándar 10.2	El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.
Estándar 10.3	El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.
Estándar 10.4	El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
Estándar 10.5	El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo.



Análisis Cualitativo Gráfica PADEM 2023 Dimensión Gestión de Recursos / Gestión de Personal.

Luego del análisis en relación a los valores porcentuales de las diferentes alternativas frente a la gestión de personas, en esta dimensión en específico se resaltan valores porcentuales que rondan y destacan un trabajo por porcentajes promedio de 7.27% en el nivel de desarrollo avanzado, evidenciando a modo general que dentro del proceso de gestión se realizan de manera efectiva los procesos administrativos del personal. A su vez un valor porcentual de 51.72% del universo de encuestados manifiesta que las descripciones o estándares ya mencionados se desarrollan de manera ordenada y cumpliendo con las labores administrativas correspondientes. El valores porcentual restante se concentra en el nivel de desarrollo incipiente dejando en valor 0 el nivel de desarrollo débil para efectos de análisis de esta dimensión.

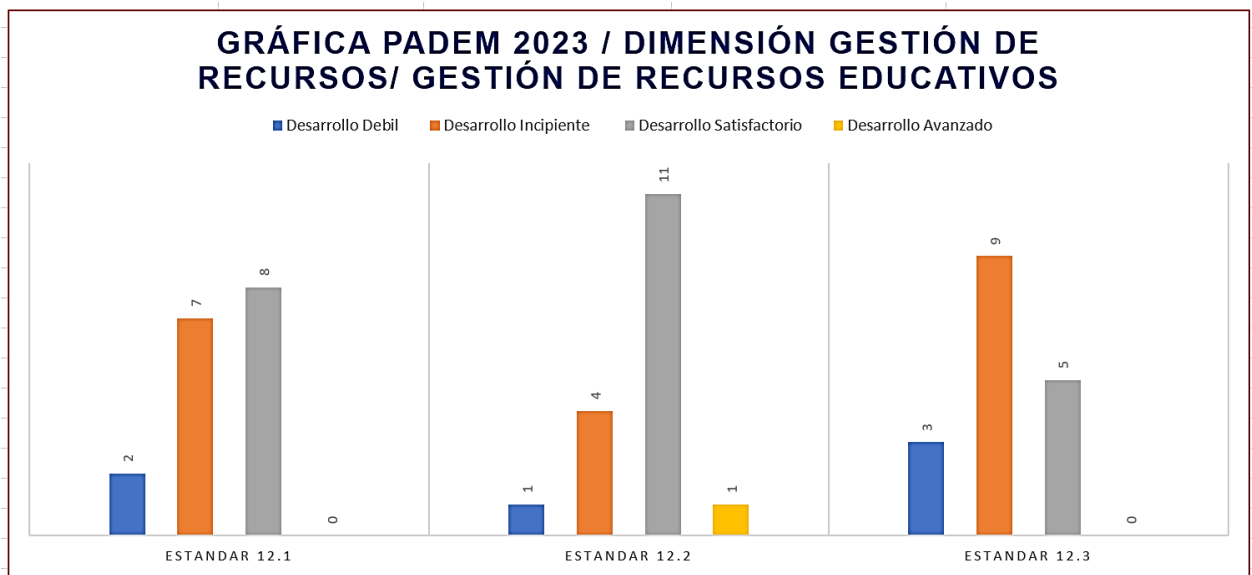
Dimensión Gestión de Recursos	
11.- GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	
Estándar 11.1	El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
Estándar 11.2	El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.
Estándar 11.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.
Estándar 11.4	El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional..



Análisis Cualitativo Dimensión Gestión de Recursos / Gestión de Recursos Financieros.

Dada la valoración y análisis de los datos obtenidos para esta dimensión en específico, ligada al área de gestión de recursos financiero en educación, los valores porcentuales se distribuyen de manera equitativa en torno a los diferentes niveles de desarrollo. Un promedio porcentual de un 16.1% corresponde a que los estándares de la dimensión analizada se encuentra en un nivel de desarrollo avanzado, destacando que la gestión de matrícula, asistencia de estudiantes y el cumplimiento de la normativa vigente para estos términos se realiza de manera regular y pertinente. Del mismo modo, un 57.3% evidencia que los estándares en su media se encuentran en un nivel satisfactorio revelado la correcta gestión de recursos financieros en los establecimientos de la comuna y en el departamento a cargo. Finalmente un promedio porcentual equivalente a un 21.1% manifiesta que estos estándares están en los niveles débil e incipiente, lo que evidencia una intervención con medidas remediales para los mismos.

Dimensión Gestión de Recursos	
12.- GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	
Estándar 12.1	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
Estándar 12.2	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
Estándar 12.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.



Análisis Cualitativo Dimensión Gestión de Recursos / Gestión de Recursos Educativos.

Al finalizar el balance en relación a los niveles de logro obtenidos frente a diversos estándares que complementan la labor pedagógica y de gestión dentro de los EE de nuestra comuna, dentro de la gestión de recursos educativos como último punto en análisis, se evidencia una inclinación porcentual hacia el nivel de desarrollo incipiente con un valor promedio de 56.8% reflejando la lentitud en los procesos de compra y adquisición de los insumos para el correcto funcionamiento de los EE. Del mismo modo un 17.6% de las elecciones se concentra en el nivel de desarrollo débil en específico en el estándar 12.1 el cual menciona que tanto el sostenedor como los equipos directivos no aseguran mantener una infraestructura y equipamiento en buen estado para el desarrollo regular de clases.

MATRÍCULA EN LA COMUNA.

En nuestra comuna de Cabildo atendemos a 3.075 estudiantes en los diferentes niveles de enseñanza, Educación Parvularia, Básica, Media Humanista-Científica y Técnico-Profesional, y Educación de Adultos, principalmente de la comuna de Cabildo y otras comunas de la Quinta y Cuarta región.

En la educación media, ofrecemos educación técnico-profesional a través de las especialidades de Gastronomía, Administración, Mecánica Automotriz, Explotación Minera, Metalurgia Extractiva y Asistencia en Geología.

El contar con una educación en todos los niveles y lugares de la comuna, es una oportunidad para que los establecimientos educacionales concreten acciones en razón de cautivar y atraer matrícula. Pues la migración a establecimientos de otras dependencias es la preocupación y reflejo de lo que acontece a nivel nacional.

En el año 2022 se observa una baja en la matrícula comunal de 15 estudiantes en promedio en comparación con el año 2021, esto se debe a la migración de familias producto de la pandemia, y la sequía en la zona rural.

CURSOS ESTABLECIMIENTOS	2021	2022	Variación matrícula 2021 - 2022	OBSERVACIONES
ARTIFICIO	168	166	-2	
ALICAHUE	22	20	-2	
HANS WENKE M	414	392	-22	
ESTER SILVA S	115	125	+10	
SAN LORENZO	107	112	+5	
PABLO NERUDA	70	62	-8	
LA VIÑA	199	179	-20	
LA VEGA	233	227	-6	
LOS ANGELES	13	16	+3	
GUAYACAN	6	9	+3	
LAS PUERTAS	3	5	+2	
ARAUCARIA	433	433	=	
C BICENTENARIO	227	223	-4	
CRAD	16	19	+3	
LICEO A-2	481	514	+33	
LBTPM	495	491	-4	
Total Estabec. Educativos	3002	2993	-9	
J.I. Rinconcito	48	45	-3	
J.I. Santa Marta	40	37	-3	
Total Jardines Infantiles	88	82	-6	
TOTAL	3090	3075	-15	

Luego de realizar un análisis gráfico a la matrícula final del año 2021 y su variación en comparación agosto del año 2022 a nivel comunal, podemos concluir, que no existe una variación significativa, ya que sólo es un 0,4% menos que el año anterior, o sea, menos de un punto porcentual, lo que equivale a un total de 15 alumnos.

La baja de matrícula se concentra en los siguientes establecimientos educacionales: Escuela Hans Wenke Mengers con 22 estudiantes lo que equivale a una baja de - 5,3% en su matrícula, Escuela Básica Municipal Araucaria con 20 estudiantes lo que equivale a una baja de - 4,6% en su matrícula. Dichos establecimientos se encuentran con sus protocolos de acción activos de detección y prevención de deserción escolar, a cargo de los equipos de convivencia escolar de ambos establecimientos.

En cuanto a los establecimientos que aumentaron su matrícula se destaca a nivel comunal en

Educación Media y de Adultos el Liceo A-2 con 33 estudiantes lo que equivale a un 6.8 % de su matrícula. Con éste establecimientos se trabaja en acompañamiento continuo desde la Unidad Técnico Pedagógica en coordinación con el Equipo Directivo, para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión.

En la siguiente tabla se observa la matricula actual al 12 de agosto 2022 según establecimientos y desglosada por cursos.

CURSOS ESTABLECIMIENTOS	PK	K	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	TOTAL
ARTIFICIO	12	15	19	14	16	18	12	25	18	17	166
ALICAHUE			3	2	3	3	4	5	0		20
HANS WENKE M	30	33	40	31	32	41	49	35	45	56	392
ESTER SILVA S	14	12	10	16	11	12	11	11	13	15	125
SAN LORENZO	12	10	13	10	5	6	10	13	13	20	112
PABLO NERUDA	7	13	7	5	5	5	10	10			62
LA VIÑA	11	16	24	24	10	24	8	21	19	22	179
LA VEGA	20	18	24	19	21	22	24	32	27	20	227
LOS ANGELES			3	2	3	2	3	3			16
GUAYACAN			5	0	1	1	1	1	0		9
LAS PUERTAS			2	2	0	0	1				5
ARAUCARIA	30	28	34	38	36	45	52	48	59	63	433
C BICENTENARIO			26	31	28	26	32	22	32	26	223
CRAD		2			2			6	5	4	19
LICEO A-2			125	92	94	110		39	54		514
LBTPM			131	130	118	112					491
Total Establec. Educativos											2993
J.I. Rinconcito	18	27									45
J.I. Santa Marta	15	22									37
Total Jardines Infantiles											82
TOTAL											3075

La concentración de matrícula se encuentra localizada en los establecimientos de educación básica equivale a un 54,9 % de la matrícula comunal, con un total de 1.688 estudiantes; esto se debería principalmente a que la matrícula se encuentra distribuida en 13 establecimientos de la comuna. De los cuales tres son urbanos concentrando el 55% de la matrícula de educación básica, los otros 10 establecimientos que imparten educación básica se encuentran en el sector rural concentrando un 45% de la matrícula de educación básica de la comuna.

La educación parvularia aporta el 11,9% a la matrícula comunal, en 10 establecimientos educacionales, de estos, 3 en la zona urbana y 7 en el sector rural.

La educación media concentra el 32,6% de la matrícula comunal, esto se podría atribuir a la oferta educativa técnico profesional que imparten, lo que convierte a nuestros liceos en centros atractivos para la continuación de estudios, debido a la oferta principalmente de la educación técnico profesional que se imparte, se hace atractiva a estudiantes de otras comunas dentro y fuera de la región, por este motivo la oferta educativa en este grupo etario es mayor a la que se necesita en la comuna, según el último Censo.

El establecimiento de educación especial aporta un 0,6% al total de la matrícula comunal, ya que asisten a éste centro sólo estudiantes con NEE de mayor complejidad, pues son los establecimientos de educación básica, quienes a través de sus Programas de Integración Escolar dan cobertura a la atención a la diversidad de NEE existentes en la comuna.

Respecto a la situación actual por covid-19, no existe baja de la matrícula ni deserción escolar en la comuna por este motivo.

ASISTENCIA MEDIA DESEADA Y ESPERADA

En la siguiente tabla se observa la asistencia promedio anual en porcentaje según establecimientos.

Establecimiento	Asistencia General por Establecimiento	
	Asistencia % 2022	100%
Escuela Valle de Artificio	94.81	\$ 22,511,292
Escuela Ester Silva Somarriva	83	\$ 16,440,875
Escuela La Viña	88.29	\$ 22,559,774
Escuela La Vega	87.11	\$ 28,616,615
Escuela San Lorenzo	90.65	\$ 14,343,879
Escuela Hans Wenke Mengers	85.89	\$ 51,303,851
Escuela Araucaria	85.42	\$ 64,266,301
Colegio Bicentenario	86.52	\$ 20,289,371
Escuela Pablo Neruda	89.94	\$ 9,858,936
Escuela La Frontera de Alicahue	97.47	\$ 1,696,100
Escuela Los Ángeles	95.64	\$ 1,354,854
Escuela Guayacán	100	\$ 768,852
Escuela Las Puertas	93.17	\$ 269,568
CRAD Paul Percy Harris	81.1	\$ 4,638,969
Liceo A - 2	85	\$ 71,440,561
Liceo BTP Minería	90	\$ 52,555,744
TOTAL	89.5	\$ 382,915,541
J.I. Rinconcito	64.67	\$ 8,537,682
J.I. Santa Marta	86.1	\$ 8,156,232
TOTAL JI VTF	75.39	\$ 16,693,914
TOTAL COMUNAL	82.45	\$ 399,609,455

Si se analiza la asistencia promedio anual que es un 89,5 % se puede visualizar que si cada uno de los establecimientos de la comuna aumenta su asistencia a 100%, la subvención tradicional aumentaría en \$ 60.000.000 millones aproximadamente, por lo que sería la asistencia deseada, ya que es un incremento importante que permitirían solventar gastos que ya no se pueden hacer por subvención SEP o FAEP que los establecimientos necesitan y solicitan para su óptimo funcionamiento, se incluirá como meta para este PADEM 2023 incrementar la asistencia media en un 5,5% por lo que 90% sería la asistencia esperada. En este análisis cabe mencionar que los establecimientos que tienen más baja asistencia se implementará un plan de incentivo para los estudiantes para que mejoren los porcentajes asistencia a clases.

Sellos de los Establecimientos Municipales 2023.

Establecimientos	Sello
VALLES DE ARTIFICIO	Lector - Directivo
LA FRONTERA Alicahue	Ambientalista - Artístico
HANS WENKE M	Deportivo - Artístico
ESTER SILVA S	Artístico - Deportivo
SAN LORENZO	Deportivo - Lector
PABLO NERUDA	Personas Lectoras
LA VIÑA	Comunidad Activa
LA VEGA	Afectivo
LOS ANGELES	Lector
GUAYACAN	Lector – Vinculación con el entorno campestre
LAS PUERTAS	Lector
ARAUCARIA	Literario
C. BICENTENARIO	Lector
CRAD	Autonomía – Autocuidado - Autoestima
LICEO A-2	Deportivo - Artístico
LICEO BTM	Minero

Horas docentes necesarias para cubrir curriculum 2023

CURSOS ESTABLECIMIENTOS	PK	K	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Ed Ad	Rel Eva	EFI ING EPA	HORAS INCRE	TOTAL HORAS
ARTIFICIO	32	30	38	38	38	38	38	38	38	38			4	52	422
ALICAHUE			38		38									12	88
HANS WENKE M	64	60	76	76	76	76	76	76	76	76		30	8	111	881
ESTER SILVA S		32	38	38	38	38	38	38	38	38			2	36	374
SAN LORENZO		32	38	38	38	38	38	38	38	38			2	50	388
PABLO NERUDA		32		38		38	38	38	38				2	36	260
LA VIÑA	32	30	38	38	38	38	38	38	38	38			4	47	417
LA VEGA	32	30	38	38	38	38	38	38	38	38			4	52	422
LOS ANGELES			31	4	3									7	45
GUAYACAN			31	4	3									8	46
LAS PUERTAS			31	4	3									7	45
ARAUCARIA	32	60	76	76	76	76	76	76	76	76		25	6	98	829
CRAD		30	32	33	34	38	17							29	213
LICEO A-2			210	168	168	168					100			118	932
LBTPM			168	168	126	126								89	677
C BICENTENARIO			38	38	38	38	38	38	38	38				47	351
TOTAL	192	336	921	799	755	750	435	418	418	380	100	55	32	799	6.390
J.I. RINCONCITO	44	44													88
J. I. SANTA MARTA	44	44													88
															176

Total Horas Plan de Estudio 2023

Vía de Financiamiento: Subvención Tradicional

N°	Nivel de Enseñanza	Total Horas
1	Educación Parvularia	498
2	Educación Básica	4.070
3	Educación Media HC/TP	1.509
4	Educación Especial	213
5	Educación de Adultos	100
TOTAL		6.390

Vía de Financiamiento: Subvención JUNAEB

N°	Nivel de Enseñanza	Total Horas
1	Educación Parvularia	176

Al analizar las tablas de horas docentes para cubrir el curriculum 2023 hay que mencionar que se cumple con la normativa vigente cubriendo todas las horas para los planes de estudio de cada uno de los establecimientos educacionales de la comuna de Cabildo. La proyección para el año 2023 es un incremento de 44 horas para la creación de 7° año básico en la escuela Pablo Neruda de Los Molinos.

DOTACIÓN DOCENTE

Docente en Establecimientos Educacionales de la Comuna

En la siguiente tabla se presenta el número de docentes que se desempeñan según establecimientos y su calidad contractual en el año 2022.

Establecimientos	TITULAR	CONTRATA	TOTAL
VALLES DE ARTIFICIO	20	0	20
LA FRONTERA Alicahue	4	1	5
HANS WENKE M	38	7	45
ESTER SILVA S	15	4	19
SAN LORENZO	16	2	18
PABLO NERUDA	8	3	11
LA VIÑA	17	2	19
LA VEGA	26	3	29
LOS ANGELES	3	0	3
GUAYACAN	1	0	1
LAS PUERTAS	1	0	1
ARAUCARIA	34	9	43
C. BICENTENARIO	17	1	18
CRAD	5	2	7
LICEO A-2	41	8	49
LICEO BTM	19	8	27
Total Establecimientos	265	50	315

Debido a la ley 19648 del 25-04-2019 que “Otorga titularidad en el cargo a profesores contratados a plazo fijo por más de tres años” y de la ley 21176 del 11-10-2019 que “Otorga a los profesionales de la educación titulares de una dotación docente la titularidad de las horas de extensión en calidad de contrata”, en nuestra comuna de Cabildo de un total de 315 docentes 265 cuentan con calidad de titulares, lo que representa un 84,2 % de y solo 50 de los docentes tienen la calidad a contrata lo que representa un 15,8% del total de docentes de nuestra comuna, esto es muy favorable para nuestros docentes ya que tienen una estabilidad laboral que les permite tener una fuente de ingresos fija, estable, con sus cotizaciones previsionales al día.

En la siguiente tabla se presenta nómina de docentes titulares de la comuna.

NOMBRE			HRS
Araya	Aravena	Cecilia	34
Arcaya	Pizarro	Eugenia	44
Berrios	Ramírez	Ma. Fernanda	36
Cataldo	Morales	María	44
Cortés	Torres	Claudia	35
Fernández	Sandoval	Ximena	32
Figueroa	Vega	Valentina	37
Flores	Tapia	Michael	44
Herrera	Marin	Patricio	34
Ibaceta	Cifuentes	Julia	35
Ordenes	Contreras	Katherine	37
Oyanedel	Pizarro	Loreto	40
Pizarro	Pizarro	Gabriela	44
Plaza	Maldonado	Rosa	38
Riveros	Catalán	Jenny	25
Santana	Chacana	Cristofer	40
Saravia	Zamora	Yerit	44
Silva	Miranda	Claudia	44
Torchio	Briceño	Gina	41
Torres	Sepúlveda	Carla	42
Valdés	Fuentes	Miriam	44
Vera	Álvarez	Ana	44
Carvallo	Vergara	Isidora	39
Bernal	Pizarro	Krissla Yanara	42
Donoso	Zapata	Sofía Belén	41
Ligüeño	Rojas	Pamela Denisse	41
Naranjo	Ibaceta	Yoselin Andrea	42
Ossandón	Astudillo	Lorena Alejandra	44
Riquelme	Rodríguez	Jennifer Andrea	42
Uribe	Talamilla	Valeria Denisse Carmen	42
Vargas	González	Anyela Jeannette	42
Silva	Tapia	Juani Mercedes	44
Rivera	Astudillo	Octavio	44
Fierro	Acosta	Jacqueline	44
Gallardo	Hurtado	Marcos	40
Santibáñez	Bustamante	Valeria	20
Monzón	Zamora	Fernanda	32
Cancino	Céspedes	Carlos	44
Tapia	Romero	Virginia	41

Saravia	Zamora	Denis	35
Vilches	Huerta	Vivian	36
Juárez	Olivares	María	36
Olivares	Escobar	Cristian	40
Cortes	Serrano	Claudia	34
Diaz	Brito	Luis	20
Olmos	Maureira	Bastián	42
Pinto	Barraza	Maryorie	44
Vera	Álvarez	José	44
Araus	Huerta	Mauricio	44
Aravena	Donoso	Álvaro	44
Badillo	Olivares	Lucía	35
Brito	Serey	Mauricio	44
Campos	Flores	Cecilia	44
Córdova	Arellano	Moisés	44
Cornejo	Aguirre	Maritza	44
Cortes	Quiroga	Rosmary	42
Eyzaguirre	Astudillo	Claudia	42
Farías	Campos	Marcelino	20
Ferrada	Torres	Ximena	44
Gómez	Zamora	Carina	44
Guerra	Espinoza	Igor	44
Lagos	Fierro	Patricia	30
Lazcano	Collao	Marcelo	44
Oyanedel	Pizarro	Olga	34
Pérez	Tapia	Nancy	33
Pino	Estay	Carolina	41
Rivera	Roshard	Marcia	19
Román	Román	Felipe	44
Romero	Gómez	Daniela	42
Sánchez	Arcaya	Julio	42
Valencia	Pérez	Angela	44
Zamora	Ibacache	Eduardo	44
Bernal	Berrios	María	23
Gómez	Muñoz	Miguel	38
Olivares	Plaza	Roció	36
Toro	Cortez	Fernanda	42
Villena	Fernández	Miguel	44
Báez	Pizarro	Florencio	44
Calabacero	García	Ivania	20
Pinilla	Toro	Daniela	44
Collao	Meza	Alejandra Soledad	42
Cortés	Valdivia	Bárbara Nickol	42
Manzano	Arancibia	Yolanda del Rosario	42
Mondaca	Saavedra	Evelyn Dariela	42
Murúa	Tapia	Marjorie Alejandra	42
Godoy	Toro	Claudio Alexis	44
Barrera	Muñoz	Rossana	44
Brantt	Olmos	Oscar	44
Estay	Elgueta	Romina	44
González	Riveros	Paulina	44
Herrera	Campos	Patricia	42

López	Córdova	Karina	44
López	Estay	Natalia	44
Sepúlveda	Ordenes	Ximena	18
Oyanedel	González	Yanira	44
Pino	Arosteguy	Humberto	44
Cortes	Cortes	Nelson	35
Carvajal	Díaz	Yohan	44
Surot	Navarro	Catherine	25
Valencia	Pérez	Angela	44
Vera	Cabrera	Bárbara	44
Tapia	Castro	Macarena	44
Órdenes	Guerra	Camila	37
Ramírez	Gabler	Carla	39
Villarroel	Castro	Dayana	41
Fara	Hidalgo	Karla	36
Rivera	Astudillo	Lady	30
Lillo	Muñoz	Luis	44
Jerez	Suárez	Boris	41
Riquelme	Guerrero	Paula	35
Lillo	Plaza	Guillermo	44
Álvarez	Miranda	Elizabeth	44
Varela	Carvajal	Carolina	37
Aliaga	Órdenes	Romina	30
Villalobos	Ahumada	Eduardo	42
Vásquez	Saavedra	Elizabeth	44
Guerrero	Núñez	María Elisa	32
Pizarro	Polanco	Raúl	31
Villarroel	Saavedra	Andrea	44
Fernández	Brito	María Cristina	44
Báez	Tapia	Diego	44
Ramírez	Arancibia	Carlos	44
Lillo	Céspedes	Stefanie	35
Saravia	Díaz	Patricia	33
Serrano	Hernández	Ignacio	34
Zapata	Estay	Loreto	40
Leiva	López	María Jaqueline	44
Pizarro	Pérez	María Verónica	30
Álvarez	Tapia	Camila	42
Campos	Guerrero	Nadia	38
Zamora	Godoy	Brígida	38
Madariaga	Valenzuela	Karen	44
Zenteno	Oyanedel	Cinthia	39
Donoso	Aravena	Raúl	44
Martínez	Fredes	Isabel	41
Ordenes	López	Ximena	42
Ossandón	Olivares	Flavia	41
Lillo	Docmac	Carolina	39
Pérez	Pérez	María	44
Pérez	Ramírez	Carlos	44
Vera	Pizarro	Belarmino	43
Olivares	Martínez	Aline	43
Leiva	López	Mario	40

Lemus	Reyes	Milka	40
Sepúlveda	Donoso	Mario	40
Ramos	Martell	Carlos	40
Córdova	Arancibia	Álvaro	40
Tapia	Maturana	Carla	36
Flores	Delgado	Priscila	40
Delgado	Olivares	Andrea Gabriela	41
Fierro	Villaruel	Joan Estefanía	40
Manríquez	Manríquez	Tiare Alexandra	42
Barrera	Torres	Fabiola Soledad	42
Castillo	Peña	Catherine Andrea	44
Morales	Infante	Natalia Andrea	41
Peña	Aguilera	Yessenia Nattaly	42
Rivera	Astudillo	Melissa Alejandra	42
Rojas	Peirano	Pamela Andrea	41
Valdebenito	Ibaceta	Nicol Andrea	42
Corrales	Silva	Marcelina	44
Carreño	Cortés	Ana	41
Gallardo	Basay	María	44
Vergara	Domínguez	Angélica	44
López	Silva	Manuel	44
Guajardo	Zenteno	Fernando	44
Rodríguez	Lazo	Lucy	44
Sáez	Olivares	Gloritt	44
Olguín	Oyanedel	Erick	44
Vilches	Pérez	Romina	44
Saavedra	Ochoa	Catalina	44
Mesa	Pizarro	Yaritzza	44
Arancibia	Arancibia	Víctor Andrés	40
Saavedra	Saavedra	Yara Nicol	42
Venegas	Garcias	Violeta del Carmen	39
Zenteno	Rivera	Rosa Elena	38
Araya	Núñez	Ofelia	40
Rubio	Baeza	Jesus	44
León	Cesped	Marcela	30
Monzón	Zamora	Patricia	44
Olivares	Donoso	Ana	41
Fernández	Pérez	Millicent	37
Plaza	Pastén	María	38
Rodríguez	Araya	Rossana	44
Herrera	Jara	Úrsula	41
Rojas	Ríos	María	44
Fernández	Vivanco	Germán	39
Estay	Belckerbach	Angelina	44
Cortez	Serrano	Víctor	42
Monzón	Zamora	Solange	40
Collao	Collao	Karina Isabel	30
Muñoz	Tapia	Laura Cecilia	42
Miranda	Pizarro	Ester	44
Rodríguez	Arancibia	María	38
Valdenegro	Rojas	Francisco	44
Alvarado	Osorio	Anuska	41

Gil	Vargas	Rosa	40
Fernández	Reyes	Yisella	43
Aguilera	Toro	Luis	44
Delgado	Leiva	Tatiana	36
Leiva	López	Sara	43
De la Paz	Silva	María	38
Espinoza	Ríos	Andrea	41
Santana	Chacana	Roberto	40
Castro	Díaz	Erick Eduardo	39
Collao	Collao	Gioconda Alejandra	20
Bustos	Alfaro	Gema	38
Moreno	Moreno	Daniel	44
Pizarro	Pizarro	Adriana	41
Saavedra	Olea	Verónica	41
Ruiz	Saavedra	Francisco	44
Santana	Chacana	Denisse	41
Pérez	Núñez	Gloria	32
Rojas	Hidalgo	Elena	38
Quiroz	Aguilera	Luis	25
Cáceres	Fenero	Reynaldo	38
Godoy	Molina	Ivón Solange	42
Murúa	Tapia	Paola Andrea	42
Villarroel	Zamora	Nataly Alejandra	42
Rojas	Guajardo	Marcela	44
Cataldo	Godoy	Daysi	26
Olguín	Muñoz	Carla	44
Zúñiga	Osorio	Natalia	37
Astudillo	Rodríguez	José	44
Alvarado	Osorio	Carmen	37
Lorca	Aghemio	Elizabeth	39
Astudillo	Astudillo	Jenny	44
Bascuñán	Guajardo	Nicoley	44
Cortés	Muñoz	Daniel	44
Iturrieta	Lazo	Felipe	44
Solís	Cortez	Manuel	44
Vilches	Guerrero	Patricio	44
Zúñiga	Jorquera	Sergio	44

NOMINA DE FUNCIONARIOS QUE SE ACOGEN A RETIRO

Solicitud Año 2019

DOCENTES			Establecimiento
FERNANDEZ	SANDOVAL	XIMENA	ARAUCARIA
GUAJARDO	ZENTENO	FERNANDO	G-45 LA VEGA
HERRERA	MARIN	PATRICIO	ARAUCARIA
MARTINEZ	FREDES	ISABEL	F-32 ARTIFICIO
PEREZ	RAMIREZ	CARLOS	F-32 ARTIFICIO
PIZARRO	PIZARRO	ADRIANA	G 36 BARTOLILLO

RIVERA	ASTUDILLO	LADY	F-35 HANS WENKE MENGERS
SOLIS	CORTES	MANUEL	LAS PUERTAS
VILLALOBOS	COLLAO	NIVIA	ARAUCARIA
ZUÑGA	JORQUERA	SERGIO	G- 46 LOS ANGELES

Solicitud Año 2020

DOCENTES			Establecimiento
OLIVARES	DONOSO	ANA	G- 42 LA VIÑA
PIZARRO	POLANCO	RAUL	F- 35 HANS WENKE MENGERS
SAAVEDRA	OLEA	VERONICA	G-36 BARTOLILLO
CORTEZ	MUÑOZ	DANIEL	G-34 ALICAHUE
BRAVO	PRADO	LUCIA	F- 35 HANS WENKE MENGERS
ZAMORA	IBACACHE	EDUARDO	LICEO A N° 2
ARAYA	NUÑEZ	OFELIA	G-42 LA VIÑA

Solicitud Año 2021

Docentes			Establecimiento
DANIEL	CORTEZ	MUÑOZ	FRONTERA DE ALICAHUE
RAUL	PIZARRO	POLANCO	HANS WENKE MENGERS
EDUARDO	ZAMORA	IBACACHE	LICEO A-2
Asistentes de la Ed			
GLADYS	CATALDO	GUERRERO	HANS WENKE MENGERS
VERONICA	GUERRERO	VALDIVIA	HANS WENKE MENGERS

Solicitud Año -2022

Docentes			Establecimiento
CÁCERES	FENERO	REYNALDO	ESTER SILVA SOMARRIVA
RAMÍREZ	ARANCIBIA	CARLOS	HANS WENKE MENGERS
MIRANDA	PIZARRO	ESTER	SAN LORENZO
DONOSO	ARAVENA	RAÚL	VALLES DE ARTIFICIO
OFELIA	ARAYA	NUÑEZ	LA VIÑA
EUGENIA	ARCAYA	PIZARRO	ARAUCARIA
MARIA	CATALDO	MORALES	ARAUCARIA
EDGA	GRENETT	QUIROZ	HANS WENKE MENGERS
ANA	OLIVARES	DONOSO	LA VIÑA
ROSA	PLAZA	MALDONADO	ARAUCARIA
VERONICA	SAAVEDRA	OLEA	BARTOLILLO
MIRIAM	VALDES	FUENTES	ARAUCARIA
Asistentes de la Ed			
BERTA	ARACENA	SUAREZ	LAS PUERTAS
ERICA	ASTUDILLO	ASTUDILLO	L.B.T.P.M
LUISA	CASTRO	TORO	DEM
VICTOR	FERNANDEZ	MIRANDA	ARTIFICIO
MARIA	IBACACHE	IBACACHE	DEM
LUZ	SAAVEDRA	PEREZ	LICEO A-2

Respecto del retiro de docente y asistentes de la educación se puede decir que los postulantes del año 2019 aun no ha sido finalizado su proceso.

PRESUPUESTO AÑO 2023

INGRESOS

SUB TITULO	ITEM	DENOMINACION	TOTAL
05		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$ 9.487.000.000
05	01	DEL SECTOR PRIVADO	\$ 8.000.000
05	03	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	\$ 9.379.000.000
05	03 -101	DE LA MUNICIPALIDAD A LOS SERVICIOS TRASPASADOS	\$ 100.000.000
06		RENTAS DE LA PROPIEDAD	
06	01	ARRIENDO DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	
06	02	DIVIDENDOS	
06	03	INTERESES	
06	04	PARTICIPACION DE UTILIDADES	
06	99	OTRAS RENTAS DE LA PROPIEDAD	
07		INGRESOS DE OPERACIÓN	
07	01	VENTA DE BIENES	
07	02	VENTA DE SERVICIOS	
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES	\$ 430.000.000
08	01	RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	\$ 420.000.000
08	99	OTROS	\$ 10.000.000
10		VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	
10	01	TERRENOS	
10	02	EDIFICIOS	
10	03	VEHICULOS	
10	04	MOBILIARIO Y OTROS	
10	05	MAQUINAS Y EQUIPOS	
10	06	EQUIPOS INFORMATICOS	
10	07	PROGRAMAS INFORMATICOS	
10	99	OTROS ACTIVOS NO FINANCIEROS	

11		VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	
11	01	VENTA O RESCATE DE TITULOS Y VALORES	
11	02	VENTA DE ACCIONES Y PARTICIPACIONES DE CAPITAL	
11	99	OTROS ACTIVOS FINANCIEROS	
12		RECUPERACION DE PRESTAMOS	
12	02	HIPOTECARIOS	
12	06	POR ANTICIPOS A CONTRATISTAS	
12	07	POR ANTICIPOS POR CAMBIO DE RESID.	
12	09	POR VENTAS A PLAZO	
12	10	INGRESOS POR PERCIBIR	
13		TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	
13	01	DEL SECTOR PRIVADO	
13	03	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	
14		ENDEUDAMIENTO	
14	01	ENDEUDAMIENTO INTERNO	
15		SALDO INICIAL DE CAJA (FONDO EDUCACION, FONDOS SEP Y FONDOS PIE)	\$ 300.000.000
		TOTAL INGRESOS	\$ 10.217.000.000

Nota: Se solicita que se considere un aporte municipal de \$ 100.000.000 para solventar diferencias de remuneraciones de convenios: jardines VTF - programa habilidades para la vida I - II, gastos operaciones (agua -Luz- gastos varios), Diferencia de Remuneraciones por nuevo encasillamiento de Asistentes de la Educación, y Remuneraciones personal docente.

GASTOS

SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	DENOMINACION	TOTAL
21			GASTOS EN PERSONAL	\$ 8.785.000.000
21	01		PERSONAL DE PLANTA	\$ 4.692.000.000
21	02		PERSONAL A CONTRATA	\$ 1.118.000.000
21	03		OTRAS REMUNERACIONES	\$ 2.975.000.000
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 641.000.000
22	01		ALIMENTOS Y BEBIDAS	\$ 20.000.000
22	02		TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	\$ 30.000.000
22	03		COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	\$ 31.800.000
22	04		MATERIALES DE USO O CONSUMO	\$ 230.000.000
22	05		SERVICIOS BASICOS	\$ 150.000.000
22	06		MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	\$ 55.000.000
22	07		PUBLICIDAD Y DIFUSION	\$ 2.000.000
22	08		SERVICIOS GENERALES	\$ 30.000.000
22	09		ARRIENDOS	\$ 200.000
22	10		SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	\$ 25.000.000
22	11		SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	\$ 60.000.000
22	12		OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 7.000.000
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	\$ 432.000.000
23	01		PRESTACIONES PREVISIONALES	\$ 432.000.000
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$ 15.000.000
24	01		AL SECTOR PRIVADO	\$ 15.000.000
24	03		A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	\$ -
25			INTEGROS AL FISCO	\$ -
25	01		IMPUESTOS	\$ -
26			OTROS GASTOS CORRIENTES	\$ 3.000.000
26	01		DEVOLUCIONES	\$ 3.000.000
26	02		COMPENSACIÓN POR DAÑOS A TERCERO Y/O A LA PROPIEDAD	
26	04		APLICACIÓN FONDOS DE TERCEROS	\$ -
29			ADQUISIC. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	\$ 91.000.000

29	01	TERRENOS	\$ -
29	02	EDIFICIOS	\$ -
29	03	VEHICULOS	\$ -
29	04	MOBILIARIO Y OTROS	\$ 10.000.000
29	05	MAQUINAS Y EQUIPOS	\$ 15.000.000
29	06	EQUIPOS INFORMATICOS	\$ 30.000.000
29	07	PROGRAMAS INFORMATICOS	\$ 36.000.000
29	99	OTROS ACTIVOS NO FINANCIEROS	
30		ADQUISIC. DE ACTIVOS FINANCIEROS	\$ -
30	01	COMPRA DE TITULOS Y VALORES	\$ -
30	02	COMPRA DE ACCIONES Y PARTIC. DE CAP.	\$ -
30	99	OTROS ACTIVOS FINANCIEROS	\$ -
31		INICIATIVAS DE INVERSION	\$ 250.000.000
31	01	ESTUDIOS BASICOS	\$ -
31	02	PROYECTOS	\$ 250.000.000
31	03	PROGRAMAS DE INVERSION	
32		PRESTAMOS	\$ -
32	02	HIPOTECARIOS	\$ -
32	06	POR ANTICIPOS A CONTRATISTAS	\$ -
32	07	POR ANTICIPOS POR CAMBIO DE RESIDENCIA	\$ -
32	99	POR VENTAS A PLAZO	\$ -
33		TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	\$ -
33	01	AL SECTOR PRIVADO	\$ -
33	03	A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	\$ -
34		SERVICIO DE LA DEUDA	\$ -
34	01	AMORTIZACION DEUDA INTERNA	\$ -
34	03	INTERESES DEUDA INTERNA	\$ -
34	05	OTROS GASTOS FINANC. DEUDA INTERNA	\$ -
34	07	DEUDA FLOTANTE	
35		SALDO FINAL DE CAJA	
35	1		

			TOTAL GASTOS	10.217.000.000
--	--	--	---------------------	-----------------------

Nota: Se solicita que se considere un aporte municipal de \$ 100.000.000 para solventar diferencias de remuneraciones de convenios: jardines VTF - programa habilidades para la vida I - II, gastos operaciones (agua - Luz- gastos varios), Diferencia de Remuneraciones por nuevo encasillamiento de Asistentes de la Educación, y Remuneraciones personal docente.

SUBVENCIONES Y E INGRESOS PROYECTADOS AÑO 2023				
				Monto Anual
Asig. Carrera Docente	mensual	12	\$ 123.000.000	\$ 1.476.000.000
Subvención General	mensual	12	\$ 340.000.000	\$ 4.080.000.000
Subvención SEP	mensual	12	\$ 127.000.000	\$ 1.524.000.000
Subvención PIE	mensual	12	\$ 79.000.000	\$ 948.000.000
Faep año 2023	proyecto	1	\$ 250.000.000	\$ 250.000.000
Bono desempeño laboral asisitentes (1º y 2º cuota)		2	\$ 25.000.000	\$ 50.000.000
Subv. Mantenimiento	cuota única	1	\$ 62.000.000	\$ 62.000.000
Junji	mensual	12	\$ 17.500.000	\$ 210.000.000
Bonos Y Aguinaldos solicitados a la Subdere (vacaciones, bono escolar y adicional, aguinaldo fiestas patrias, bono término de conflicto, aguinaldo navidad)				\$ 280.000.000
Subv. Excelencia Académica	trimestral	4	\$ 18.000.000	\$ 72.000.000
Fondos Bono Retiro Docente y Asistente				\$ 427.000.000
TOTAL:				\$ 9.379.000.000

METAS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Antes de dejar establecidas las metas de este PADEM 2023 y la fundamentación de estas metas se considerarán algunos datos de contexto:

1. Desafíos educativos comunales diagnosticados en marzo 2022 que dejó la pandemia y los dos años de confinamiento, hacen necesario un PADEM que responda a esas necesidades detectadas en lo pedagógico y en el bienestar emocional de la comunidad educativa.
- 2.- Retomar la presencialidad e ir trabajando y acompañando a las comunidades en la reactivación del proceso educativo y recuperación de los aprendizajes, considerando el bienestar de las comunidades. En este aspecto en la comuna cabe mencionar situaciones específicas como la falta de agua en algunas comunidades, específicamente en el sector rural y el incremento sustancial de las licencias médicas de los docentes, los cuales no han podido ser reemplazados ya que en el mercado laboral no existen docentes para contratar.
- 3.- La recuperación de aprendizajes es una urgencia, que debe hacerse por medio de decisiones que la comunidad tome a partir de los instrumentos diagnósticos para proyectar los tiempos y el modo de trabajo de la recuperación. Este proceso requiere el trabajo colaborativo de las comunidades en conjunto con el DEM para consensuar y evaluar las decisiones pedagógicas que se vayan tomando.
- 4.- Se necesita un PADEM que, más que nunca, articule el trabajo educativo en su totalidad: con todas las áreas que intervienen para el desarrollo integral de nuestros estudiantes: salud y protección social; deporte, cultura, medioambiente. La reactivación educativa es una responsabilidad del conjunto de las comunidades. Hoy enfrentamos desafíos que requieren ser abordados desde un trabajo articulado, poniendo al centro las necesidades de las y los estudiantes y sus familias.
- 5.- Proyectar a la comuna de Cabildo como un espacio para satisfacer las necesidades de matrícula, de la trayectoria completa de las y los estudiantes, desde la sala cuna a 4° medio, garantizando el derecho educativo.

En este marco de consideraciones contextuales se debe además proyectar este PADEM en la Política de Reactivación Educativa Integral “Seamos Comunidad” impulsada por el Ministerio de Educación, la cual será considerada al momento de la definición de metas para el año 2023.-

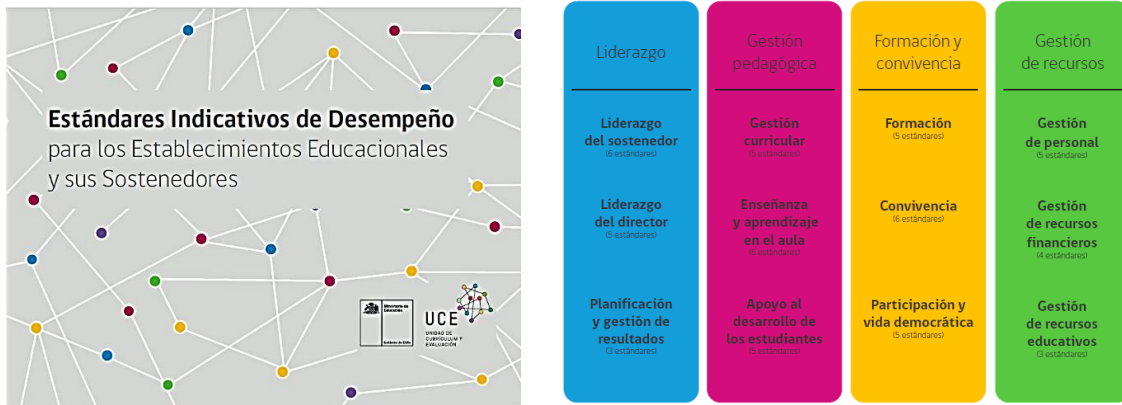
Así mismo, y como ya se desarrolló anteriormente el marco *teórico-metodológico* que sustenta este PADEM 2023 son los Estándares Indicativos de Desempeño que se definen como referentes que entregan orientaciones para mejorar los procesos de gestión institucional de los establecimientos educacionales, y que, a la vez, orientan la Evaluación Indicativa de Desempeño emanados por la Agencia de Calidad de la Educación.

Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión pedagógica, Formación y convivencia, y Gestión de recursos.

Los Estándares Indicativos de Desempeño tienen como objetivo:

- Servir de base para la Evaluación Indicativa de Desempeño.
- Apoyar la gestión de los establecimientos.
- Ayudar a los establecimientos a identificar oportunidades de mejora durante el proceso de autoevaluación.
- Ser un referente para definir metas y acciones en la elaboración de los planes de mejora.

Los Estándares Indicativos de Desempeño se organizan en cuatro dimensiones de la gestión escolar, las que se dividen en tres subdimensiones con sus respectivos estándares, como se observa en el siguiente cuadro.



A partir de estos tres referentes: Consideraciones contextuales, Estándares Indicativos de Desempeño y Política Pública MINEDUC “Seamos Comunidad”, por otra parte, según el diagnóstico comunal expuesto anteriormente y las sugerencias de acciones remediales expresadas por cada una de nuestras comunidades educativas se crea el plan de acciones remediales para el año 2023.

PLAN DE ACCIONES PARA LA MEJORA



DIMENSIÓN LIDERAZGO		
1.- LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	ACCIONES PARA LA MEJORA	
EST 1.1	<p>El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo.</p>	<p>a) Establecer un mecanismo de monitoreo y seguimiento de la implementación y ejecución de acciones y actividades que den cuenta del desarrollo del PEI, b) Establecer visitas de acompañamiento para orientar a los equipos directivos en el cumplimiento de la normativa vigente. c) Establecer un mecanismo de monitoreo y seguimiento de la implementación y ejecución de acciones y actividades que den cuenta del desarrollo del PEI, a su vez, establecer visitas de acompañamiento para orientar a los equipos directivos en el cumplimiento de la normativa vigente. d) Que el sostenedor se interiorice del PEI de cada uno de los establecimientos educacionales.</p>
EST 1.2	<p>El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos.</p>	<p>a) Reorganizar la función de encargado comunal de convivencia escolar y plan anual de esta área dado la contingencia nacional en convivencia escolar. b) Consolidación del Manual de Roles y Funciones entre los diferentes actores que lideran los establecimientos de la comuna. c) Fortalecer canales de comunicación en cuanto a funciones que le corresponde a cada estamento. d) Mejorar los canales de comunicación con los establecimientos, para conocer los lineamientos en este aspecto. e) Que anualmente se compartan los lineamientos del año, roles y funciones de cada director y se compartan las metas que cada institución plantea.</p>
EST 1.3	<p>El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño.</p>	<p>a) Establecer jornadas de evaluación semestrales junto con un acompañamiento efectivo a docentes directivos. b) Conversar de manera privada con cada director para darle a conocer su visión del establecimiento, y sugerir acciones de mejora. c) Fijar reuniones con tiempo definidos para comunicar expectativas y metas, y evaluar su desempeño.</p>
EST 1.4	<p>El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.</p>	<p>a) Aplicar protocolos y procedimientos oportunos para el adecuado funcionamiento de los establecimientos. b) Generar un sistema de planificación anual con los cambios estructurales a desarrollar. c) Mejorar la organización, programación y planificación del año escolar.</p>
EST 1.5	<p>El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.</p>	<p>a) Formalizar el uso de canales de comunicación, potenciando la comunicación, transparencia y solidez de la información. b) Fortalecer el mecanismo de entrega de información semanal a directores con el fin que esta pueda ser difundida de manera efectiva a los distintos miembros de las comunidades educativas. c) Visitar periódicamente los establecimientos de parte del sostenedor durante el año, con una calendarización efectiva.</p>
EST 1.6	<p>El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo</p>	<p>a) Generar instancias de trabajo u organización de actividades en conjunto entre los distintos establecimientos de la comuna.</p>

	un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares.	<p>b) Activar el funcionamiento de las redes comunales de las diferentes asignaturas.</p> <p>c) Generar instancias de encuentros entre establecimientos para intercambiar experiencias pedagógicas y coordinar actividades entre ellos.</p>
2.- LIDERAZGO DEL DIRECTOR		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 2.1	El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.	<p>a) Monitorear permanentemente los resultados del establecimiento y realizar evaluaciones periódicas con estos con el fin de generar nuevas estrategias para la mejora.</p> <p>b) El director toma en cuenta los resultados académicos, para levantar nuevas estrategias.</p>
EST 2.2	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	<p>a) Internalizar los Roles y Funciones de los diferentes actores del establecimiento de manera de monitorear y retroalimentar el aporte del personal al buen funcionamiento, organización y clima laboral.</p> <p>b) Evaluar constantemente el funcionamiento del establecimiento considerando la visión de todos los estamentos que conforman la unidad educativa.</p>
EST 2.3	El director instaure una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua.	<p>a) Continuar con las acciones que llevan a la mejora continua y que ya se encuentran instauradas junto con buscar estrategias efectivas para fortalecer las acciones que aún no se encuentran instauradas del todo.</p> <p>b) El director comunica a sus docentes los logros e incentiva constantemente a seguir avanzando.</p>
EST 2.4	El director instaure en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.	<p>a) Rediseñar la organización del personal de acuerdo al desarrollo de sus motivaciones y capacidades con el fin de fortalecer el trabajo colaborativo.</p> <p>b) Fomentar el compromiso mediante acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia del personal con el establecimiento y generar distintas instancias de participación para el personal donde puedan distenderse fortaleciendo la buena convivencia.</p> <p>c) El director delega a sus docentes responsabilidades y los compromete.</p>
EST 2.5	El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.	<p>a) Conectar la Escuela con su entorno, familias, contexto cultural y oportunidades, potenciando las relaciones productivas y compartidas.</p> <p>b) Generar espacios de reflexión en todos los estamentos con todos los estamentos de la unidad educativa junto con el DEM.</p> <p>c) El director genera espacios de reflexión e intercambio pedagógico.</p>
3.- PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 3.1	El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.	<p>a) Reformular el proyecto JEC, repensar el uso de las horas de libre disposición desde los PEI y los intereses/necesidades de estudiantes</p> <p>b) El director determina espacios de trabajo para el PME.</p>
EST 3.2	El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde.	<p>a) Evaluar semestralmente la implementación del plan de mejora en conjunto con los distintos estamentos que conforman la unidad educativa.</p> <p>b) El director realiza acompañamiento para monitorear y evaluar metas y observaciones del PME</p>
EST 3.3	El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.	<p>a) El director y el equipo directivo realizan reuniones periódicas para sistematizar datos y decisiones.</p>

		b) Orientar continuamente el trabajo de los docentes y asistentes de la educación en función de los resultados que se van obteniendo semestralmente.
DIMENSIÓN GESTION PEDAGÓGICA		
4.- GESTIÓN CURRICULAR		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.	a) Establecer un mecanismo de retroalimentación efectiva de sus planificaciones y acompañamiento al aula continuo. b) Establecer lineamientos comunales para todos los establecimientos educacionales que permitan una implementación efectiva de las bases curriculares y los programas de estudio.
EST 4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	a) Generar instancias y espacios de reflexión para definir lineamientos, metas y proyecciones del E.E. b) Generar instancias para concordar lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum considerando la expertis de cada docente en su área.
EST 4.3	El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	a) Brindar los espacios para que todos los docentes puedan planificar de manera conjunta permitiendo, de esta forma, la articulación entre asignaturas.
EST 4.4	El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.	a) Potenciar el acompañamiento en aula y retroalimentación mediante instancias de reflexión y análisis. b) Fortalecer el sistema de acompañamiento al aula y posterior retroalimentación, a partir de rubrica diseñada en conjunto con los docentes.
EST 4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.	a) Institucionalizan aplicación de método S-L mínimo dos veces al año y la aplicación de 3 remediales según resultados, siguiendo lineamientos comunales. b) Propiciar jornadas internas para el monitoreo, análisis, evaluación y toma de decisiones en torno a los resultados internos de cada E.E c) Generar instancias de análisis de los resultados y a partir de dichos análisis elaborar estrategias efectivas o reformular las estrategias ya aplicadas en función de lograr mejores aprendizajes.
5.- ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA		ACCIONES PARA LA MEJORA
ESTÁNDAR 5.1	Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.	Diseñar planificaciones de clases de acuerdo a las bases Curriculares vigentes donde las actividades tengan relación con los intereses de los estudiantes y su entorno inmediato
EST 5.2	Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.	a) Brindar espacios para potenciar el trabajo entre pares, reuniones de equipos de aula donde se compartan experiencias y estrategias exitosas y fomentar la capacitación entre pares.
EST 5.3	Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.	a) Incluir actividades novedosas y estimulantes para el aprendizaje de todos los estudiantes considerando sus intereses, gustos y aspectos de la cultura juvenil.
EST 5.4	Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.	a) Buscar estrategias de monitoreo y retroalimentación efectiva considerando las diferencias y particularidades de todos los estudiantes
EST 5.5	Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.	a) Organizar talleres para estudiantes, padres y apoderados, mediante el orientador y la dupla psicosocial, con el fin de potenciar el trabajo autónomo en los estudiantes y las ventajas del éxito académico para su vida futura.

EST 5.6	Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.	a) Planificar actividades considerando los 3 momentos de la clase donde las actividades sean pertinentes para el logro de los objetivos propuestos.
6.- APOYO Y DESARROLLO A LOS ESTUDIANTES		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.	a) Reactivación/recuperación de aprendizajes: especial foco en lectoescritura y otros aprendizajes basales trabajados y definidos por los equipos educativos a partir de instrumentos diagnósticos. b) Experiencias educativas innovadoras y desafiantes (proyectos interdisciplinarios, uso de tecnologías, salidas pedagógicas. c) Atención a la diversidad: constitución de equipos de aula entre docentes de asignaturas, equipos PIE y otros asistentes de la educación que trabajen en cada curso, para el acompañamiento pedagógico de los y las estudiantes. d) Reuniones periódicas de análisis de casos por cursos para reconocer a los estudiantes que presenten mayores dificultades y poder elaborar estrategias de apoyo apropiadas.
EST 6.2	El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.	a) Instalar en los EE lineamiento ministeriales sobre la diversificación de la enseñanza (decreto 83) y la evaluación formativa (decreto 67) por medio de capacitaciones, talleres y acuerdos comunales. b) Apoyos focalizados a estudiantes con mayores dificultades pedagógicas o mayor rezago. Por ejemplo: tutorías individuales o grupales. c) Indagar mediante encuestas sobre los intereses particulares de los estudiantes y con los resultados tomar decisiones para la implementación de talleres en distintas áreas u organizar giras de estudio grupales considerando dichos intereses.
EST 6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.	a) Implementar talleres a cargo de la dupla psicosocial y orientador sobre las problemáticas que afectan a los estudiantes. b) Brindar apoyo psicosocial o derivar a las entidades correspondientes los casos de mayor complejidad.
EST 6.4	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.	a) Realizar pesquiasje eficaz de estudiantes que estén en riesgo de desertar por medio de entrevistas a estudiantes y apoderados, junto con derivación a equipo psicosocial
EST 6.5	El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.	a) Realizar capacitaciones a los docentes de todas las áreas y asignaturas por medio de entidades externas mediante la capacitación entre pares estrategias diversificadas de enseñanza. b) Implementar talleres que fortalezcan el desarrollo de habilidades de los estudiantes según el enfoque inclusivo.
		DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA.
7.- FORMACIÓN		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 7.1	El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.	a) Intervención de programa HPV 1 y 2 en función al desarrollo de talleres formativos y de promoción para estudiantes de primer y segundo ciclo de enseñanza básica. b) Generar instancias de mayor monitoreo a programas de intervención psicosocial, insertos en el establecimiento educacional.

		c) Calendarizar jornadas de evaluación junto con los programas que apoyan al establecimiento con el fin de realizar evaluaciones periódicas de la efectividad de las estrategias utilizadas.
EST 7.2	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente.	a) Capacitar a docentes en temáticas atinentes a jefatura de curso de acuerdo a las necesidades y realidad de hoy en día.
EST 7.3	El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.	a) Planificar actividades de clases donde el foco sean los logros que pueden obtener los estudiantes a mediano y largo plazo, junto con talleres periódicos implementados por dupla psicossocial, orientador, encargado de convivencia escolar y/o equipo PIE b) Implementar una coordinación comunal para gestionar la transición de los colegios de básica a enseñanza media.
EST 7.4	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.	a) Crear alianzas estratégicas con entidades y organizaciones que puedan realizar talleres, seminarios y ferias relacionadas con la temática. b) Contratación de nutricionista de apoyo efectivo, sistemático y real a los establecimientos.
EST 7.5	El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.	a) Implementar talleres para padres y apoderados de acuerdo a temáticas atinentes relacionadas con el nivel de desarrollo de sus hijos.
8.- CONVIVENCIA		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 8.1	El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.	a) Reafirmar la red comunal de convivencia escolar como un espacio de trabajo entre comunidades educativas. b) Aumentar instancias de asesoría personalizada a equipo directivo y docentes, respecto de ambiente de amabilidad y respeto, entre todos los miembros de la comunidad educativa. c) Generar instancias de promoción del buen trato donde puedan participar todos los estamentos de la unidad educativa. d) Ampliar actividades para la comunidad educativa a nivel general, que promuevan la cooperación y el buen trato. e) Generar instancias para la prevención del riesgo suicida y el consumo de drogas, trabajando intersectorialmente con instituciones como Senda.
EST 8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	a) Revisión de manuales de convivencia y protocolos desde enfoques de derecho, sin discriminación, respetando la perspectiva de género. b) Gestionar capacitación dictada por entidad externa sobre la diversidad de género en el sistema educacional chileno. c) Abordar mediante diversas estrategias temáticas de sexualidad, afectividad y género
EST 8.3	El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.	a) Continuar con el proceso de promoción del reglamento de convivencia escolar, para el manejo de información, por parte de toda la comunidad educativa. b) Generar instancias de reflexión con todos los miembros de la unidad educativa en torno al cumplimiento del manual de convivencia y la importancia que este tiene.
EST 8.4	El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	a) Elaborar pauta de observación de clases en conjunto con los docentes del establecimiento. b) Apoyar con jornadas de reflexión para mejorar y reflexionar sobre estrategias.

EST 8.5	El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.	a) Organizar a los inspectores de patio en lugares determinados durante las horas de recreo, diseñar un calendario semanal de los docentes con licencias médicas que no cuenten con reemplazo para destinar el personal necesario que cubra esos cursos evitando que los estudiantes queden solos y gestionar capacitación para docentes y asistentes de la educación en resolución de conflictos escolares.
EST 8.6	El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.	a) Elaboración de encuesta para padres, madres y apoderados, en función a decidir entre permitir o denegar el uso del celular por parte de los y las estudiantes, dentro del establecimiento educativo. b) Establecer normas claras conocidas por todos con los tipos de medidas a aplicar (pedagógicas, reparatorias y disciplinarias)
9.- PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 9.1	El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.	a) Planificar jornadas de participación para todos los miembros de la unidad educativa donde se organicen actividades alineadas con el PEI – PME SEP – PADEM reflexiones pedagógicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y la participación de estudiantes, apoderados, docentes y asistentes de la educación.
EST 9.2	El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos.	a) Establecer mayor participación por parte de los y las estudiantes, en actividades extra-programáticas, relacionadas con el cuidado del medio ambiente. b) Generar instancia recreativa con los y las estudiantes, en virtud de limpiar zonas específicas de la comuna de Cabildo. c) Organizar actividades orientadas con estas temáticas ya sea a nivel de establecimiento o a nivel comunal y que estas se institucionalicen dependiendo los resultados de las evaluaciones de cada una de ellas. d) Generar talleres comunales que promuevan el sentido de responsabilidad con éstas temáticas.
EST 9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.	a) Diseñar espacios para el encuentro, el diálogo y el bienestar de la comunidad educativa: Para estudiantes. Para equipos educativos. Para familias. b) Implementar talleres de debates con temas de interés para nuestros estudiantes donde se contemplen dilemas morales. c) Gestionar la realización de debates comunales.
EST 9.4	El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.	a) Fortalecer el desarrollo de los Consejos Escolares y las instancias de participación de estudiantes y familias. b) Promover mayor participación del centro de estudiantes, en la planificación de actividades conmemorativas, dentro del establecimiento educativo. c) Calendarizar una actividad mensual a cargo del C.C. E.E. dentro o fuera del establecimiento donde se fomente la participación democrática y de desarrolle el sentido cívico en los estudiantes. d) Generar instancias comunales para dar mayor protagonismo al centro de estudiantes. e) Generar talleres para asesorar a los centros de estudiantes y profesores guías.
EST 9.5	El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	a) Promover la participación de diferentes actores de la comunidad educativa, en la planificación de actividades extra-programáticas a celebrar en el establecimiento educacional. b) Actualizar el PEI considerando la participación de todos los estamentos de la unidad educativa para luego socializarlo con todos los miembros de la unidad educativa. c) Fomentar instancias que permitan la participación conjunta de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

		d) Fortalecer el trabajo de red intersectorial
DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS.		
10.- GESTIÓN DE PERSONAL		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 10.1	El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.	a) Mantener las carpetas de todo el personal con su documentación actualizada.
EST 10.2	El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.	a) Diseñar una base de datos en un drive con curriculum vitae de posibles postulantes a cargos que estén disponibles ya sea para contratación a principio de año o para reemplazos durante el transcurso del año. Entregar incentivo económico (asignación económica) a jefes de producción o encargados del área técnica.
EST 10.3	El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	a) Elaborar una pauta considerando aspectos de la labor de acuerdo al cargo del personal, aplicándola 2 veces semestrales y revisarla en conjunto con las personas de manera individual dejando un acta de compromisos en cada una de las reuniones.
EST 10.4	El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.	a) Gestionar capacitaciones considerando las necesidades de actualización de los docentes y asistentes de la educación
EST 10.5	El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo.	a) Generar instancias de esparcimiento y actividades recreativas en los E.E. b) Implementar actividades recreativas para el personal docente y asistentes de la educación fuera de la comuna.
11.- GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 11.1	El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	a) Implementar campañas para difundir información de cada E.E con el fin de aumentar o retener la matrícula. b) Potenciar la difusión de actividades y fortalezas del establecimiento educacional mediante la promoción en redes sociales del municipio o a través de convenios con medios de comunicación locales.
EST 11.2	El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.	a) Establecer instancias de acompañamiento para orientar el gasto de acuerdo a las necesidades informadas por el director del establecimiento e informar sobre las etapas de los procesos de compras individuales por establecimiento para, de esta forma, tener respuesta a las inquietudes de los miembros de la unidad educativa. b) Propiciar apoyo técnico financiero de forma trimestral o semestral por parte del DEM a cada E.E de manera individual.
EST 11.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.	a) Calendarizar reuniones semestrales para revisar la documentación del establecimiento, personal y procesos pedagógicos.
EST 11.4	El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional..	a) Generar encuentros en los establecimientos educacionales con las distintas redes de apoyo de la comuna.
12.- GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS.		ACCIONES PARA LA MEJORA
EST 12.1	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.	a) Contar con un equipo idóneo para gestionar de manera eficaz los proyectos de mejora en los establecimientos educacionales.

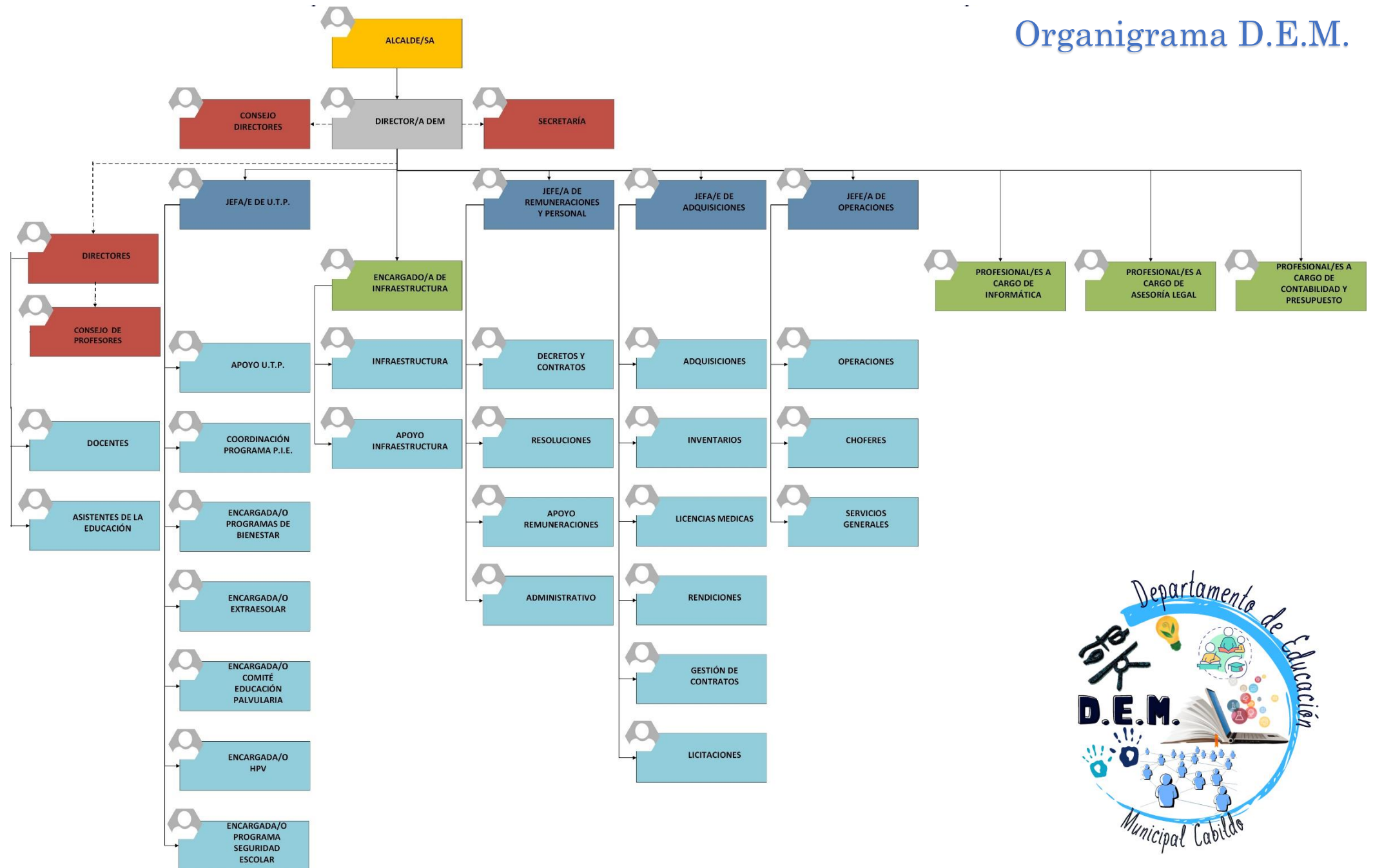
EST 12.2	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	<p>a) Destinar recursos educativos de acuerdo al número de matrícula y resultados educativos de cada E.E.</p> <p>b) Contar con un equipo de trabajo que gestione de manera eficaz los recursos didácticos y pedagógicos, para que lleguen de forma oportuna a los establecimientos.</p>
EST 12.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	<p>a) Participar en proyectos o destinar recursos financieros para rediseñar infraestructura u organización de los diferentes recursos educativos en las bibliotecas CRA.</p> <p>b) Contar con una biblioteca que atienda a los estudiantes toda la jornada, todos los días.</p>

Principios Institucionales

Principio	ACCIONES PARA LA MEJORA
<p>1.- Pertinencia: Velar por fortalecer el sentido educativo como fin último, en toda la gestión institucional del DEM y de los EE sin perder el foco en lo educativo principalmente para la toma de decisiones de toda la comunidad educativa.</p>	<p>a) Cautelar y monitorear la implementación de planes de educación para reactivar los aprendizajes.</p> <p>b) Potenciar el acompañamiento pedagógico a los E.E.</p> <p>c) Reactivar de redes comunales de trabajo pedagógico.</p> <p>d) Potenciar la restitución de los aprendizajes de los estudiantes con metodologías y acciones innovadoras. Utilización comunal del Método yo soy muy inteligente y método S-L</p> <p>e) Incentivar el modelo holístico en el aprendizaje de la lectura.</p> <p>f) Realizar ferias de promoción de la educación pública.</p>
<p>2.- Inclusión: Garantizar el derecho educativo de calidad, priorizando la eliminación de barreras que impiden el acceso, la participación, aprendizaje y reconocimiento de los estudiantes.</p>	<p>a) Potenciar al CRAD como un espacio promotor del desarrollo integral de sus estudiantes, gestionando desde lo organizacional los recursos humanos especializados, financieros y educativos necesarios para su funcionamiento óptimo.</p> <p>b) Creación de centro de estimulación sensorial dentro del CRAD para los estudiantes con NEE de nuestros establecimientos municipalizados que contará con personal idóneo para la atención.</p> <p>c) Crear espacios de participación de la comunidad.</p> <p>d) Promover jornadas comunales de capacitación e intercambio de experiencias sobre aprendizajes de estudiantes con NEE</p> <p>Instalar en los EE de la comuna de Cabildo una cultura de la inclusión eliminando barreras que impiden el acceso y la participación a la educación.</p>
<p>3.- Participación: Involucrar de manera activa y consciente a todos los integrantes de la comunidad educativa, en la construcción de la cultura Educativa de cada Comunidad lo que permite que cada persona sea parte de un grupo y aporte de modo efectivo a la vida del conjunto.</p>	<p>a) Desarrollar desde el ámbito de la gestión sistémica de la convivencia escolar que tiene como elemento central la incorporación de las voces de las y los actores, así como la definición de áreas de trabajo clave, facilitando de manera coherente la articulación entre niveles y su incorporación a los instrumentos de gestión escolar.</p> <p>b) Fortalecer el vínculo, la articulación y trabajo colaborativo con el Inter sector: red de salud, deporte, cultura y de protección social local.</p> <p>c) Propiciar espacios para talleres o proyectos propuestos y/o autogestionados por estudiantes. Fortalecer vínculos con cultura, deporte, medioambiente, a nivel local, para enriquecer y ampliar las experiencias educativas.</p> <p>d) Participación en encuentros internos y comunales de distintas disciplinas deportivas.</p> <p>e) Propiciar espacios de participación reales para la comunidad educativa en los procesos pedagógicos.</p>

	f) Propiciar espacios de participación a la comunidad educativa en actividades deportivas, de recreación culturales y sociales.
4.- Bienestar: Favorecer positivamente en la calidad de vida, desarrollo personal y social de los y las integrantes de la comunidad educativa; promoviendo instancias para el desarrollo emocional, hábitos de vida saludable y una buena convivencia, que contribuyan a la salud física y mental de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> a) Equipos psicosociales atendiendo oportunamente a los estudiantes diagnosticados según sus necesidades. b) Potenciar el rol y resguardar tiempos de trabajo de profesor/a jefe. c) Velar por espacios de cuidado y bienestar en las salas de clases: integración de desarrollo socioemocional y pedagógico; pausas activas; otros. d) Recreos y espacios de recreación con planificación y trabajo recreativo orientado. e) Realizar simulacros participativos y evaluativos en conjunto con la comunidad educativa y organismos ABC, sobre las diferentes tipos de emergencias a los que se podrían ver enfrentados los establecimientos educacionales. f) Realizar reunión ampliada con la comunidad educativa semestral, para informar y educar al respecto de los riesgos presentes en los establecimientos educacionales, también crear una mesa de trabajo, donde se expongan inquietudes, además de acciones y recursos con los que cuenta el establecimiento y la comunidad educativa. g) Creación de Brigada de Seguridad Escolar, con estudiantes de segundo ciclo y enseñanza media, con el fin de generar estudiantes que se transformen en líderes en su comunidad educativa y sean un apoyo en una situación de emergencia.
5.- Pertenencia: Propiciar que se reconozca y atienda a la diversidad cultural y lingüística, valorando la identidad local, desarrollando actitudes y prácticas que tiendan al fomento y rescate de nuestra cultura territorial que hagan sentirse a todas las comunidades educativas parte de esta comuna.	<ul style="list-style-type: none"> a) Propiciar el desarrollo de talleres artísticos – culturales, aprovechando los espacios y profesionales con los cuales cuenta la comuna. b) Transformar nuestras escuelas en instituciones educativas y de desarrollo social que incluyan la formación académica y valórica de toda la comunidad preservando nuestra cultura e idiosincrasia. c) Realización de ferias culturales donde se realicen intercambios culturales de costumbres y tradiciones locales, para que a largo plazo se realice un rescate de costumbres y tradiciones. d) Crear alianza con otros departamentos del municipio para crear registro audio-visual de relatos, cuentos o narraciones orales de personas de nuestras comunidades educativas.
6.- : HABITABILIDAD: garantizar espacios de participación y realización para crear una práctica de acción frente al deterioro del medio ambiental y la contaminación que afectan con mayor severidad la calidad de vida de la población vulnerable.	<ul style="list-style-type: none"> a) Implementar alianzas estratégicas con organizaciones externas destinadas al cuidado del medio ambiente, como universidades, para establecer acciones pertinentes a nivel local. b) Creación de un plan de trabajo articulado con el área de medio ambiente, que tenga la debida difusión y acciones de trabajo colaborativo con instituciones y centros locales de participación de la comunidad, además del trabajo directo y acompañamiento a las escuelas. c) Creación del primer vivero de árboles nativos de la comuna. d) Capacitación y ejecución de acciones en el cuidado del agua. e) Difundir capacitaciones en relación a la cultura del reciclaje, incluyendo a la totalidad del personal.
Fecha de ejecución	Enero - diciembre 2023
Fecha Monitoreo	30 mayo - 30 agosto -
Evaluación	% de ejecución Contribución al logro del objetivo Medios de verificación acorde a la acción

Organigrama D.E.M.



ANEXO 1: Instrumento de Evaluación PADEM 2022 Completo.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL CABILDO

PADEM 2022 EVALUACIÓN

Municipalidad de
Cabildo
#UNNUEVOIMPULSO

PROYECCIÓN PADEM 2022

PROYECCIÓN PADEM 2022 ES UN DOCUMENTO QUE DA CUENTA DE LA REFORMULACIÓN DE

Acciones para la mejora año 2022 por Área de Gestión según resultados.-

De acuerdo a los antecedentes presentados y a las acciones propuestas en los espacios de participación dentro y fuera de las comunidades educativas se desprenden los siguientes resultados de indicadores del PADEM año 2022, resultados a partir, de los cuales se implementarán acciones correctivas y de mejora continua en todos los procesos educativos.

Rango de porcentajes del indicador

0 - 25 Deficiente
26 - 50 Regular
51 - 75 Bueno
76 - 100 Muy Bueno

Dimensión	Liderazgo:
Fecha de ejecución	Enero - diciembre 2022
Fecha Monitoreo	30 mayo - 30 agosto -
Evaluación	% de ejecución
	Contribución al logro del objetivo
	Medios de verificación acorde a la acción

Sub dimensión: Liderazgo del Sostenedor

Responsable: Sostenedor

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Reestructuración de los espacios del D.E.M. para el bienestar de los funcionarios y usuarios.	Mts ² Reestructurados/ Total Mts ² DEM	100 %	Plano Anexo DEM	La reestructuración de los espacios se llevó a cabo, incorporando las dependencias correspondientes al anexo del DEM con 92.88 m2.	Muy Bueno
Fortalecimiento de unidad de adquisiciones	Nº contrataciones nuevas/ total funcionarios de la unidad	100 %	Contrato firmado	La contratación que se llevó a cabo en dicha unidad, corresponde a un administrativo.	Muy Bueno
Fortalecimiento de unidad de UTP	Nº contrataciones nuevas/ total funcionarios de la unidad	100 %	Contratos firmados	Se efectuaron dos contrataciones para fortalecer la unidad técnica pedagógica comunal.	Muy Bueno
Fortalecimiento de unidad de Remuneraciones y Personal	Nº contrataciones nuevas/ total funcionarios de la unidad	0%	No existen medios de verificación para esta acción	No se llevaron a cabo las contrataciones correspondientes en la unidad de remuneraciones y personal.	Deficiente
Difundir el organigrama del DEM.	Nº funcionarios que conocen el organigrama del DEM / Total Funcionarios DEM	75%	PADEM	El organigrama es conocido por un gran porcentaje de funcionarios. exceptuando	Bueno

				aquellos que han ingresado recientemente.	
Difundir manual de los roles del DEM.	N° funcionarios que conocen el manual de los roles del DEM / Total <u>Funcionarios DEM</u>	0%	No se encuentran los medios de verificación	No existe conocimiento de dicho manual por parte de los funcionarios DEM, ya que se encuentra en elaboración.	Deficiente
Difundir funciones del personal del DEM.	N° funcionarios que conocen las funciones DEM / Total <u>Funcionarios DEM</u>	10%	No se encuentran los medios de verificación	No se ha realizado el proceso correspondiente a la difusión de las funciones correspondientes al personal DEM, ya que se encuentra en elaboración.	Deficiente
Difundir organigrama en los E. E.	N° funcionarios que conocen el organigrama en los E. E / Total <u>Funcionarios EE</u>	10%	Correos electrónicos	Con respecto al organigrama del DEM, este se ha difundido y enviado a los establecimientos educacionales.	Deficiente
Difundir el manual de los roles y funciones en los E. E.	N° funcionarios que conocen el manual de roles en los E. E / Total <u>Funcionarios EE</u>	0%	No existen evidencias de esta acción	Manual de roles y funciones en los <u>E.E</u>	Deficiente
Fortalecimiento de los procesos formales de comunicación institucional internos, mejorando los canales de comunicación al interior de los establecimientos.	N° Reuniones realizadas para fortalecer los canales internos EE / Total <u>reuniones planificadas mensuales</u>	72%	Actas reuniones		Bueno
Fortalecimiento de los procesos formales de comunicación institucional internos, mejorando los canales de comunicación entre los establecimientos y el D.E.M.	N° Reuniones realizadas para fortalecer los canales internos entre <u>EE y DEM</u> / Total <u>reuniones planificadas mensuales</u>	100%	Acta de Reuniones	Las reuniones de directores se han llevado a cabo en su totalidad, en relación a lo planificado.	Muy Bueno
Calendarizar reuniones mensuales en los establecimientos educacionales con docentes.	N° <u>Reuniones Mensuales realizadas/ Total reuniones mensuales Planificadas</u>	72%	Actas de reuniones	Las reuniones en los establecimientos se han llevado a cabo de manera presencial durante todo el año.	Bueno
Calendarizar reuniones mensuales en los	N° Reuniones Mensuales	72%	Actas de reuniones	Las reuniones en los establecimientos se han	Bueno

establecimientos educacionales con asistentes de la educación.	realizadas/ Total reuniones mensuales Planificadas			llevado a cabo de manera presencial durante todo el año.	
Diseño de protocolos de procedimientos administrativos para el adecuado funcionamiento del DEM	N° Protocolos diseñados/ Total <u>de protocolos planificados</u>	72%	Actas de reuniones	Las reuniones en los establecimientos se han llevado a cabo de manera presencial durante todo el año.	Bueno
Aplicación de protocolos de procedimientos administrativos para el adecuado funcionamiento del establecimiento.	N° funcionarios que conocen y aplican protocolos administrativos / Total <u>Funcionarios</u>	0%	No existen medios de verificación.	No se cuenta con protocolo para procedimientos administrativos.	Deficiente
Acompañamiento por parte del Sostenedor a los establecimientos para establecer metas participativas con evaluaciones colaborativas de cada programa.	N° de acompañamientos realizados por programa o <u>unidad(Semestral)/ Total Acompañamientos planificados</u>	72%	Actas de reunión	<u>El acompañamiento a los establecimientos se realizan</u> a través de reuniones calendarizadas.	Bueno
Orientación del liderazgo a las direcciones de los establecimientos hacia una participación democrática de toda la comunidad educativa para el desarrollo de los procesos educativos.	N° de actividades del consejo escolar / Total <u>Actividades planificadas (Anuales)</u>	75%	Actas de consejo escolar	Anualmente los E.E planifican 4 consejos escolares, en los cuales participan representantes de los diferentes estamentos. Durante el segundo semestre se han llevado a cabo 2 de estos.	Bueno
Planificar el trabajo curricular (PIE) de los establecimientos en forma semestral.	N° <u>planificaciones curriculares / Total planificaciones Anuales</u>	100%	Registro de Planificación	Acción establecida por normativa.	Muy Bueno
Planificar el trabajo curricular (UTP) de los establecimientos en forma semestral.	N° <u>planificaciones curriculares / Total planificaciones Anuales</u>	100%	Planificación realizada	El trabajo curricular, se planifica de manera anual en el mes de diciembre y luego se revisa en marzo con los EE. Finalmente se realiza una evaluación de término de año.	Muy Bueno
Incorporar niveles de educación pre básica al Colegio Bicentenario.	N° de cursos incorporados al EE	0%	No se cuenta con medios de verificación	No se lleva a cabo la incorporación de cursos. Ya que a partir de la evaluación realizada por el área de infraestructura no se cuenta con los metros para habilitar las salas necesarias.	Deficiente

Sub dimensión: Liderazgo del Director

Responsable: Director

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Planificar consejos técnicos, que permitan realizar un monitoreo de las estrategias utilizadas y el desempeño de los estudiantes.	N° consejos técnicos realizados / Total Consejos Planificados Mensuales	80%	Actas de reunión	Los consejos técnicos en los EE se planifican 1 vez al mes con los <u>docentes</u> , estos permiten realizar un seguimiento sobre el desempeño de los estudiantes.	Muy Bueno
Realizar consejo de profesores efectivos calendarizando solo uno al mes informativo, dos pedagógicos y uno evaluativo como está establecido en el PADEM 2020, velar por su cumplimiento.	N° consejo de profesores realizados / Total consejo profesores planificados mensuales	80%	Actas de reunión	Los consejos de profesores se planifican de manera <u>semanal</u> , estos se llevan a cabo en las dependencias de los E.E.	Muy Bueno
Abrir espacios reales de participación docente en la toma de decisiones pedagógicas como en la construcción del PEI y PME SEP.	N° docentes que participan en la toma de decisiones pedagógicas / Total Docentes	100%	Actas de reunión y material de trabajo	Con respecto a los espacios de participación y construcción de los instrumentos de gestión, en los EE, son integrados por la totalidad de los docentes.	Muy Bueno
Abrir espacios reales de participación de asistentes de la educación en la toma de decisiones pedagógicas como en la construcción del PEI y PME SEP.	N° de asistentes de la educación que participan en la toma de decisiones pedagógicas / Total asistentes educación	80%	Actas de reunión y material de trabajo	Con respecto a los espacios de participación y construcción de los instrumentos de gestión, en los EE, son integrados por la totalidad de los asistentes.	Muy Bueno
Potenciar los espacios de reflexión y análisis en torno al quehacer pedagógico y normativas.	N° jornadas de reflexión y análisis Semestral / Total Reuniones planificadas semestral	80%	Lista de asistencia Planificación de la jornada.	Los espacios de reflexión y análisis, se realizan en base a las jornadas contempladas en el calendario escolar. Durante el primer semestre se llevó a cabo la primera.	Muy Bueno

Sub dimensión: Planificación y gestión de resultados.

Responsable: Sostenedor

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Diseñar herramientas comunales que permitan evaluar y realizar seguimiento al proceso pedagógico en contexto remoto.	N° acciones comunales realizadas / Total acciones planificadas	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica en contexto actual	Deficiente
Diseñar instrumentos de medición de los objetivos priorizados.	N° de instrumentos de medición realizados / Total evaluaciones de instrumentos de medición	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica en contexto actual	Deficiente
Diseñar instrumentos de monitoreo y seguimiento del PADEM	N° seguimiento evaluación realizada/cantidad de instrumentos diseñados / Total evaluaciones planificadas	100%	Rubricas de trabajo realizadas	Se elaboraron dos <u>instrumentos de monitoreo</u> correspondientes a una rúbrica de EID y otro instrumento basado en las dimensiones y principios institucionales	Muy Bueno
Diseñar instrumentos de evaluación de eficiencia interna.		0%	No se cuenta con medios de verificación	No se ajusta a estándares indicativos de desempeño	Deficiente

Dimensión	Gestión Pedagógica:
Fecha de ejecución	Enero - diciembre 2022
Fecha Monitoreo	30 mayo - 30 agosto -
Evaluación	% de ejecución
	Contribución al logro del objetivo
	Medios de verificación acorde a la acción

Sub dimensión: Gestión Curricular

Responsable: U. T. P. Comunal

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Planificar talleres para elaborar instrumentos de evaluación.	N° Talleres desarrollados por área o unidad / Total talleres Planificados	0%	No existen medios de verificación	No se lleva a <u>cabu</u> esta acción	Deficiente
Rediseñar estrategias de proyectos interdisciplinarios.	N° de rediseños de proyectos / Total proyectos interdisciplinarios planificados	0%	No existen medios de verificación	No se lleva a <u>cabu</u> esta acción	Deficiente
Mejorar los procesos de evaluación a nivel comunal.	N° capacitaciones en trabajo colaborativo/planificación/decreto 67/ Total de capacitaciones planificadas semestral	80%	Presentaciones	Se realizan talleres en los establecimientos educacionales, referentes al decreto 67 y en la red comunal de UTP.	Muy Bueno
Mejorar la entrega de lineamientos comunales.	N° reuniones de coordinación/ Total reuniones mensuales planificadas	80%	Actas de reunión	Se realizan reuniones mensuales con la red de <u>utp</u> para entregar lineamientos ministeriales.	Muy Bueno
Propiciar la articulación de asignaturas, facilitar orientaciones de priorización curricular, diseñar instrumentos de medición de los objetivos priorizados.	<u>N° de articulaciones de asignaturas / Total de Asignaturas Semestrales y/o Anuales</u>			<u>No Aplica</u>	
Promover la creación de una RED pedagógica comunal de Historia, geografía y Ciencias Sociales, que promueva la transición y articulación entre los distintos niveles educativos de escuelas urbanas y rurales.	N° profesores que participan en reuniones para formación de Red/ Total Profesores de Historia, geografía y Ciencias Sociales de la Comuna.	0%	No se cuenta con medios de verificación	No aplica. Ya que la red no se encuentra activa.	Deficiente
Generar instancias de reflexión pedagógica, análisis de prácticas, compartir prácticas pedagógicas exitosas entre establecimientos.	N° de instancias de reflexión, reuniones entre establecimientos realizadas/ N° reuniones	80%	Registro de actividades	1 mes reflexión en torno al que hacer pedagógico	Muy Bueno

Generar redes de trabajo colaborativo con establecimientos y entidades de similares características.	N° de redes de trabajo / Total de Redes Planificadas semestrales	80%	Presentaciones		Muy Bueno
Establecer como estrategia de transición educativa, la continuidad pedagógica (articulación) entre el Jardín Infantil y las Escuelas Municipales.	N° de articulaciones de Jardines Infantiles / Total de Escuelas Municipales	0%	No existen medios de verificación	No se realiza dicha acción	Deficiente
Realizar sistemáticamente acompañamiento técnico pedagógico a los EE y al Equipo técnico pedagógico, en el desarrollo de estrategias para la mejora continua.	N° de Acompañamientos Técnicos y Pedagógicos a EE / Total de Establecimientos	80%	Registro de visitas a terreno con EE.	Vistas en terreno con el equipo de gestión, <u>utp</u> y docentes.	Muy Bueno
Realizar sistemáticamente acompañamiento técnico <u>pedagógico</u> al Equipo técnico Pedagógico de jardín Infantil, en el desarrollo de estrategias para la mejora continua.	N° de Acompañamientos Técnicos y Pedagógicos a Jardines Infantiles / Total de Jardines de la Comuna	80%	Registro de visitas a terreno con EE.	Vistas en terreno con el equipo de gestión, <u>utp</u> educadoras.	Muy Bueno

Sub dimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

Responsable: U. T. P. Comunal y de E. E.

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observación	Rango del Indicador
Propiciar la continuidad del trabajo colaborativo entre docentes y profesionales PIE, entre docentes y asistentes de la educación, entre docentes de diferentes asignaturas, entre equipo de aula y otros.	<u>N° reuniones de trabajo colaborativo mensual / Total de reuniones mensuales planificadas</u>	80%	Registro de reuniones	Para propiciar el trabajo colaborativo se realizan reuniones con equipos de aula y docentes.	Muy Bueno
Gestionar capacitación a docentes en el uso de las nuevas tecnologías.	<u>N° de capacitaciones / Total de Docentes</u>	100%	Listados de Inscripción de docentes.	Se gestionaron dos capacitaciones desde el departamento de educación, una de	Muy Bueno

				ellas con la empresa Mi Aula.	
Gestionar capacitación a asistentes de la educación en el uso de las nuevas tecnologías.	$\frac{N^{\circ} \text{ de capacitaciones}}{\text{Total de Asistentes de la Educación}}$	100%	Listados de Inscripción de <u>educadores</u> .	Se gestionaron dos capacitaciones desde el departamento de educación, una de ellas con la empresa Mi Aula.	Muy Bueno
Instalar redes internas de autocapacitación permanentes en los EE. Establecer horarios y espacios formales para la realización de trabajo colaborativo entre los equipos de aula.	$\frac{N^{\circ} \text{ Redes internas de autocapacitación en EE}}{\text{Total de EE}}$	70%	Registro de reuniones de redes de autocapacitación.	Los EE cuentan con redes internas de trabajo, cada una de ellas adecuadas al contexto y el trabajo pedagógico desarrollado en cada uno de ellos.	Bueno
Mejorar el trabajo colaborativo, promoviendo la cultura de equipo, especialmente en los equipos de aulas y grupos de profesionales de trabajo.	$\frac{N^{\circ} \text{ reuniones de Trabajo Colaborativo realizadas al mes}}{N^{\circ} \text{ reuniones planificadas al mes}}$	80%	Registro de reuniones	Las reuniones de equipos de aula, se encuentran planificadas, de tal manera que se encuentren integrados los representantes de cada estamento y /o profesional que forma parte del trabajo realizado con los niños/as en aula y a nivel individual. De esta manera desarrollar un trabajo colaborativo bajo una mirada sistemática.	Muy Bueno
Propiciar la ejecución de un plan lector a nivel comunal.	$\frac{N^{\circ} \text{ implementación de Plan Lector por establecimiento}}{\text{Total Establecimientos de la comuna}}$	100%	Lista de docentes participantes por establecimiento	El plan lector se ha implementado en la totalidad de los establecimientos de la zona urbana y rural. Esta se encuentra a cargo de la <u>Jefa</u> de UTP Comunal.	Muy Bueno
Realizar prácticas de acompañamiento al aula en función de la restitución de los aprendizajes.	$\frac{N^{\circ} \text{ de acompañamientos realizados de forma mensual}}{N^{\circ} \text{ de Acompañamientos planificados mensuales}}$	80%	Registros de acompañamientos	Los acompañamientos son realizados por los UTP de los EE, ingresando al aula y evaluando las prácticas pedagógicas	Muy Bueno

Sub dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

Responsable: U. T. P. E. E.

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango del Indicador
Propiciar procesos de acompañamientos (reforzamientos) a estudiantes que presenten mayores dificultades en el proceso de aprendizaje. Trabajar en el desarrollo de habilidades.	$\frac{N^{\circ} \text{ de reforzamientos}}{\text{Total } N^{\circ} \text{ estudiantes que presenten dificultades en el proceso de aprendizaje}}$	80%	Planificaciones	Los procesos de reforzamientos los realizan los docentes, ya sea dentro de la dinámica de la clase, como también existen establecimientos que cuentan con Profesionales contratados específicamente para brindar apoyo a los estudiantes.	Muy Bueno
Realizar apoyo individual a estudiantes con dificultades socioemocionales respecto al proceso pedagógico.	$\frac{N^{\circ} \text{ apoyos a estudiantes con dificultades socioemocionales}}{\text{Total Estudiantes con dificultades socioemocionales}}$	80%	Ficha de derivación	Derivación interna para intervención de caso. Se revisa motivo de consulta y se determina posibles derivaciones a especialistas cuando se requiere.	Muy Bueno
Cautelar un adecuado acompañamiento a los estudiantes que cuentan con notas descendidas en los establecimientos educacionales. Monitoreo de calificaciones para abordar las necesidades durante el proceso.	$\frac{N^{\circ} \text{ Acompañamientos realizados}}{N^{\circ} \text{ acompañamientos planificados}}$	70%	Plan de acompañamiento	Con respecto a los acompañamientos se cuentan en algunos EE con docentes que las realizan ya modalidad online y/o presencial.	Bueno
Capacitar a los docentes en el uso de Tics para implementar en las diferentes asignaturas y así desarrollar habilidades tecnológicas en los estudiantes.	$\frac{N^{\circ} \text{ docentes capacitados en Tics}}{\text{Total Docentes}}$	100%	Listados de Inscripción	Se realizaron dos capacitaciones online a nivel comunal con todos los docentes de los establecimientos.	Muy Bueno
Creación de tutorías de apoyo a los	$\frac{N^{\circ} \text{ tutorías realizadas}}{\text{Total}} \times 100$				No aplica

aprendizajes de los estudiantes.	<u>N° tutorías planificadas</u>				
Entregar el apoyo especializado oportuno a los estudiantes que presentan NEE.	<u>N° apoyos mensuales especializados realizados / N° Apoyos planificados</u>	100%	Registro de actividades y planificación Libro de clases.	Acción establecida por normativa.	Muy Bueno
Monitorear y acompañar la implementación del Decreto 83 en los EE para la diversificación de la enseñanza y así favorecer el aprendizaje y participación de todo el estudiantado.	<u>N° de auditorías internas en cumplimiento del decreto 83 / Total de Establecimientos</u>	80%	Presentaciones Registros de visitas.	Se realizan talleres en los establecimientos educacionales, referentes al decreto 83 y en la red comunal de UTP.	Muy Bueno
Recuperación de los aprendizajes, crear un plan de restitución de los aprendizajes de los estudiantes, partiendo del Diagnóstico (DIA) seguimiento, monitoreo y evaluación.	<u>N° de auditorías realizadas en plan de restitución de los aprendizajes de los estudiantes / N° auditorías planificadas</u>	80%	Plan de trabajo	Los E.E de la comuna, cuentan con un plan de <u>trabajo</u> , elaborado a partir de los DIA correspondientes	Muy Bueno
Reintegro de estudiantes que no han asistido a clases en los años 2020- 2021,	<u>N° de estudiantes recuperados / Total estudiantes desertores</u>	80%	Monitoreo en el SIGE con respecto a la matrícula	El reintegro de los estudiantes que cuentan con un bajo porcentaje de asistencia, se realiza mediante acciones coordinadas con los docentes y las duplas. El monitoreo de dicha asistencia se realiza a través del <u>sig</u> .	Muy Bueno
Creación de un plan con acciones concretas para una incorporación asistida.	<u>N° incorporación asistidas / Total incorporación planificadas</u>	70%	Manual de inducción	<u>El plan</u> de incorporación asistida, corresponde al manual de inducción, el cual ha sido elaborado por la unidad técnica pedagógica <u>comunal</u> . Este debe ser visado finalmente por la jefatura del DEM.	Bueno

Dimensión	Formación y Convivencia:
Fecha de ejecución	Enero - diciembre 2022
Fecha Monitoreo	30 mayo - 30 agosto -
Evaluación	% de ejecución
	Contribución al logro del objetivo
	Medios de verificación acorde a la acción

Sub dimensión: Formación

Responsable: Encargados de Comunal Duplas Sicosociales y de EE

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Promover e implementar charlas a los estudiantes, impartidas por los profesionales psicólogos en temáticas relacionadas con la tolerancia a la frustración, motivación y otros afines.	<u>N° de charlas realizadas / N° charlas planificadas</u>	80%	Registros: planificación, asistencia, fotografía		Muy Bueno
Apoyo individual desde el Centro de Bienestar a los funcionarios de los establecimientos educacionales.	<u>N° de apoyos (atenciones) realizadas / Total funcionarios establecimiento</u>	100%	Fichas de ingreso	La atención a funcionarias/os del DEM es por demanda espontánea.	Muy Bueno
Apoyo individual a estudiantes, que permitan acompañar y trabajar problemáticas asociadas al proceso formativo.	<u>N° apoyos realizados / N° apoyos planificados</u>	80%	ficha de derivación y/o autorización, registro de atención	Atención de estudiantes derivados	Muy Bueno
Desarrollar jornadas mensuales de autocuidado de equipos docentes	<u>N° jornadas mensuales realizadas / N° jornadas planificadas</u>	70%	Lista de asistencia, fotografía	No están planificadas mensualmente, pero se han ejecutado en todos los E.E.	Bueno
Desarrollar jornadas mensuales de autocuidado de equipos de asistentes de la educación.	<u>N° jornadas mensuales realizadas / N° jornadas planificadas</u>	80%	Lista de asistencia, fotografía	No están planificadas mensualmente pero se han ejecutado en todos los E.E.	Bueno
Orientar a los padres y/o apoderados sobre el uso de las nuevas herramientas tecnológicas.	<u>N° reuniones realizadas con padres y/apoderados / N° reuniones planificadas</u>	70%	Lista de asistencia, acta de reunión, informativos.	Se realiza orientación individual o grupal	Bueno
Fortalecer la participación de los apoderados en talleres,	<u>N° apoderados participantes en</u>	70%	Lista de asistencia, acta de reunión,		Bueno

que permitan educar en temas de contingencia.	<u>talleres / Total apoderados establecimiento.</u>				
Gestionar charlas sistemáticas a nivel comunal con profesionales que aborden la temática de alimentación saludable.	<u>N° charlas mensuales realizadas con profesionales en temáticas de alimentación / N° charlas planificadas</u>	50%	Registro de actividad, fotográfico	No se cuenta con Nutricionista DEM, se solicita apoyo a Salud Municipal y Hospital para actividades en establecimientos educacionales.	Regular
Realizar actividades de promoción de la actividad física.	<u>N° actividades de promoción de actividades físicas realizadas / N° actividades planificadas</u>	70%	Registro de actividad, fotográfico	Día de la actividad física, olimpiadas escolares	Bueno
Promover instancias de promoción de temáticas de bienestar según necesidades de cada establecimiento.	<u>N° actividades de bienestar mensuales realizadas / N° actividades planificadas</u>	100%	Registro de actividad, fotográfico	Redes sociales, charlas, paneles informativos	Muy Bueno
Fortalecer a los establecimientos educacionales como espacios de prevención del consumo de alcohol y otras drogas implementando los programas SENDA Previene y planes propios de prevención.	<u>N° talleres, charlas realizados en prevención de alcohol y drogas. / N° talleres, charlas planificados</u>	70%	Registro de actividad, fotográfico	Ferias de promoción y prevención, se incluye a SENDA	Bueno

Sub dimensión: Convivencia

Responsable: Encargados de Convivencia Comunal y de EE

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Potenciar el bienestar socioemocional de los actores de la comunidad educativa a través de la implementación de intervenciones individuales y grupales.	<u>N° intervenciones realizadas Mensuales/ Total Intervenciones planificadas</u>	100%	Registro de actividad y/o <u>planificación fotográfico</u>	Orientación, talleres	Muy Bueno

Generar instancias para compartir con las escuelas de la comuna en actividades de camaradería, que apunten a favorecer las relaciones interpersonales (docentes y asistentes de la educación).	<u>N° actividades de camaradería realizadas / Total actividades planificadas</u>	60%	Registro de participantes, fotográfico	Participación olimpiada	Bueno
Visualizar el logro de los estudiantes, para reconocerlos dentro de la comunidad educativa, facilitar el tiempo y espacio.	<u>N° alumnos con reconocimientos / Total comunidad educativa por establecimiento</u>	80%	Registro actividad, fotográfico	Reconocimiento, premiación mediadores escolares, extraescolar, término de semestre	Muy Bueno
Planificar actividades poniendo énfasis en la convivencia entre EE (estudiantes, apoderados, docentes y asistentes de la educación).	<u>N° actividades realizadas / N° actividades planificadas</u>	100%	Planificación, registro fotográfico	Ferias, recreos entretenidos, talleres, celebraciones	Muy Bueno

Sub dimensión: Participación y Vida Democrática.

Responsable: Encargados (según acción) de DEM y EE

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Desarrollar jornadas de trabajo mensual enfocadas en promover el bienestar emocional de los docentes.	<u>N° actividades mensuales realizadas / N° actividades planificadas</u>	90%	Actas de <u>consejo de profesores</u>	Consejo de profesores	Muy Bueno
Desarrollar jornadas de trabajo mensual enfocadas en promover el bienestar emocional de asistentes de la educación.	<u>N° actividades mensuales realizadas / N° actividades planificadas</u>	90%	Actas de Consejo de profesores y/o actividad	Consejo de profesores, taller	Muy Bueno
Generar instancias de participación, capacitación y acompañamiento de los profesionales del PIE con las educadoras encargadas de aula del jardín infantil con el fin de generar vínculos y articular entre JI y EE.	<u>N° capacitaciones entre el PIE y educadoras encargadas de aula en jardines / N° capacitaciones planificadas</u>	50%	Actas Reuniones	Nueva aplicación noviembre - diciembre	Regular
Creación e implementación de salidas pedagógicas coordinadas, considerando la diversidad de aprendizaje de nuestros estudiantes.	<u>N° salidas pedagógicas realizadas / N° salidas planificadas</u>	78%	Registros de salidas y autorizaciones		Bueno

Retomar proyectos o talleres de robótica dentro de los EE	N° talleres de robótica realizados dentro de EE.EE / N° talleres planificados.	0% <u>Robótica</u> - 100% <u>Red Explora</u>	Explora: Reuniones mensuales con la coordinación.	2022 no se trabajó en robótica. 4 de 4 establecimientos inscritos en la red exploran, trabajaron en ello.	Robótica: Deficiente Explora Muy Bueno
Retomar proyectos o talleres de robótica con la comuna,	N° talleres realizados a la comuna / N° talleres Planificados	0% <u>Robótica</u> - 100% <u>Red Explora</u>	Explora: Reuniones mensuales con la coordinación.		Robótica: Deficiente Explora Muy Bueno
Retomar proyectos o talleres de psicomotricidad en EE	N° talleres de psicomotricidad realizados / N° talleres planificados	50%			Bueno
Retomar proyectos o talleres de psicomotricidad en la comunidad	N° talleres de psicomotricidad realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Retomar proyectos o talleres de inglés en EE	N° talleres de inglés realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Retomar proyectos o talleres de inglés en comunidad	N° talleres de inglés realizados / N° talleres planificados	30%			Deficiente
Mejorar la ejecución y realización de las conmemoraciones de fechas importantes.	N° actividades realizadas / N° actividades programadas	100%	Planificación, acta de registro de actividad y fotográfico	Ej: Día de la convivencia escolar, salud mental, otro	Muy Bueno
Fomentar una mayor comunicación entre el equipo de Programas de Bienestar y Profesor jefe, sobre derivaciones y seguimiento de estudiantes.	N° reuniones realizadas de coordinación entre Programas de Bienestar y Profesor jefe /	100%	Actas reuniones planificadas	Se retroalimenta a duplas psicosociales quienes deben informar al docente jefe; cuando se requiere se	Muy Bueno

	N° reuniones planificadas			realiza reunión con docente y/o se entrega información por correo electrónico.	
Facilitar el acceso a la atención psicológica y nutricional en el centro de bienestar.	N° atenciones realizadas / N° atenciones planificadas	100%	Fichas de derivación e ingreso	No se cuenta con profesional nutricionista	Muy Bueno
Capacitaciones en resolución de conflictos para los directivos, docentes, asistentes de la educación.	N° capacitaciones realizadas / N° capacitaciones planificadas	50%	Registro actividad, fotográfico	Talleres	Regular
Plan de Apoyo Focalizado para cursos que rinden Simce.	N° apoyos realizados / N° apoyos planificados	50%	Registro de actividad, material de apoyo	Taller, intervención focalizada	Regular

<u>Dimensión</u>	<u>Gestión de Recursos.</u>
<u>Fecha de ejecución</u>	<u>Enero - diciembre 2022</u>
<u>Fecha Monitoreo</u>	<u>30 mayo - 30 agosto -</u>
<u>Evaluación</u>	<u>% de ejecución</u>
	<u>Contribución al logro del objetivo</u>
	<u>Medios de verificación acorde a la acción</u>

Sub dimensión: Gestión de Personal
Responsable: Sostenedor- Jefa de UTP Comunal.

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Gestionar capacitaciones enfocadas en el trabajo virtual, para docentes	N° capacitaciones realizadas / N° capacitaciones planificadas	100%	Listado de participantes	Se realizan dos capacitaciones en modalidad online. Una de ellas impartidas por la informática del DEM y otra por "Mi aula"	Bueno
Gestionar capacitaciones enfocadas en el trabajo virtual, para asistentes de la educación.	N° capacitaciones realizadas / N° capacitaciones planificadas	100%	Listado de participantes	Se realizan dos capacitaciones en modalidad online. Una de ellas impartidas por la informática del DEM y otra por "Mi aula"	Bueno

Realizar un proceso planificado de inducción comunal para el personal que ingresa a los establecimientos.	<u>N° inducciones mensuales realizadas / Total contratación Mensual</u>	50%	Manual de inducción	Si bien se cuenta con un manual de inducción, este no se ha formalizado aún, por lo cual se proyecta contar con un proceso planificado el próximo año.	Regular
Aumento de horas de atención psicológicas en Centro de Bienestar.	<u>Incremento de horas psicológicas / Total de horas de atención</u>	100%	Contrataciones	Se realiza el aumento de horas para la profesional psicóloga, contando con un total de 44 horas.	Muy Bueno
Gestionar la Participación e incorporación de profesionales del PIE en reuniones de apoderados como apoyo a la comunidad educativa.	<u>N° de asistencias PIE a reuniones con apoderados mensuales / Total Reuniones mensuales planificadas</u>	50%	Actas Reuniones		Regular
Mejorar los procesos de reemplazos de profesionales para que se realicen en tiempo acotado.	<u>N° de nuevas contrataciones de reemplazo nuevas / Total de licencias médicas</u>	70%	Contratos de trabajo	Si bien se han llevado a cabo en su mayoría las contrataciones en calidad de reemplazo, se cuenta con un número considerable de docentes y asistentes sin el reemplazo correspondiente en los EE, ya que existe un déficit de profesionales.	Bueno
Gestionar la contratación de educadora de párvulos para nivel medio heterogéneo del jardín Santa Marta según disponibilidad presupuestaria.	<u>N° de nuevas contrataciones Ed. Párvulos / Total Educadoras de Párvulos</u>	100%	Contrato firmado	Se realiza la contratación de la educadora desde el 01 de septiembre.	Muy Bueno
Desarrollo Profesional Docente.	<u>N° Diplomados de especialidad realizados / N° Diplomados planificados</u>	0%	No existen medios de verificación	Dicha acción no se ha llevado a cabo	Deficiente
alianzas de trabajo.	<u>N° Alianzas de trabajo realizadas / Total de Alianzas planificadas</u>	50%	Convenios realizados		Deficiente

Acciones de levantamiento de información, plan local de desarrollo profesional, necesidades de formación	<u>N° encuestas realizadas / N° encuestas planificadas</u>	0%		No hay medio de verificación	Deficiente
--	--	----	--	------------------------------	------------

Sub dimensión: Gestión de Recursos Financieros

Responsable: Encargada de Adquisiciones DEM

OBSERVACIÓN: INFORMACIÓN CORRESPONDE A CONTAR DE MAYO A SEPTIEMBRE 2022

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Mejoramiento y aumento de las alianzas entre empresas y Liceos TP para asegurar prácticas profesionales.	<u>N° alianzas estratégicas realizadas / N° alianzas planificadas</u>	80%	Registro de reuniones	Se han realizado nuevas alianzas con otras empresas de la comuna. Una de ellas es "Dulce Momentos", quien dispone su empresa, como centro de práctica para los estudiantes de gastronomía y administración.	Muy Bueno
Fortalecer las competencias técnicas de los estudiantes.	<u>N° remediales, capacitacion es realizadas / N° remediales, capacitacion es planificadas</u>	100%	www.mercadopublico.cl y registro de asistencia	Contratación de Plataformas pedagógicas Lenguaje y Matemáticas para alumnos de 3° y 4 medio de Liceos de la Comuna	Muy bueno
Agilizar los procesos de compra y despacho de los productos a los E.E.	<u>N° compras mensuales realizadas / N° compras planificadas</u>	70%	www.mercadopublico.cl	En relación al funcionamiento del portal mercadopublico.cl y de acuerdo al financiamiento de las <u>compras algunos procesos resultan exitosos y otros fracasan lo que implica realizar un nuevo llamado. Las compras deben agruparse de acuerdo a los rubros o tipos de productos</u>	Bueno
Agilizar los procesos de despacho de los productos a los E.E	<u>N° despachos mes / Total de compras realizadas</u>	100%	Actas y Resoluciones de Entregas	Coordinación con encargado de transporte y operaciones, a <u>medidas que se reciben los productos son destinados a los E.E correspondientes</u>	Muy bueno

Sub dimensión: Gestión de recursos educativos.

Responsable: Encargada de Adquisiciones DEM

OBSERVACION: INFORMACIÓN CORRESPONDE A CONTAR DE MAYO A SEPTIEMBRE 2022

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Mejorar la conectividad, ya que la conexión ha sido una dificultad que se ha presentado de manera permanente.	<u>N° establecimientos con aumento de velocidad / Total de establecimientos</u>	37.5%	<u>Orden de compra</u> www.mercadopublico.cl	En conjunto con encargada de Informática se realizó la contratación de Planes de internet para (6) EE. Urbanos	Regular
Gestionar la implementación de recursos tecnológicos necesarios a los establecimientos educacionales, a través de fondos de educación.	<u>Total de recursos tecnológicos anuales adquiridos / Total de recursos anuales planificados</u>	0%		Se han realizado procesos de contrataciones para adquisición pero han fracasado y no se ha tenido éxito por falta de materia de prima de los proveedores y alza de precio en los equipos e insumos computacionales	Deficiente
Invertir en recursos educativos.	<u>Total recursos educativos adquiridos / Total recursos planificados</u>	60%	www.mercadopublico.cl	implementación de talleres <u>Grad. Especialidad Liceo A-2</u> . * Liceo B.T.P. de Minería se encuentra pendiente por falta de participación de los oferentes en las <u>implementación de Maquinarias e insumos.</u> *Adquisición de Recurso Educativo Para alumnos 2°, 3° y 4° Básico Lectoescritura, se encuentra en proceso	Bueno
Invertir en recursos y deportivos.	<u>Total recursos deportivos adquiridos / Total recursos planificados</u>	100%	www.mercadopublico.cl	De acuerdo a los <u>Requerimientos de los E.E.</u> se han gestionado con rapidez y con gran éxito en la participación de los <u>proveedores de este rubro</u>	Muy bueno
Invertir en recursos tecnológicos para favorecer la labor docente sobre todo en tiempos de pandemia, en los FF.	<u>N° recursos tecnológicos adquiridos en EE / Total de recursos planificados</u>	0%		De acuerdo a la <u>modalidad de clases presencial de los E.E.</u> no han cursado <u>requerimientos</u>	Deficiente

Invertir en recursos tecnológicos para favorecer la labor docente sobre todo en tiempos de pandemia, en los JI.	<u>N° recursos tecnológicos adquiridos en JI / Total de recursos planificados</u>	0%		No se ha requerido <u>Implementación para JI VTF</u>	Deficiente
---	---	----	--	--	------------

Acciones para la mejora año 2022 por Principio Institucional según resultados.

Dimensión	Principios Institucionales
<u>Fecha de ejecución</u>	Enero - diciembre 2022
<u>Fecha Monitoreo</u>	30 mayo - 30 agosto -
<u>Evaluación</u>	% de ejecución
	<u>Contribución al logro del objetivo</u>
	<u>Medios de verificación acorde a la acción</u>

Principio: Pertinencia

Responsable: UTP Comunal

Acciones:



Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Cautelar y monitorear la implementación de planes híbridos de educación según la contingencia sanitaria lo permita.	<u>N° planes híbridos realizados / N° planes planificados</u>			No aplica por el retorno a clases presenciales.	
Potenciar el acompañamiento pedagógico a los E.E.	<u>Cantidad de acompañamientos realizados / Total de acompañamientos planificados</u>	60%	Actas de acompañamiento		Bueno
Reactivar redes comunales de trabajo pedagógico.	<u>N° de redes realizadas / N° redes planificadas</u>	75%	Actas		Bueno
Potenciar la restitución de los aprendizajes de los estudiantes con acciones y actividades innovadoras.	<u>N° acciones innovadoras en aprendizajes / Total de acciones planificadas</u>	90%	Resultados de evaluación <u>metodo S L</u>		Muy Bueno
Incentivar el modelo holístico en el	<u>N° programas integrales</u>	55%	Yo soy muy inteligente	Solo se aplicó en 2	Bueno

aprendizaje de la lectura.	implantados / N° programas planificados			establecimientos ya que no se compraron mas.	
Realizar ferias de promoción de la educación pública.	N° ferias de promoción realizadas / N° ferias planificadas	51%		Esta planificada para el 6 de diciembre	Bueno

Principio: Inclusión

Responsable: EE – DEM – PIE - CRAD

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Potenciar al CRAD como un espacio promotor del desarrollo integral de sus estudiantes.	N° actividades de promoción de desarrollo integral / N° actividades planificadas				
Gestionar desde lo organizacional los recursos humanos especializados, para el funcionamiento óptimo del CRAD	N° profesionales contratados semestralmente / Total funcionarios CRAD			Contrataciones	
Gestionar desde lo organizacional los recursos financieros necesarios para el funcionamiento óptimo del CRAD	N° subvenciones recibidas / Total recursos financieros CRAD				
Gestionar desde lo organizacional los recursos educativos necesarios para el funcionamiento óptimo del CRAD	N° material educativos adquiridos semestrales / Total Recursos planificados				

Creación de centro de estimulación sensorial dentro del CRAD para los estudiantes con NEE de nuestros establecimientos municipalizados que contará con personal idóneo para la atención.	N° de centro de estimulación sensorial realizados / N° centro de estimulación sensorial planificados	0			No se ha realizado
Crear espacios de participación de la comunidad.	N° de espacios de participación de la comunidad creados / N° espacios planificados				
Promover jornadas comunales de capacitación e intercambio de experiencias sobre aprendizajes de estudiantes con NEE	N° jornadas comunales de capacitación sobre aprendizajes de estudiantes con NEE / N° actividades planificadas	50%	Certificación. Lista de Asistencia.	Falta de cobertura total a profesionales de Programa de Integración Escolar. Capacitaciones en áreas relacionadas directamente a las necesidades que se presenten en los y las estudiantes y en el establecimiento.	Regular
Instalar en los EE de la comuna de Cabildo una cultura de inclusión eliminando barreras que impiden el acceso y la participación a la educación.	N° alumnos con NEE. Discapacidad / Total alumnos	80%	Registro de acompañamiento con la familia. Encuestas de satisfacción. Registro de reuniones de Equipo de Aula. Registro de reuniones de apoderados.	Difundir las acciones que se realizan para la sensibilización hacia la comunidad educativa. Fortalecer la educación y manejo de información respecto a la inclusión.	Bueno

Principio: Participación

Responsable: EE - DEM

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Presentación de todos los funcionarios del DEM en los establecimientos educacionales.	<u>N° visitas del DEM a EE / Total de visitas planificadas</u>				
Promoción y difusión de las acciones que se realizan ya que solo algunas personas conocen la información.	<u>N° actividades de sociabilización / Total de actividades planificadas</u>				
Participación en encuentros internos y comunales de distintas disciplinas deportivas.	<u>N° de participaciones en encuentros internos y comunales de actividades deportivas / Total actividades planificadas</u>	80 %	Planillas de juego, fotografías		Bueno
Propiciar espacios de participación reales para la comunidad educativa en los procesos pedagógicos.	<u>N° de espacios de participación de la comunidad educativa en procesos pedagógicos / N° espacios de participación planificados</u>				
Propiciar espacios de participación a la comunidad educativa en actividades deportivas, recreación y culturales y sociales.	<u>N° de espacios de participación de la comunidad deportiva, recreación, culturales y sociales / N° espacios de participación planificados</u>	85%	Fotografías, Actas de supervisión, listado de asistencia.		Muy Bueno

Principio: Bienestar

Responsable: Encargada de Bienestar.

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Intervención multidisciplinaria en Centro de Bienestar	<u>N° atenciones multidisciplinarias realizadas / N° atenciones planificadas</u>				
Atención individual, con Psicóloga, para la contención emocional y/o realización de procesos terapéuticos.	<u>N° atenciones individuales / Total atenciones planificadas</u>				
realización de procesos terapéuticos.	<u>N° procedimientos terapéuticos / Total procedimientos planificados</u>				
Asesoría individual con Nutricionista, para la promoción de alimentación Saludable.	<u>N° asesorías realizadas / Total asesorías planificadas</u>				
Terapia con Flores de Bach, con el objetivo de minimizar sintomatología relacionada a aspectos emocionales	<u>N° atenciones con terapia con flores de Bach / Total de atenciones planificadas</u>				
Gestionar operativo de salud física, para la atención oftalmológica y kinesiológica para docentes según lo requieran.	<u>N° operativos realizados / N° operativos planificados</u>				
Gestionar operativo de salud física, para la atención oftalmológica y kinesiológica para asistentes de la educación, según lo requieran.	<u>N° operativos realizados / N° operativos planificados</u>				

Potenciar el autocuidado realizando actividades deportivas y recreativas; para esto se creará un Centro Deportivo y Recreativo en Peñablanca (Proyecto Respira Bienestar) para el bienestar de los equipos de trabajo, docentes, asistentes de la educación y para la ejecución de actividades de las comunidades educativas.				No Aplica. <u>instalaciones de Peñablanca son cedidas en comodato al CFT PUCV</u>	
Acciones de autocuidado para encargados de <u>convivencia</u> <u>instaurados</u> en los Planes de gestión, a nivel comunal.	<u>N° Acciones de autocuidado realizados / Total acciones planificadas</u>				
Acciones de autocuidado para encargados de duplas <u>instaurados</u> en los Planes de gestión, a nivel comunal.	<u>N° Acciones de autocuidado realizados / Total acciones planificadas</u>				
Instaurar de forma permanente (en las clases de orientación, reuniones de apoderados), al menos una hora mensual, para concientizar el bienestar, los hábitos de vida saludable, tanto a nivel físico, como psicológico.	<u>N° reuniones mensuales realizadas de apoderados / Total reuniones planificadas</u>				
Instaurar de forma permanente (en las clases de orientación, reuniones de consejos de profesores), al menos una hora mensual, para concientizar el bienestar, los hábitos de vida saludable, tanto a	<u>N° reuniones mensuales realizadas de consejo / Total reuniones planificadas</u>				

nivel físico, como psicológico.					
---------------------------------	--	--	--	--	--

Principio: Pertenencia
Responsable: DEM - EE
Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medios Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Propiciar el desarrollo de talleres artísticos – culturales, aprovechando los espacios y profesionales con los cuales cuenta la comuna.	<u>N° talleres realizados / N° talleres planificados</u>	90%	Bitácora de los talleres que incluye objetivo de la clase, actividades, observaciones de los/las talleristas y registro fotográfico.	A partir de <u>Junio</u> del presente año se da inicio al Proyecto Educativo-Artístico Integral "Conexión al Ser" el cual consta de 7 talleres para los liceos: canto, danza, teatro y maquillaje artístico, música, reciclaje textil y rediseño de ropa, senderismo y conexión a la naturaleza y periodismo. El Proyecto continua en ejecución hasta noviembre. En cuanto a la convocatoria y permanencia de estudiantes, en el Liceo A2 sido exitosa, no así en el Liceo de Minería con algunos talleres. Otra observación importante es que debido a la reactivación de la JEC se deberá modificar el proyecto. A partir de la segunda semana de septiembre algunos talleres se unirán y comenzarán a ejecutarse de forma itinerante por las escuelas básicas.	Muy Bueno
Transformar nuestras escuelas en instituciones educativas y de desarrollo social que incluyan la formación académica y valórica de toda la comunidad preservando nuestra cultura e idiosincrasia.	<u>N° establecimientos con sello propio, con desarrollo social y valórico / N° establecimientos</u>	90%	Misión y Visión de los establecimientos educacionales.	Todas nuestras escuelas incluyen en su sello la formación valórica y académica, preservando la cultura e idiosincrasia. A Excepción del Liceo de Minería	Muy Bueno

Realización de ferias culturales donde se realicen intercambios culturales de costumbres y tradiciones locales, para que a largo plazo se realice un rescate de costumbres y tradiciones.	<u>N° ferias culturales realizadas / N° Ferias planificadas</u>	100%	Registro fotográfico.	Durante el primer semestre se llevó a cabo el "1er <u>Interescolar Comunal del Día del Libro</u> " con la participación de 10 establecimientos educacionales. Fue un encuentro donde confluó el arte, la danza el teatro, la poesía, títeres, entre otras muestras que presentaron nuestras escuelas. Proyecciones: En <u>Octubre</u> se llevará a cabo el "1er Encuentro Ambiental-Cultural de Escuelas del Valle" organizado por Cultura y Medioambiente DEM en colaboración con Servicio País.	Muy Bueno
Crear alianza con otros departamentos del municipio para crear registro audiovisual de relatos, cuentos o narraciones orales de personas de nuestras comunidades educativas.	<u>N° Alianzas realizadas con distintos departamentos municipales / N° alianzas planificadas</u>	100%	Registro audiovisual que aún no sale al aire.	Colaboración con Comanicaciones del Municipio, para registrar los talleres educativo-artísticos que se están ejecutando.	Muy Bueno

Principio: Conservación.

Responsable: |

Acciones:

Acciones	Indicador	Porcentaje	Medio Verificación	Observaciones	Rango Indicador
Implementar alianzas estratégicas con organizaciones externas destinadas al	<u>N° alianzas estratégicas externas realizadas / N° alianzas planificadas</u>	100%	Reuniones y encuentros. Escuela Ambiental de	Alianzas con: Departamento Medioambiente Municipio y Fundación <u>Amanka</u> .	Muy Bueno

cuidado del medio ambiente, como universidades, para establecer acciones pertinentes a nivel local.			Verano y Escuela Ambiental de Invierno.	Equipo Servicio País. CFT UCEVALPO SEDE LA LIGUA.	
Creación de un plan de trabajo articulado con el área de medio ambiente.	<u>N° trabajos colaborativos realizados con área de medio ambiente / N° trabajos colaborativos planificados</u>	100%	Registro de reuniones con el Departamento de Medioambiente Municipal.	Este año comenzamos un trabajo articulado entre el área de Cultura y Medioambiente DEM, el Departamento de Medioambiente Municipal, Fundación <u>Amanka</u> y Servicio País, para la ejecución de diversas actividades. La primera de ellas se realizó en Julio: "1er Seminario Medioambiental <u>Docente</u> ". ¿Cómo hacemos realidad la educación ambiental en la escuela con una mirada hacia la comunidad? Aproximaciones desde el marco metodológico SNCAE. Este contó con la presencia de la SEREMI de Medioambiente de la Región de Valparaíso y el Encargado de la Unidad de Medioambiente DEM Puerto Montt. Proyecciones: Hay actividades planificadas que se llevarán a cabo durante octubre y noviembre: talleres de semillas nativas y hierbas medicinales, senderismo interpretativo, <u>ciclotada</u> y limpieza de espacios públicos.	Muy Bueno

Difusión y acciones de trabajo colaborativo con instituciones y centros locales de participación de la comunidad	<u>N° acciones de difusión realizadas / Total acciones planificadas</u>			No se cuenta con claridad en relación a la ejecución de dicha acción.	
Trabajo directo y acompañamiento a las escuelas...en	<u>N° acompañamiento realizados a las escuelas / N° acompañamientos planificados</u>	100 %	Registro fotográfico.	Talleres de Huerta Comunitaria, Esc. La Vega, La Viña y Hans Wenke Mengers. Se proyecta que todos los establecimientos puedan ser parte de este y otros procesos de formación, como talleres de semillas nativas y senderismo interpretativo.	Muy Bueno
Creación del primer vivero de árboles nativos de la comuna.	<u>N° de viveros de árboles nativos creados / N° de viveros planificados</u>	0%	No existen medios de verificación	Esta acción se proyecta para fin de año.	Deficiente
Capacitación y ejecución de acciones en el cuidado del agua para todos los EE.	<u>N° de capacitaciones en el cuidado del agua / N° capacitaciones planificadas</u>	0%	No existen medios de verificación	Esta acción se proyecta para fin de año.	Deficiente
Difundir capacitaciones en relación a la cultura del reciclaje, incluyendo a la totalidad del personal.	<u>N° medios de difusión realizados / Total de medios planificados</u>	100 %	Registro audiovisual y certificados de participación.	"1er Seminario Medioambiental Docente" ¿Cómo hacemos realidad la educación ambiental en la escuela con una mirada hacia la comunidad? Aproximaciones desde el marco metodológico SNCAE. Este contó con la presencia de la SEREMI de Medioambiente de la Región de Valparaíso y el Encargado de la Unidad de Medioambiente DEM Puerto Montt.	Muy Bueno