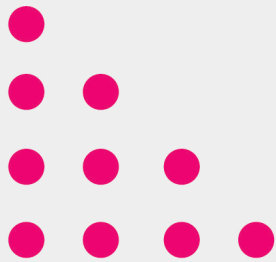




I. MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA



PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL

DIRECCIÓN DE
ADMINISTRACIÓN DE
EDUCACIÓN
MUNICIPAL

DAEM
CASABLANCA







PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL

Aunque adherimos al uso no sexista del lenguaje, en este documento empleamos ocasionalmente el masculino genérico en atención a las normas de la RAE y por economía del lenguaje. Cabe señalar que adherimos a la reeducación del lenguaje como un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las diversidades sexuales. En este contexto, el vocablo docente es utilizado como sinónimo tanto del vocablo maestro como del vocablo profesor y profesorado; como así también el vocablo apoderados en alusión a cuidadores/as, madres y padres.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I:	
MARCO FILOSÓFICO CURRICULAR.....	10
ENFOQUE FILOSÓFICO Y CURRICULAR.....	11
SELLOS EDUCATIVOS (COMUNALES).....	13
MARCO JURÍDICO.....	14
MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR COMUNAL	15
PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA LABOR INTERMEDIA, DIRECTIVA Y DOCENTE COMUNAL	21
PERFIL DIRECTIVO COMUNAL.....	22
PERFIL DOCENTE COMUNAL.....	23
CAPÍTULO II	
ASPECTOS GENERALES DE LA COMUNA.....	25
1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA COMUNA.....	26
2.- UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	27
3.- ORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LA COMUNA.....	28
4.- CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA COMUNA.....	29
a) Evolución número de habitantes de la Comuna de Casablanca.....	29
b) Distribución de la población por zona.....	31
c) Estructura de la Población por edades.....	32
d) Proyección de población por edades 2022.....	34
e) Población comuna de Casablanca, según últimos censos.....	34
f) Datos Población (CENSO 2017).....	35
g) Vivienda (CENSO 2017).....	35
h) Hogar (CENSO 2017).....	36
i) Migración (CENSO 2017).....	37
j) Educación (CENSO 2017).....	37
k) Empleo (CENSO 2017).....	38
CAPÍTULO III	
EDUCACIÓN MUNICIPAL.....	39
1.- ORGANIGRAMA.....	40
2.- CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	41
3.- TRAYECTORIA EDUCATIVA.....	42
a) SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES (VTF).....	43
- Sala Cuna y Jardín Infantil Papelucho.....	43
- Sala Cuna Canto del Bosque.....	44
- Sala Cuna y Jardín Infantil Abejita de Miel.....	45
- Jardín Infantil Valle de Alberto.....	46
b) ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA:	
- Manuel Bravo Reyes.....	47
- Arturo Echazarreta Larraín.....	48
- Lagunillas.....	49
- San Pedro de Quintay.....	50



- Esc. Especial Humberto Moath.....	51
- Domingo Ortiz de Rozas.....	52
-Liceo Bicentenario Manuel de Salas.....	53
4.- POBLACIÓN ESCOLAR: COBERTURA.....	54
a) Matrícula General de la Comuna de Casablanca por Establecimiento de Dependencia Municipal	54
b) Matrícula por Establecimiento - Año Escolar 2022.....	56
c) Cuadro Comparativo: Población de Estudiantes Extranjeros años 2019 al 2022	57
5.- SISTEMA DE ADMISIÓN ESCOLAR (SAE) LEY N° 20.845.....	58
6.- EDUCACIÓN ESPECIAL (CUADRO MATRÍCULA).....	59
7.- PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (PIE).....	61
a) Programa Integración Escolar en nuestros establecimientos	62
b) Implementación del programa de integración escolar 2019 al 2021..	63
8.- RESULTADOS ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES, INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA.....	68
a) Resultados de Promoción Escolar.....	68
b) Sistema de medición de la calidad de la educación (SIMCE).....	71
c) Prueba de Transición Universitaria.....	72

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DOCENTE	74
1.- EVALUACIÓN DOCENTE, RESULTADOS 2021.....	75

CAPÍTULO V

“JUNTOS MÁS COMUNIDAD, JUNTOS MÁS EDUCACIÓN”...	82
1.- METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	83
a) Ruta de trabajo.....	84
b) Diagrama representativo metodología de trabajo.....	86
c) Resumen estadístico de resultado de encuesta.....	88
d) Resumen de resultados de encuestas aplicadas a jardines infantiles.....	86
e) Datos encuestas aplicadas a docentes, asistentes de la educación y estudiantes 2022.....	100
f) Resumen de resultados de monitoreo de los actores educativos comunales	103
g) Conclusiones y proyecciones	109

CAPÍTULO VI

PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA	111
1.- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.....	112
2.- SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.....	114
3.- PRINCIPIOS DE LA EDUC. PÚBLICA EN EL SISTEMA EDUCATIVO LOCAL	117

CAPÍTULO VII

DOTACIÓN DOCENTE	118
1.- DOTACIÓN DOCENTE.....	119
a) Marco Legal.....	119
b) Docentes año 2023.....	121



c) Dotación Asistentes de la Educación.....	122
d) Dotación Asistentes Año Escolar 2023.....	124
e) Dotación Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos.....	125
f) Dotación DAEM.....	127

CAPÍTULO VIII

POLÍTICAS Y PLANES DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN 2023-2024.....	133
1.- ANÁLISIS FODA.....	134
2.- PLANES ESTRATÉGICOS POR DIMENSIÓN.....	143

CAPÍTULO IX

PRESUPUESTO.....	158
1.- ANTEPROYECTO PRESUPUESTO SECTOR EDUCACIÓN.....	159

CAPÍTULO X

PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	160
1.- PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	161
a) Medios de Monitoreo	161
b) Calendarización Monitoreo	161
c) Plan de gestión Institucional por establecimiento educacional.....	161

ANEXOS.....

1.- OTROS PLANES.....	164
a) Soporte Técnico.....	164
b) Prevención de Riesgos	167
c) Plan Unidad infraestructura.....	172
d) Plan programa Escuelas Abiertas	176
e) Plan Gestión Sello Medioambiental.....	178
f) Plan Extensión Educativa Comunal Extraescolar	183
2.- PLANES DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2022.....	186
a) Planificación Estratégica: Sala Cuna Cantos del Bosque.....	186
b) Planificación Estratégica: Jardín Infantil Valle de Alberto.....	188
c) Planificación Estratégica: Sala Cuna y Jardín Infantil Abejita de Miel	190
d) Planificación Estratégica: Sala Cuna y Jardín Infantil Papelucho.....	191
e) Planificación Estratégica: Escuela Arturo Echazarreta Larraín.....	192
f) Planificación Estratégica: Escuela Manuel Bravo Reyes.....	193
g) Planificación Estratégica: Escuela San Pedro de Quintay.....	195
h) Planificación Estratégica: Escuela Lagunillas.....	197
i) Planificación Estratégica: Liceo Bicentenario Manuel de Salas.....	199
j) Planificación Estratégica: Escuela Domingo Ortiz de Rozas.....	201

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

202





INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Educación Municipal (PADEM) es el instrumento base de planificación que se realiza en cada comuna de acuerdo a un cronograma y un procedimiento que la ley 19.410 ha establecido y que tiene como eje transversal la participación de los diferentes actores de las comunidades educativas, para hacer desde la base misma del sistema, la construcción de una propuesta de crecimiento y desarrollo que coordine y conecte al máximo de estamentos educacionales y comunales, involucrando a los entes de representación comunal como son el Concejo y el Alcalde de nuestra comuna.

Los nuevos sentidos de la educación redefinen objetivos, enfoques y horizontes para una educación que pueda responder a los desafíos del Siglo XXI. Para avanzar en el cambio de paradigma y edificar un sistema educativo que pueda entregar aprendizajes integrales a todas y a todos los estudiantes del país y en especial de Casablanca, nos interesa abordar 4 dimensiones:

- 1.** La educación como un derecho en el que todas y todos los estudiantes puedan participar y desarrollar aprendizajes integrales y profundos, en ambientes equitativos y positivos.
- 2.** Reconocimiento y desarrollo de la profesionalidad de los trabajadores de la educación para promover el cambio pedagógico. Fortalecer el rol transformador e innovador de los maestros y asistentes de la educación, confiando en nuestros profesionales.
- 3.** Transitar de un sistema de aseguramiento de la calidad, hacia un sistema de acompañamiento y evaluación con foco en la mejora continua, aprendizaje integral y desarrollo de capacidades locales/internas de Docentes, asistentes, Equipos Directivos y Líderes intermedios.
- 4.** Transitar hacia un currículum integral y contextualizado para una gestión pedagógica que desarrolle habilidades del siglo XXI. Un currículum que sepa responder a la época que nos toca vivir: el cambio climático y requerimientos de sustentabilidad, desarrollo tecnológico, social, económico, la democracia, la igualdad y la paridad.

El Sistema Educativo Local valoriza los elementos socioemocionales, promoviendo la vida en comunidad a través de la empatía y el respeto de los derechos humanos, fomentando la igualdad de género, erradicando cualquier tipo de violencia y avanzando a través del desarrollo sostenible en cohesión social.

Nuestro PADEM apunta a liderar colaborativamente y proporcionar un acompañamiento técnico efectivo y potenciador desde la Dirección de Educación hacia y con las comunidades educativas de todos los Establecimientos Educacionales, de tal manera que las metas y los desafíos propuestos en el Plan de Desarrollo de la Educación Municipal, sean de un alto nivel de logro, con el propósito cierto de ver mejorada la educación de los niños, niñas y jóvenes de la comuna.

Los desafíos actuales sólo pueden enfrentarse en Comunidad, por lo tanto, este PADEM presenta ese foco comunitario que pretende sistemáticamente representar 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 y el trabajo en RED con mirada sistémica, integral, contextualizada y estratégica, con un enfoque intersectorial y participativo. En este sentido la articulación con las redes locales de salud, protección social y seguridad; las redes que potencien nuestros Sellos Territoriales, deporte, cultura, artes, medioambiente, son relevantes. La reactivación educativa es una responsabilidad del conjunto de las comunidades, no sólo escolares. El trabajo intersectorial debe poner al centro las necesidades de las y los estudiantes y sus familias.

Agradecemos a todas y todos quienes aportan día a día con su profesionalismo y compromiso, para desarrollar integralmente de nuestros niños, niñas y jóvenes, y extendemos la invitación a seguir creciendo en comunidad.

I

CAPÍTULO

MARCO FILOSÓFICO CURRICULAR

ENFOQUE FILOSÓFICO Y CURRICULAR

El propósito del Sistema Educativo en Chile se fundamenta en favorecer el desarrollo pleno de las capacidades de niños, niñas y jóvenes, desde su ingreso en el nivel sala cuna hasta su egreso de la enseñanza media. Es así como, la Ley General de Educación, N°20.370, en su artículo 2, señala que “la educación es el proceso de aprendizaje que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”. Por otro lado, y de acuerdo con la Ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública, se asume la educación bajo el principio de calidad integral (artículo 5), definido como el acceso a oportunidades para el desarrollo integral. De esta forma, se busca potenciar en los estudiantes su pleno desarrollo, permitiéndoles concretar sus anhelos personales y contribuir al desarrollo social, político, cultural y económico a nivel comunal y de país.

De esta manera, la Educación Pública de Casablanca, se sustenta en los principios rectores de la Política Nacional, emanada del Ministerio de Educación y las instituciones que componen el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, para alcanzar

una Educación que logre potenciar el desarrollo integral de nuestros estudiantes, con especial énfasis en el desarrollo de habilidades socioemocionales. Así mismo, la gestión educativa comunal reconoce como ideas fuerza los conceptos relevados por padres y apoderados respecto a Calidad Educativa, identificándose como prioridades: el Aprendizaje Integral, la Capacidad para Resolver Problemas y Desafíos de la vida Diaria, desarrollar su propio Proyecto de Vida y, por último, el fortalecimiento de la Inteligencia Emocional. Dichas concepciones, representan las expectativas de las familias y, por ende, constituyen nuestro horizonte formativo.

Casablanca, en su Plan de Desarrollo Comunal, PLADECO, instrumento de planificación estratégica que actualmente se encuentra en proceso de actualización, destaca la importancia de la educación, como base del avance de los habitantes en sus trayectorias de vida afines a su perfil económico, productivo y de servicios. Estas características demandan a la educación pública, acciones de apoyo al perfil económico y productivo comunal y su vocación especial de desarrollo turístico productivo, plenamente coherente con los principios de la política nacional, en la cual se plantea que la educación es un proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Los ejes que plantea el PLADECO y que se vinculan directamente con la gestión educativa son:



1. Integración e Inclusión Social y Territorial
2. Fomentar Derechos Humanos y Sociales con Inclusión y Enfoque de Género
3. Promoción del “Buen Vivir”
4. Preservar los Ecosistemas Naturales de La Comuna
5. Valorización de La Cultura y Patrimonio
6. Participación y Formación del Capital Social
7. Desarrollo Sostenible
8. Desarrollo Institucional

En el contexto de reforma a la Educación Pública y con el propósito de avanzar hacia una educación más inclusiva, de mayor calidad y oportunidad para todas y todos, surge la necesidad de potenciar el objetivo de instalar progresivamente un sistema de enseñanza para el aprendizaje profundo acorde a los sellos comunales y las habilidades del SXXI en todos los establecimientos educativos. Es en este escenario, que durante los años 2023 y 2024 se busca consolidar las bases identitarias comunales con antelación al traspaso oficial a los Servicios Locales.

En razón de lo expresado, la gestión educativa comunal se enmarca en:

1.- VISIÓN

Liderar una educación integral acorde a las necesidades y desafíos del siglo XXI, a través de la colaboración eficiente y comprometida de las comunidades educativas, para generar educación contextualizada, innovadora, inclusiva, pacífica y democrática que tenga en cuenta el desarrollo de los proyectos de vida de los y las estudiantes de la comuna de Casablanca.

2.- MISIÓN

El Departamento de Administración de Educación Municipal de Casablanca gestiona una educación integral desde una mirada sistémica, con enfoque socioemocional, colaborativo e inclusivo y contextualizado a su territorio. Nos importa educar en torno al aprendizaje profundo, fortaleciendo en nuestros estudiantes la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones que les permitan construir sus propios proyectos de vida e integrarse de forma activa y constructiva a la sociedad del siglo XXI.

Cabe destacar, que nuestra comuna prioriza su agenda hacia una Educación integral desde una mirada sistémica. Para ello, es clave fortalecer el liderazgo distribuido y pedagógico, entendiendo que todas y todos formamos parte de un sistema con múltiples subsistemas, donde el valor de las personas y el trabajo colaborativo (en red) es fundamental para el logro de metas comunes. Todo lo anterior, cobra significancia a la luz de los cambios económicos, sociales y culturales que vive la sociedad del presente.

Nuestra educación recoge desde los enfoques socioemocional, y de educación contextualizada los fundamentos para generar las dimensiones cognitivas y metacognitivas, como también la pertinencia al territorio y cultura local, y que junto a la educación para la justicia social constituyen un imperativo ético a partir de las políticas comunales.

SELLOS EDUCATIVOS (COMUNALES)

a. Sello Ambientalista: Promoción del respeto y cuidado del medioambiente. Dado el contexto mundial de emergencia climática, nuestro plan educativo comunal, pretende formar ciudadanos responsables con el medio ambiente, activos en el cuidado y promoción de un ambiente sano y libre de contaminación, lo anterior, materializado en una propuesta de talleres extra curriculares y actividades de vinculación con la sociedad civil.

b. Sello Comunitario: Construcción de redes sólidas y tejido social democrático dentro y entre las comunidades escolares a través del desarrollo de habilidades socioemocionales. Se fomentará en los actores escolares la participación e interacción en el aula, con el entorno y la familia.

c. Innovación Educativa y Tecnológica: Incorporación sistemática y planificada de prácticas transformadoras, orientadas a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje acorde a los intereses de los estudiantes y a la pedagogía del siglo XXI, considerando el desarrollo de habilidades socioemocionales, digitales, de comunicación, colaboración, pensamiento crítico y creatividad.

d. Sello Cultural, Artístico y Deportivo: Promoción del desarrollo integral de los estudiantes, a través de diversas manifestaciones creativas como: la música, literatura, el teatro, la danza, las artes visuales y el folclore. Así mismo, a través del deporte para potenciar una vida activa y saludable. Todo lo anterior, en vinculación con la Identidad Cultural y con el Patrimonio local; como parte imprescindible del enfoque territorial.



MARCO JURÍDICO:

En el marco legal de la Ley N° 19.070 específicamente los artículos 4º, 5º y 6º el Plan de Desarrollo Educativo Comunal, otorga mayor autonomía a la Administración Municipal de la Educación, a través de los Departamentos de Administración Educacional y de las Corporaciones Municipales.

Los planes de Desarrollo Educativo Municipal fueron creados por la Ley 19.410, publicada en el diario oficial del 02 de septiembre de 1995, donde en sus artículos 4º, 5º y 6º se establecen los re-quisitos mínimos obligatorios que debe contener el plan.

Artículo 4º

A contar de 1995, las Municipalidades, a través de sus Departamentos de Administración Educacional o de las Corporaciones Educacionales deberán formular anualmente un Plan de Desarrollo Educativo Municipal, que contemple, a lo menos:

- a) Un diagnóstico de la situación de cada uno y del conjunto de los establecimientos educacionales del sector municipal de la comuna. Para estos efectos, deberán considerarse los aspectos académicos, extraescolares y administrativos que deberá formular el personal directivo de cada establecimiento y las opiniones y propuestas formuladas por el consejo de profesores, las organizaciones de padres y apoderados y, los representantes del personal no docente y estudiantiles de enseñanza media.
- b) La situación de oferta y demanda de matrícula en la comuna, así como en los subsectores que parezcan relevantes. En ese marco, evaluar la matrícula y asistencia media deseada y esperada en los establecimientos dependientes de la municipalidad para el año siguiente y para los años posteriores.
- c) Las metas que el Departamento de Administración de Educación Municipal o la Corporación y cada establecimiento pretenda alcanzar.
- d) La dotación docente y el personal no docente requerido para el ejercicio de las funciones administrativas y pedagógicas necesarias para el desarrollo del plan, en cada establecimiento y en la comuna, fundado en razones técnico-pedagógicas. La dotación se expresará separadamente para cada una de las funciones señaladas en el artículo 5 de la Ley N° 19.070 indicando, además, si ésta se desempeña en los establecimientos educacionales o en los departamentos de educación, ya sea de las municipalidades o de las corporaciones educacionales.
- e) Los programas de acción a desarrollar durante el año en cada establecimiento y en la comuna.
- f) El presupuesto de ingresos-gastos para la ejecución del plan en cada establecimiento y en el conjunto de la comuna.

MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR COMUNAL

En la última década en Chile, Latinoamérica y el mundo, han ocurrido cambios acelerados en lo económico, político, cultural, digital y social, observándose una crisis global que afecta directamente a la educación. La pandemia se ha convertido en un detonante y oportunidad sin igual de cambio para repensar el modelo educativo actual. Esta crisis, en Chile ha provocado desafíos para los líderes educativos, y particularmente los docentes, en temáticas como el desarrollo de aprendizajes; el soporte socioemocional; la gestión pedagógica; entre otros (Bolívar et al, 2022; Montecinos y Navea, 2022). Actualmente, los sistemas educativos requieren cambios profundos para lograr que todos los niños, niñas y jóvenes adquieran aprendizajes significativos (Vaillant, 2016). En este sentido, la labor docente cobra gran relevancia y enfrenta diversos desafíos para ajustar la enseñanza en respuesta a las demandas de la sociedad del siglo XXI. En palabras de Scheleicher, citado en: "Educación en Chile, Revisión de Políticas Nacionales de Educación": **“Los docentes de hoy en día necesitan preparar estudiantes para trabajos que aún no se han creado, para usar tecnologías que aún no se han inventado y para resolver problemas sociales que no han surgido antes”** (OC-DE, 2018). En consecuencia, ejercer el rol docente es una tarea desafiante y trascendental. Al respecto, diversos estudios destacan la injerencia de la calidad de la enseñanza en el aprendizaje de los estudiantes, siendo el desempeño docente una de las principales variables que influyen en la mejora educativa. Por ello, la UNESCO (2014a) reconoce que el rol del docente es central para renovar las prácticas educativas, promover nuevas maneras de enseñar y nuevas experiencias de aprendizaje. Debido a ello, la Educación Pública comunal con el objetivo de propiciar la calidad educativa integral, ha emprendido el desafío de avanzar hacia un nuevo paradigma educativo denominado “Aprendizaje Profundo”, basado en el desarrollo de habilidades para el siglo XXI. En este sentido, nuestro modelo educativo se circunscribe al enfoque socio-constructivista, y se vincula a las nuevas pedagogías promovidas en los nuevos Están-

dares de la Profesión Docente y Marco para la Buena Enseñanza (2021), que señalan que el aprendizaje profundo se entiende como el proceso y resultado de dar sentido a las cuestiones que nos interesan. Este aprendizaje contempla el desarrollo de 6 competencias (habilidades): Colaboración, Carácter, Comunicación, Pensamiento Crítico, Creatividad, Ciudadanía (Santiago Rincón Gallardo, 2018).

De esta manera, es determinante entender el aprendizaje desde una perspectiva distinta, que va más allá del logro de resultados obtenidos a través de evaluaciones estandarizadas como el Simce. La expresión «calidad de la educación» es un concepto complejo y totalizante que puede aplicarse a todos los componentes que integran el campo de lo educativo, desde los espacios micro políticos que acontecen a nivel del aula de clases, hasta los estudios comparados de sistemas educativos del mundo (Bello, 1999). Es indiscutible que este concepto es ambiguo y que responde a las diversas políticas imperantes a lo largo del tiempo (cobertura, infraestructura, resultados, etc). Sin embargo, creemos firmemente, que la calidad educativa no puede ser reducida a una serie de indicadores externos. En esta misma línea, el concepto de calidad educativa en nuestro territorio adhiere a la visión que otorga la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, en su declaración de Incheon a la que Chile ya firmó convenio. En este sentido, las acciones y políticas que los países deberían impulsar para lograr una educación de calidad, incluye el objetivo 4 (ODS 4), definida como “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas” (UNESCO, 2016a, p. 4).

A partir de los pilares de la Unesco sobre aprendizaje integral, se presenta la siguiente figura representativa sobre el desarrollo y aprendizaje Integral, que integra las nuevas formas de concebir y proyectar la educación en tiempos actuales.





Fuente: Basado en los 5 Pilares de la Unesco. Tedesco, 2005

A partir de lo expresado, una concepción de calidad que nos representa recoge la importancia del territorio, el contexto, da énfasis en el desarrollo humano integral, a los procesos, la equidad, la vida social y en democracia, además de valorar el rol docente y directivo. En este sentido, la definición de calidad expresada por Beatriz Ávalos, se alinea a los principios e ideales de nuestro territorio:

“Una educación de calidad tiene siempre a la vista el avance en los logros de aprendizaje y de las habilidades necesarias para el trabajo, la participación en la vida social y la contribución ciudadana a la democracia. Responde a las necesidades educativas de todos en general y a las particularidades de las personas según principios de equidad y justicia social. Además, está siempre alerta a integrar el desarrollo de conocimientos y actitudes con formas innovadoras y acordes con los modos de aprender y desarrollarse de las personas”, (Agencia de la Calidad, 2017).

Considerando que la política educativa actual chilena está supeditada al Sistema de Aseguramiento de la Calidad, para la educación casablanquina el desarrollo de los Otros Indicadores de Desempeño Social y Personal (también llamados Otros Indicadores de Calidad) constituirán un sustento clave asociado a calidad, puesto que en ellos se recogen aspectos relevantes de la formación, personal y social como la Autoestima Académica y Motivación Escolar que son fundamentales para autovalorarse y generar una disposición positiva, actitudes y mentalidad de crecimiento como palancas para lograr aprendizajes. En este sentido, el rol del docente en la educación pública comunal, debe orientarse al reconocimiento, valoración y transmisión de altas expectativas hacia los estudiantes.

Un segundo aspecto, es el Clima de Convivencia Escolar basado en ambientes de respeto, organización y seguridad, lo que se debe fomentar a través de la construcción de una cultura organizacional basada en principios y valores como el respeto, la colaboración, el reconocimiento de la diversidad, valoración de los Derechos Humanos, de la vida democrática y pacífica. Un tercer aspecto, se relaciona con la Participación y Formación Ciudadana que se vincula directamente al sello comunitario, que en esencia promueve la vida participativa, colaborativa, democrática y en red, sumado al sentido de pertenencia con el entorno y territorio local. A su vez, se vincula directamente con el eje Fomentar Derechos Humanos y Sociales con Inclusión y Enfoque de Género del Plan de Desarrollo Comunal. Un último aspecto, es el desarrollo de Hábitos de Vida Saludable, el que se vincula directamente con el eje Promoción del “Buen Vivir” del ya mencionado Plan de Desarrollo Comunal.

Otro elemento significativo del Modelo Educativo comunal es el Sello Innovación Educativa y Tecnológica, desde el cual emerge el Aprendizaje Profundo como un paradigma educativo que pretende dar respuesta a los intereses y anhelos de los estudiantes de la comuna, como así también a la política educativa actual que se sustenta en:

“La literatura sobre avances en las ciencias del aprendizaje y el tipo de pedagogía que promueve en los estudiantes el desarrollo de las habilidades para el siglo XXI (Fullan & Langworthy, 2014; McDonald, Kazemi & Kavanagh, 2013; OECD, 2019; OECD, 2020). Un referente importante de esta propuesta son los aportes de investigadores de la Universidad de Michigan a la identificación de prácticas docentes que tienen alto impacto en promover un aprendizaje más profundo (University of Michigan, s. f.; McLeskey & Browell, 2015). Estas prácticas fomentan el compromiso de los estudiantes y son ampliamente aplicables en cualquier área disciplinar o enfoque de enseñanza. Estas prácticas se recogen en los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, en la evaluación docente y en la evaluación TALIS (2018)”, (MBE, 2021, p. 11).

En conclusión, los sellos comunales, junto a los otros indicadores de calidad serán un referente clave del quehacer pedagógico, al igual que la gestión progresiva para generar una enseñanza para el aprendizaje profundo. Respecto al SIMCE, constituirá un dato referencial de la gestión educativa, considerando también que el desarrollo de habilidades superiores repercutirá en el largo plazo en el proceso educativo. Todo lo anterior, se describe de forma explícita en el siguiente cuadro:



REFERENTES	INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL (IDPS)	GESTIÓN EDUCATIVA EN TORNO A SELLOS	HABILIDADES DEL SIGLO XXI 6 C
DEFINICIÓN Y ALCANCES	Son un conjunto de índices que entregan información sobre aspectos relacionados con el desarrollo personal y social de los estudiantes, en forma complementaria a la información proporcionada por los resultados Simce y los Estándares de Aprendizaje, ampliando de este modo la concepción de calidad educativa.	<p>Los sellos educativos son los elementos identitarios y que nos distinguen respecto a otras comunidades educativas.</p> <p>Los sellos comunales permean la gestión educativa comunal y deben actuar en sinergia con los sellos propios de cada EE.</p>	La enseñanza para el Aprendizaje Profundo implica realizar actividades que desafíen el pensamiento de los/as estudiantes, es decir, que exijan ir más allá de la reproducción de la información o de su procesamiento superficial (Danielson, 2019). La comprensión profunda va más allá de la adquisición de conocimiento: involucra dominarlo, transformarlo y utilizarlo para resolver problemas auténticos.
TIPOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoestima Académica y Motivación Escolar 2. Clima de Convivencia Escolar 3. Participación y Formación Ciudadana 4. Hábitos de Vida Saludable 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sello Comunitario 2. Sello Medioambiental 3. Sello Artístico, Deportivo y Cultural 4. Sello Innovación Tecnológica y Educativa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración 2. Carácter 3. Comunicación 4. Pensamiento Crítico 5. Creatividad 6. Ciudadanía

<p>CONCRECIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción de un trato respetuoso y afectivo. 2. Desarrollo habilidades socioemocionales y de ambientes acogedores, seguros, físico, social y emocionalmente. 3. Reconocimiento de logros, procesos y resultados integrales. 4. Mentalidad de crecimiento y de altas expectativas 5. Uso del error como oportunidad de aprendizaje. 6. Diversificación de estrategias evaluativas y de aprendizaje. 7. Reconocimiento y promoción de valores, actitudes, talentos e intereses a nivel curricular y extraescolar. 8. Valoración de diversidad e inclusión 9. Formación en DDHH, resolución pacífica de conflictos y educación para la paz. 10. Promoción de la confianza relacional entre todos los estamentos. 11. Promoción de una cultura colaborativa y participativa 	<p>Comunitario: Promoción de una cultura de colaboración entre los equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y estudiantes. Como así también estrategias de colaboración para la enseñanza y aprendizaje².</p> <p>Cultural: Relevar el patrimonio humano de la comuna. Articular sello con planes de Formación Ciudadana de cada establecimiento educacional, crear un instrumento unificador de Planes de Formación para todos los Establecimientos. Articulación con Centro Cultural. Encuentro intercultural entre establecimientos educacionales. Salidas pedagógicas con rutas patrimoniales en la comuna. Conversatorios con autoridades o personajes comunales. Actividades o hitos sobre migración. Contar un gestor cultural territorial. Planificar actividades durante el mes del Aniversario de la comuna que promuevan a incentivar la identidad cultural de los estudiantes. Celebrar el mes del Patrimonio Cultural</p> <p>Medioambiental: Incorporar al sello la formación docente. Articulación con CEC y CAC. Talleres de medio ambiente. Contar con personal capacitado para el cuidado y</p>	<p>Creatividad: Emprendimiento e innovación. Elaborar preguntas de indagación clave. Perseguir ideas y soluciones originales. Liderazgo que convierte las ideas en acción.</p> <p>Carácter: Aprender a aprender. Honradez, autorregulación y responsabilidad. Perseverancia y empatía. Tenacidad y resiliencia. Confianza en sí mismo.</p> <p>Comunicación: Comunicarse efectivamente con una variedad de estilos, modos y herramientas, incluyendo las digitales. Reflexionar y usar el proceso de aprendizaje para mejorar la comunicación.</p> <p>Crítico: Evaluar información y argumentos. Realizar conexiones e identificar patrones. Resolver problemas complejos. Experimentar, reflexionar y tomar decisiones en el mundo real.</p> <p>Colaboración: Trabajar sinérgicamente en</p>
--------------------------	--	---	---

² Pautas de trabajo colaborativo (hétero, auto y co evaluación) de Directivos, Equipos de Gestión, Docentes y Estudiantes.

	<p>12. Reconocimiento de las iniciativas, emprendimientos y propuestas innovadoras.</p> <p>13. Canales y protocolos conocidos y efectivos de comunicación.</p> <p>14. Desarrollo de habilidades y actitudes demostráticas</p> <p>15. Promoción activa del Centro de Estudiantes y liderazgo del alumnado.</p> <p>16. Vinculación con la familia</p> <p>17. Cultura socio ambiental</p> <p>18. Promoción de la vida activa y deportiva, hábitos de sueño, alimentación sana, entre otros</p> <p>19. Educación temprana sobre los riesgos del consumo de tabaco, alcohol y drogas.</p>	<p>mantención de áreas verdes. Proyectos de mejora a las escuelas amigables con el medio ambiente (recolección de aguas lluvia, paneles solares, calefacción eficiente, aislamiento. Etc.). Postulación al sello verde. Puntos verdes en cada establecimiento.</p> <p>Innovación Educativa y Tecnológica: Evaluar uso real y efectivo de plataforma de Gestión Institucional. Mejorar conectividad. Promover uso de RRSS y medios tecnológicos con fines pedagógicos. Habilitación de todas las salas de enlaces. Formación docente en Tics y prácticas innovadoras como ABP, Aulas Vivas, Aprendizaje en servicio, Pensamiento de Diseño, Aprendizaje Cooperativo, entre otras.</p>	<p>grupos. Aprender desde la contribución de otros. Gestionar las dinámicas de grupo y sus desafíos de funcionamiento.</p> <p>Ciudadanía: Pensar y actuar como ciudadanos y ciudadanas globales. Abordar problemáticas globales, en una comprensión profunda considerando distintos valores. Interés genuino por aportar a resolver problemas reales del mundo actual que afectan el comportamiento humano y el medioambiente. Alta sensibilidad y respeto por otras culturas.</p>
--	--	---	---

Importante: Tabla sustentada en Otros Indicadores de Calidad Educativa 2014, las voces de diversos actores del sistema municipal comunal y de los aportes de Fullan & Langworth. 2014. Toda la información contenida en esta tabla constituye, solo un referente operativo para la planificación Estratégica Comunal que se materializa en el PADEM, PME, PEI y Planes asociados de los diversos Establecimientos Educativos.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL LIDERAZGO INTERMEDIO, DIRECTIVO Y DOCENTE COMUNAL

Un eje fundamental de la misión comunal es desarrollar una “educación integral desde una mirada sistémica, con enfoque socioemocional, colaborativo e inclusivo y contextualizado a su territorio. Nos importa educar en torno al aprendizaje profundo, fortaleciendo en nuestros estudiantes la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones que les permitan construir sus propios proyectos de vida e integrarse de forma activa y constructiva a la sociedad del siglo XXI”. De esta forma, nuestra Educación Pública, busca formar personas capaces de desenvolverse de forma creativa y resolutiva en una sociedad diversa y en un mundo en constante cambio. Para cumplir con esta misión, se determina fundamental el desarrollo de:

1. Culturas colaborativas entre DAEM y todos los establecimientos y con estamentos de las comunidades educativas.
2. Desarrollo de la reflexión profesional, como práctica docente que implica la actitud sistemática de análisis, autoevaluación y valoración del quehacer con foco en la mejora continua.
3. Actividades de formación continua enmarcadas en el Plan de Desarrollo Profesional Docente (PDPD), reconociendo y fortaleciendo el rol transformador e innovador de los docentes.
4. Vinculación con el territorio y patrimonio local.
5. Gestión educativa con sentido de pertenencia y de identidad en torno a los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y con el presente instrumento de Planificación Estratégica.
6. Mirada Inclusiva sustentada en el desarrollo de valores, reconocimiento de los DDHH y la consideración hacia la Diversidad sexual, funcional y cultural.



PERFIL DIRECTIVO COMUNAL

La literatura especializada aporta evidencia empírica sobre la relevancia del liderazgo en materia de mejora escolar. Es, en este sentido, que como Departamento de Administración de Educación Municipal se fortalecerá el liderazgo directivo, con el objeto de influenciar la calidad educativa. En esta labor, el perfil directivo esperable debe tributar hacia un liderazgo pedagógico, distribuido y sistémico, con énfasis en los recursos personales como habilidades socioemocionales que le permitan colaborar, trabajar en equipo, fomentar la justicia social y adaptarse a los cambios y desafíos del contexto.

Otro aspecto a mencionar, es que si bien los equipos de gestión, en tanto líderes formales, son críticos en la decisión de impulsar el desarrollo de capacidades para la mejora y favorecer la sinergia entre el aprendizaje individual y el organizativo, una institución con capacidad necesariamente distri-

buye el liderazgo a los docentes, ampliando su participación en los procesos de mejora, implicando a estos profesionales en la toma de decisiones, ofreciéndoles espacios para el desarrollo de roles y prácticas de liderazgo, entre otros (Bolívar, 2017). En consecuencia, la forma de comprender el liderazgo es decisiva en la existencia de estas condiciones organizativas. Por tanto, como DAEM adherimos al modelo de Acompañamiento Técnico Pedagógico de la Dirección de Educación Pública (DEP), basado en el desarrollo de capacidades (Modelo de Desarrollo de Capacidades, MDC) que la literatura especializada y la evidencia obtenida ya desde los servicios locales ha desarrollado. Por ello, las cuatro capacidades basales que necesitan ser desarrolladas por los equipos de gestión, son: reflexión, colaboración, confianza relacional y distribución de liderazgo. Estas en su conjunto tienen el potencial de repercutir en el desarrollo de capacidades al interior de la comunidad educativa.

En función de la mirada comunal con prevalencia en el liderazgo pedagógico nuestro enfoque de liderazgo directivo considera referentes externos como los Estándares Indicativos de Desempeño (EID) y el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBDLE), entre otros relevantes para el sistema educativo. Algunos Principios Orientadores de la Labor Directiva Comunal son:



Fuente: Basado en Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar 2015

PERFIL DOCENTE COMUNAL

La Educación Pública comunal ha definido un modelo de Docencia de Calidad centrado en el aprendizaje de los estudiantes, y en el desarrollo de capacidades transversales al interior de cada establecimiento educativo. Para ello, es fundamental que tanto líderes educativos, equipos directivos y de gestión, docentes y asistentes de la educación consideren las características y necesidades de sus estudiantes y comunidades, buscando el aprendizaje profundo y efectivo de todos y todas, teniendo la capacidad de leer y gestionar sus propios contextos de aula, escuela y comunidad. En este sentido, adherimos a una pedagogía integral, que mira las habilidades del siglo XXI y que promueve un desarrollo educativo que equilibra una cognición profunda con el desarrollo personal y social de los estudiantes, en entornos de aprendizaje más participativos, atentos al desarrollo emocional y enriquecidos con herramientas de la sociedad digital (Estándares de la Profesión Docente, Marco para la Buena Enseñanza, 2021).

Cabe, señalar que para instalar un sistema de Enseñanza para el Aprendizaje Profundo el rol del docente requiere enriquecerse para que la enseñanza cambie y logre tanto facilitar experiencias de aprendizaje poderosas –donde los estudiantes se sientan empoderados y motivados–, como desarrollar aprendizaje contextualizado, conectado con la vida real, y extendido más allá de la escuela. En efecto, el docente es un estratega capaz de transitar fluidamente por una diversidad de roles, dependiendo de lo que se requiera para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes. Algunos de estos roles clave son (Martínez, Mcgrath y Foster, 2016):

Diseñador de aprendizaje: Adapta las experiencias de aprendizaje, diseñando planes de estudio diversos, complejos y conectados que ofrezcan a los estudiantes oportunidades de realizar trabajos significativos y la posibilidad de explorar grandes ideas y preguntas fundamentales (Wiggins y McTighe,

2005). Cumplir este rol considera también el permitir a los estudiantes traer sus propias experiencias personales y conocimientos a medida que desarrollan y mejoran los proyectos.

Facilitador: El docente deja de ser el profesor de clases magistrales para convertirse en un orientador y potenciador del proceso de aprendizaje de sus estudiantes. A través de una enseñanza inductiva, el estudiante busca de manera autónoma el conocimiento, a través del uso de un problema o desafío concreto para luego llegar a lo general o abstracto. Los docentes buscan así el control del estudiante sobre su propio aprendizaje.

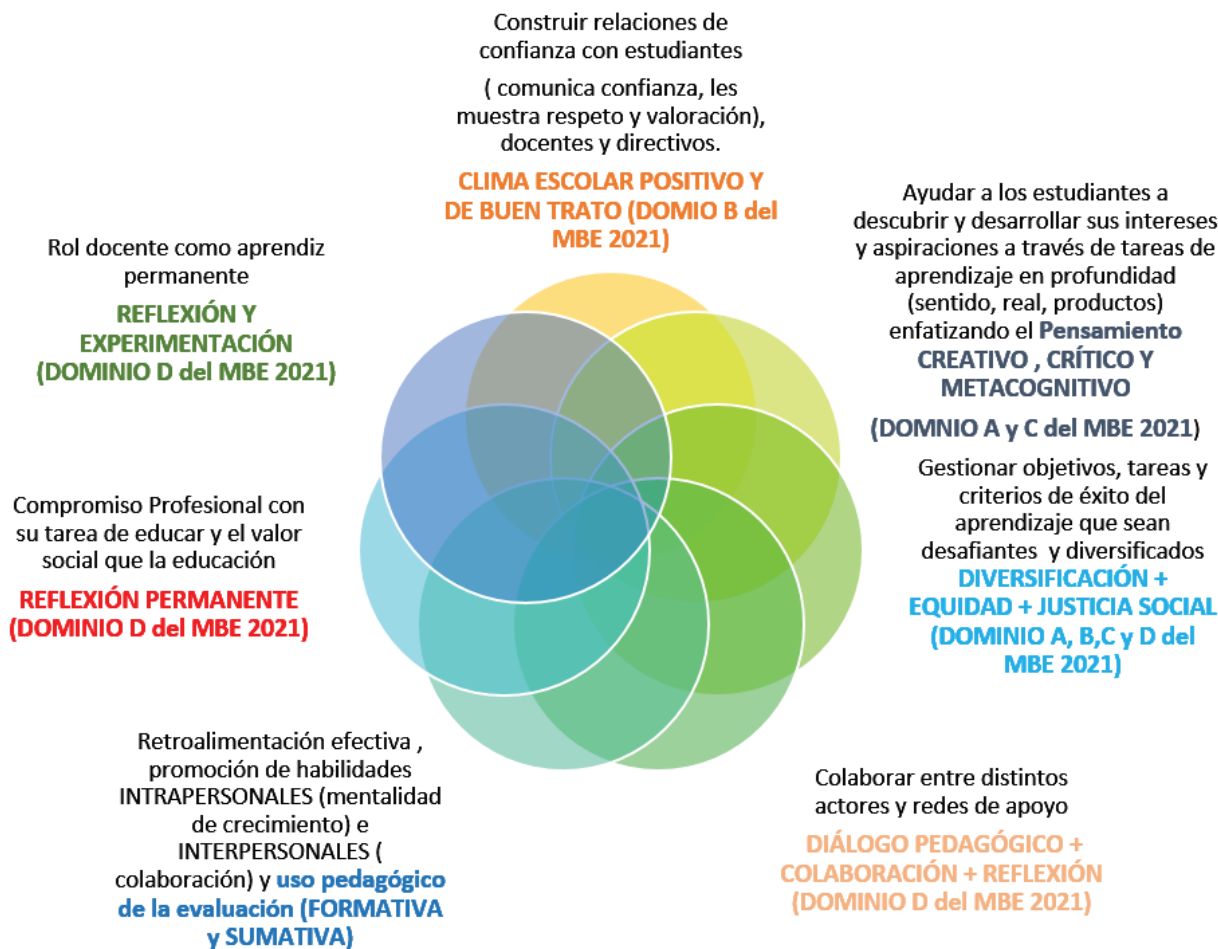
Constructor de redes: Como tal, el profesor conecta a los estudiantes con expertos locales y/o nacionales que pueden ayudarlos a profundizar su comprensión del conocimiento y el contenido, y su aplicación en una variedad de campos.

Consejero, mentor y tutor: Entrena, ofrece consejo, estímulo, apoyo y orientación cuando es necesario. Puede ser tan simple como alentar a los estudiantes a trabajar juntos, alabando o haciendo sugerencias sobre temas personales. Para este rol, adopta un enfoque estratégico y flexible para el aprendizaje de sus estudiantes y cree que éstos necesitan educarse de una manera holística, para convertirse en estudiantes autorregulados (Cortez, 2018)

En este contexto, expresamos los principios orientadores del perfil docente comunal que consideran como referencia los Estándares de la Profesión Docente, Marco para la Buena Enseñanza, 2021, como así también otros aspectos, como la gestión pedagógica contextualizada al PEI y conectada con el Territorio.

Algunos Principios Orientadores de la Labor Docente Comunal son:





Fuente: Basado en los Estándares de la Profesión Docente 2021.





CAPÍTULO

ASPECTOS GENERALES DE LA COMUNA

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA COMUNA:

La Historia de Casablanca comienza en épocas de la Colonia, cuando en el siglo XVI los españoles iniciaron su expedición por la zona. El conquistador Diego de Almagro se internó hacia la actual Casablanca tomando la ruta de los incas que desde Quillota cruzaba Limache y Villa Alemana, penetrando por el valle del Marga Marga hacia los campos de Orozco. Desde allí, avistó el valle de Casablanca que los indígenas llamaban Acuyo, atravesándolo para seguir a Melipilla por el cordón Ibacache.

Hacia 1540, pasó el conquistador Pedro de Valdivia con sus huestes, imitando el camino seguido por Almagro, y en su presencia se concedieron mercedes de tierra a Juan Bautista Pastene (1553). A partir de entonces la ocupación de las tierras fue creciendo debido al descubrimiento de minerales de oro y plata.

Alonso de Córdoba obtuvo en 1577 mercedes de tierras (abarcaban desde Tapihue hasta el portezuelo de Ibacache), colonizador que junto a su socio Antonio Zapata inició el tráfico de cueros y sebos con el Perú a través del incipiente puerto de Valparaíso. Hacia fines del siglo XVI todas las tierras del valle estaban concedidas.

Por orden de la Junta de Poblaciones del Reino de Chile, el gobernador Domingo Ortiz de Rozas fundó Casablanca el 23 de octubre de 1753 con el nombre de Villa de Santa Bárbara de la Reina de Casablanca, en honor a Bárbara de Braganza, esposa de Fernando VI. En 1755 seguían los trabajos preparativos de la nueva población y su trazado original fue delineado conforme a la tradicional cuadrícula española por Joseph Bañado y Gracia, juez agrimensor del obispado.

Al levantarse las primeras viviendas se dictaron algunas providencias a fin de asegurar el progreso de la población. Se nombra un teniente general del partido de Casablanca dependiente del corregidor de Quillota, quien también recibía órdenes del gobernador de Valparaíso en caso de defensa de dicho puerto. Con el correr del tiempo, el sector de Casablanca pasaría a manos de diferentes autoridades españolas de la época, siendo reco-

nocida por su feraz suelo para el cultivo y por sus otrora lavaderos de oro.

La época de progreso iniciada en Chile a partir de 1830, por la estabilidad institucional y la creciente importancia de Valparaíso como el primer puerto del océano Pacífico, convirtió al camino colonial que unía a este con Santiago en una arteria de gran importancia, por el cual transitaba todo el movimiento comercial del país.

La comuna progresivamente se erigió en un vital eje de conexión entre los polos productivos y poblacionales más importantes del país, Valparaíso, San Antonio y Santiago.

Durante el siglo XX, la ciudad eminentemente agrícola, abastecedora de productos hacia sus alrededores y la capital, se desenvuelve apaciblemente, recibiendo la influencia de los grandes acontecimientos ocurridos en el mundo. Hacia 1928, comienzan a funcionar escuelas dependientes del estado. Siendo dos en el radio urbano y otra en la localidad de Lagunillas.

Hacia finales del siglo XX, ante el avance de los cambios producidos en el mundo, se inician estudios de planes de desarrollo económico y social que, impulsados por las autoridades de la época, comienzan a variar el rostro de la tradicional villa colonial. Un proceso de industrialización en los alrededores, incremento de edificaciones y llegada de población, la ampliación del radio urbano, la explosión de nuevos establecimientos educacionales, para atender a la población escolar y, el desarrollo de nuevos sistemas productivos, variando de lo agrícola a lo vitivinícola, hacen que Casablanca esté ubicada a nivel mundial, entre los grandes productores de mostos, lo que han motivado a proyectar una imagen turística, para que sea agradable recorrerla y comentar sobre las bondades de estas tierras. En este sentido, la educación busca preparar ciudadanos que tengan sentido de identidad y pertenencia hacia su tierra, que es una expresión de auténtica chilenidad, en esta hermosa comuna.

2.- UBICACIÓN GEOGRÁFICA

MAPA POLÍTICO DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.



La ciudad de Casablanca se ubica a 68 km. de la capital Santiago. Se localiza en la Región de Valparaíso y ocupa la parte meridional de ésta. Limita al Norte con las urbes de Valparaíso y Quilpué, al Sur y Este con la Región Metropolitana y al Oeste con Algarrobo y con el Mar Chileno. Sus coordenadas geográficas básicas son: 33° 15' sur y 71°30' oeste. Su altura promedio es de 240 mts. s.n.m. La comuna está conformada por planicies litorales, una cuenca y un cordón de la Cordillera de la Costa. En el litoral costero se ubican dos caletas de gran porvenir turístico: Quintay y Tunquén.

La división político-administrativa comunal presenta una subdivisión territorial en 13 distritos: Casablanca, Tapihue, La Viñilla, Lo Orrego, Lagunillas, Valle Hermoso, San Jerónimo, Las Dichas, Tunquén, Quintay, Pitama, Lo Orozco y Lo Ovalle.

3.- ORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LA COMUNA:

La Ilustre Municipalidad de Casablanca es dirigida por el Alcalde Señor **Francisco Javier Riquelme López** (FA-RD), electo para el período 2021-2025.

CONCEJALES:

Sr. Marcelo Pozo Cerda (IND)

Sra. Ilse Ponce Álvarez (RN)

Sr. Manuel Vera Delgado (IND)

Sr. Fernando Aranda Barrientos (PS - PPD)

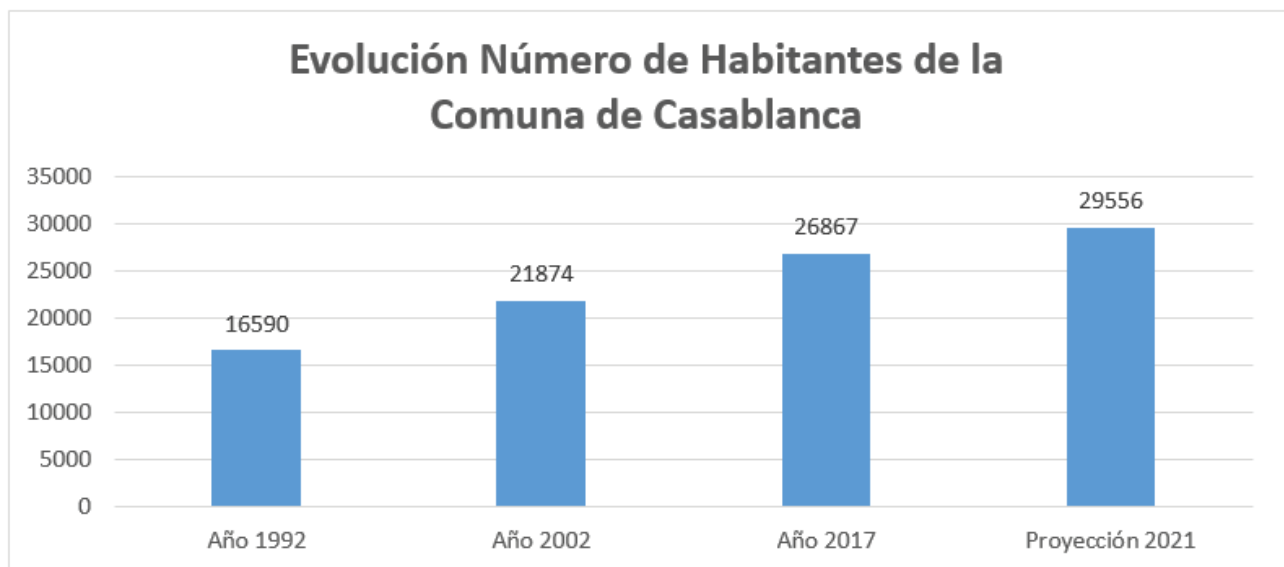
Sr. Alex Santander Carrasco (FA-IND)

Sra. Susana Pinto Alcayaga (PDC)



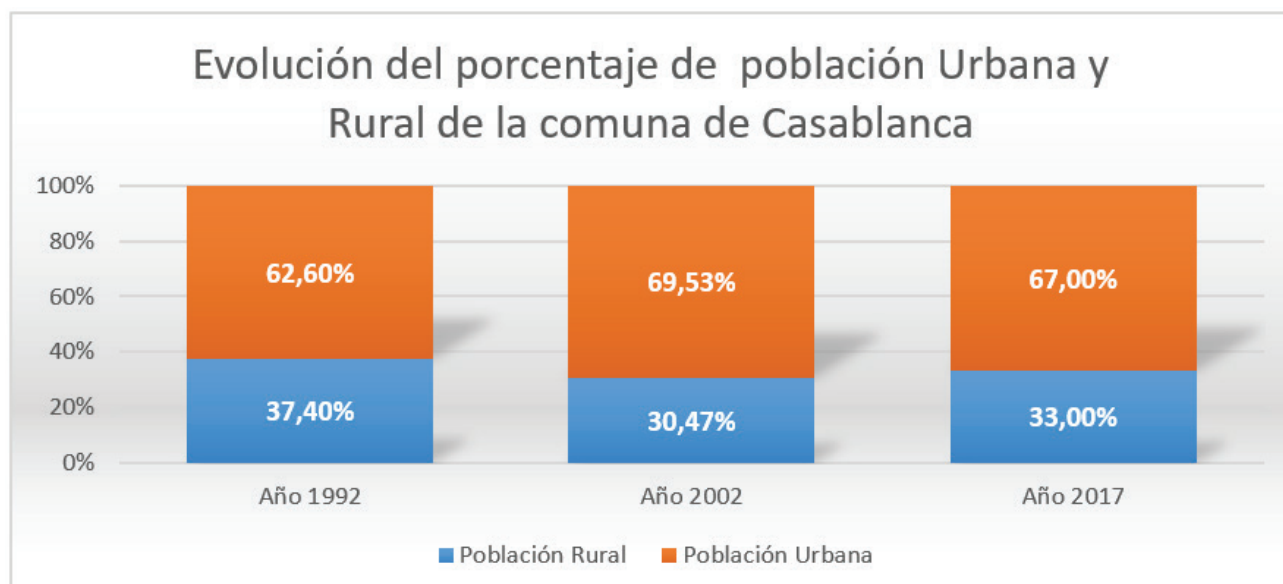
4.- CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA COMUNA

a). - Evolución número de habitantes de la Comuna de Casablanca



Tal como se aprecia en la gráfica, la población de la comuna ha aumentado entre 2002 y 2017, y se proyecta un incremento al año 2021.





En octubre del año 2017, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza el XIX Censo Nacional de Población y el VII de Vivienda, el cual entregó, a nivel nacional, información respecto al número de habitantes del país (17.574.003 hab.) y su distribución por sexo, siendo el 51,1 % mujeres y el 48,9 % hombres.

Teniendo como antecedente la información entregada por el CENSO 2017, la Comuna de Casablanca cuenta con una superficie de 952,5 Km² y una población total de 26.867 habitantes la que se distribuye en 13.521 mujeres y 13.346 hombres.

De la población total de la región de Valparaíso, el 1,47 % pertenecen a esta comuna. La población rural de Casablanca cuenta con 8.865 habitantes correspondientes al 33,29 % de la población y 17.922 habitantes pertenecen a la zona urbana, lo que corresponde al 69,53 % de la población en general.

b) Distribución de la Población por zona

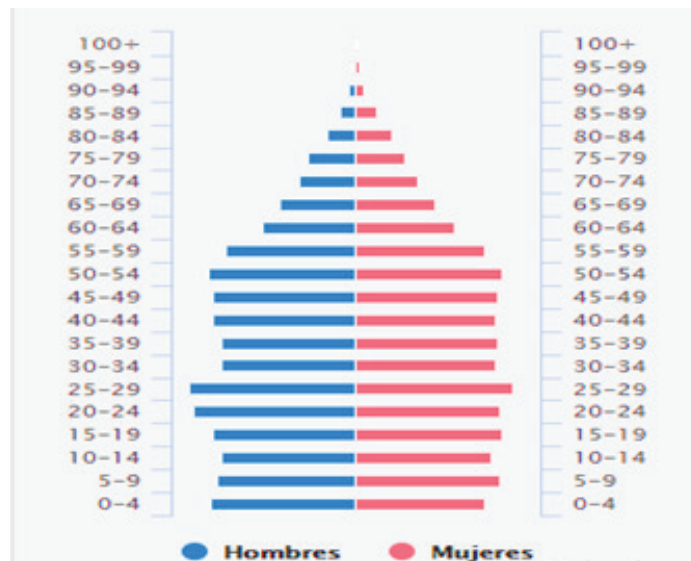
Distrito Censal	Superficie	POBLACIÓN CENSO 2017			VIVIENDA CENSO 2017		
	Km2	TOTAL	Urbano	Rural	TOTAL	Urbano	Rural
1.-Casablanca	49,2	17.914	17.573	341	6.277	6.120	157
2.-Tapihue	112,5	684	0	684	258	0	258
3.-La Vinilla	100,1	1.530	159	1.371	614	51	563
4.-Lo Orrego	81,2	137	0	137	64	0	64
5.-Lagunillas	70,2	891	0	891	556	0	556
6.-. Valle Hermoso	94,0	221	0	221	92	0	92
7.-San Jerónimo	45,3	36	0	36	18	0	18
8.-Las Dichas	47,5	510	0	510	292	0	292
9.-Tunquén	58,0	318	0	318	641	0	641
10.-Quintay	67,6	924	0	924	927	0	927
11.-Pitama	61,9	925	0	925	641	0	641
12.-Lo Orozco	76,3	1.727	0	1.727	754	0	754
13.-Lo Ovalle	90,9	996	216	780	448	61	387
Rezagados		54	54	0	24	24	0



c) Estructura de la Población por edades

Censo 2017	TOTAL COMUNA			URBANA			RURAL		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0 – 05	2.171	1.124	1.047	1.499	763	736	672	361	311
06 – 14	3.227	1.591	1.636	2.260	1.111	1.149	967	480	487
15 – 24	3.902	1.994	1.908	2.775	1.424	1.351	1.127	570	557
25 – 44	7.586	3.776	3.810	5.185	2.508	2.677	2.401	1.268	1.133
45 – 54	3.781	1.897	1.884	2.491	1.200	1.291	1.290	697	593
55 – 64	2.948	1.457	1.491	1.807	854	953	1.141	603	538
65 - +	3.252	1.507	1.745	1.905	847	1.138	1.267	660	607
Total	26.867	13.346	13.521	17.922	8.707	9.295	8.865	4.639	4.226

Pirámide Poblacional de Edades desglosada por género, Censo 2017



En la gráfica se puede apreciar que la gran mayoría de los habitantes de Casablanca se concentran entre los 20 y 29 años y en menor medida entre 40 y 59 años. En relación al género de los habitantes de la comuna, se observa que, en ambos, la distribución de habitantes es similar en relación a las edades.



d) Proyección de población por edades 2021

AÑOS	PAÍS			REGIÓN: Valparaíso			COMUNA: Casablanca		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1992	6.755.455	6.909.786	13.665.241	683.218	716.726	1.399.944	8.988	8.552	17.540
2002	7.793.208	7.952.375	15.745.583	787.747	814.782	1.602.529	12.065	11.596	23.661
2011	8.536.904	8.711.546	17.248.450	875.399	902.071	1.777.470	15.296	14.590	29.886
2020	9.170.100	9.378.995	18.549.095	952.021	982.874	1.934.895	18.789	17.845	36.634
2021	9.708.512	9.969.851	19.678.363	968.008	1.011.365	1.979.373	14.588	14.968	29.556

En un poco más de 30 años, la comuna de Casablanca ha incrementado su población en un 77%, en tanto que la población del país ha tenido un crecimiento más lento. Así, el incremento demográfico en el último período intercensal (2002-2017) registra una tasa de crecimiento del 22,8%, muy inferior al crecimiento de Casablanca como lo indica el siguiente cuadro:

e) Población comuna de Casablanca, según últimos censos:

AÑO	POBLACIÓN	CRECIMIENTO
1970	12.307	-
1982	14.213	15,5
1992	16.587	16,7
2002	21.874	31,9
2017	26.867	22,8

f) Datos Población (CENSO 2017)

Población	Casablanca	V región	Chile
Densidad Población:	28,14 %	111,27 %	8,77 %
Índice de Masculinidad (hombres cada 100 mujeres)	98,7 %	94,1 %	95,9 %
Edad Promedio	36,4 %	37,1 %	35,8 %
Pueblos originarios	6,0 %	7,0 %	13,0 %
Paridez media (promedio de hijos por mujeres en edad fértil)	1,4 %	1,3 %	1,3 %

La densidad de la población de la comuna de Casablanca es menor en relación a la V región, pero, mayor en relación al país.

El porcentaje de pueblos originarios es similar a la V región, pero menor al del país.

El resto de los indicadores son similares.

g) Vivienda (CENSO 2017)

Vivienda	Casablanca	V región	Chile
Viviendas desocupadas	20%	20%	11%
Hacinamiento	6%	6%	7%
Red pública de agua	84%	94%	93%

La cantidad de viviendas desocupadas en la comuna de Casablanca son similares al de la V región, pero mayor al promedio nacional.

La Red pública de agua es menor tanto a nivel regional como nacional.



h) Hogar (CENSO 2017)

Hogar	Casablanca	V región	Chile
Cantidad de hogares	8.786	608.949	5.651.637
Vivienda con más de 1 hogar	1%	2%	2%
Tamaño de hogares (promedio de personas por hogar)	3	2,9	3,1
Jefas de hogar (personas jefas de hogar que son mujeres:	37%	43%	42%
Hogares con migrantes	3%	4%	7%
Hogares pertenecientes a pueblos originarios	11%	11%	18%

El porcentaje de Jefas de hogar en la comuna de Casablanca es menor que los promedios de la V región y nacional.

Hogares con migrantes, es levemente menor a la V región y a nivel nacional.

Hogares pertenecientes a pueblos originarios, es similar al indicador de la V región y menor a nivel nacional.

i) Migración (CENSO 2017)

Migración	Casablanca	V región	Chile
Residentes habituales	26.453	1.783.552	17.327.192
Inmigrante otro país	2%	2%	4%
Edad promedio inmigrantes	33,5	33,7	33,0
Escolaridad inmigrante	11,7	11,8	11,6

La cobertura en asistencia a jardines infantiles es levemente superior que en la región y a nivel país.

El ingreso a educación superior es menor que en la V región y a nivel nacional.

La escolaridad de pueblos originarios de la comuna es similar a nivel nacional y menor a nivel de la V región.

j) Educación (CENSO 2017)

Educación	Casablanca	V región	Chile
Escolaridad jefe hogar	10,0	11,2	10,9
Asistencia educación escolar	96%	95%	95%
Asistencia a preescolar	56%	52%	52%
Asistencia a educación media	75%	74%	75%
Ingreso a educación superior	23%	32%	31%
Educación superior terminada	73%	74%	75%
Escolaridad pueblos originarios	9,2	10,2	9,3

La cobertura en asistencia a jardines infantiles es levemente superior que en la región y a nivel país.

El ingreso a educación superior es menor que en la V región y a nivel nacional.

La escolaridad de pueblos originarios de la comuna es similar a nivel nacional y menor a nivel de la V región.



k) Empleo (CENSO 2017)

Empleo	Casablanca	V región	Chile
Declaran trabajar	58%	55%	58%
Edad promedio	42,6	42,5	41,8
Mujeres:	38%	42%	42%
Trabajan y estudian	7%	8%	8%
Escolaridad	11,2	12,2	12,1
Sector primario (Extracción recursos naturales, producción materias primas)	14%	9%	9%
Sector secundario (industria o actividad manufacturera)	13%	6%	7%
Sector terciario (comercio, transporte, comunicación, servicios financieros, etc.)	73%	85%	84%

Las mujeres incorporadas al campo laboral reflejan un porcentaje algo menor que los indicadores de la V región y nacional.

En los sectores de la actividad económica, en los sectores primarios y secundarios, los indicadores son mayores que a nivel de la V región y nacional.

El sector terciario de la actividad económica es menor que en la V región y nacional.

PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL



I. MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA



CAPÍTULO

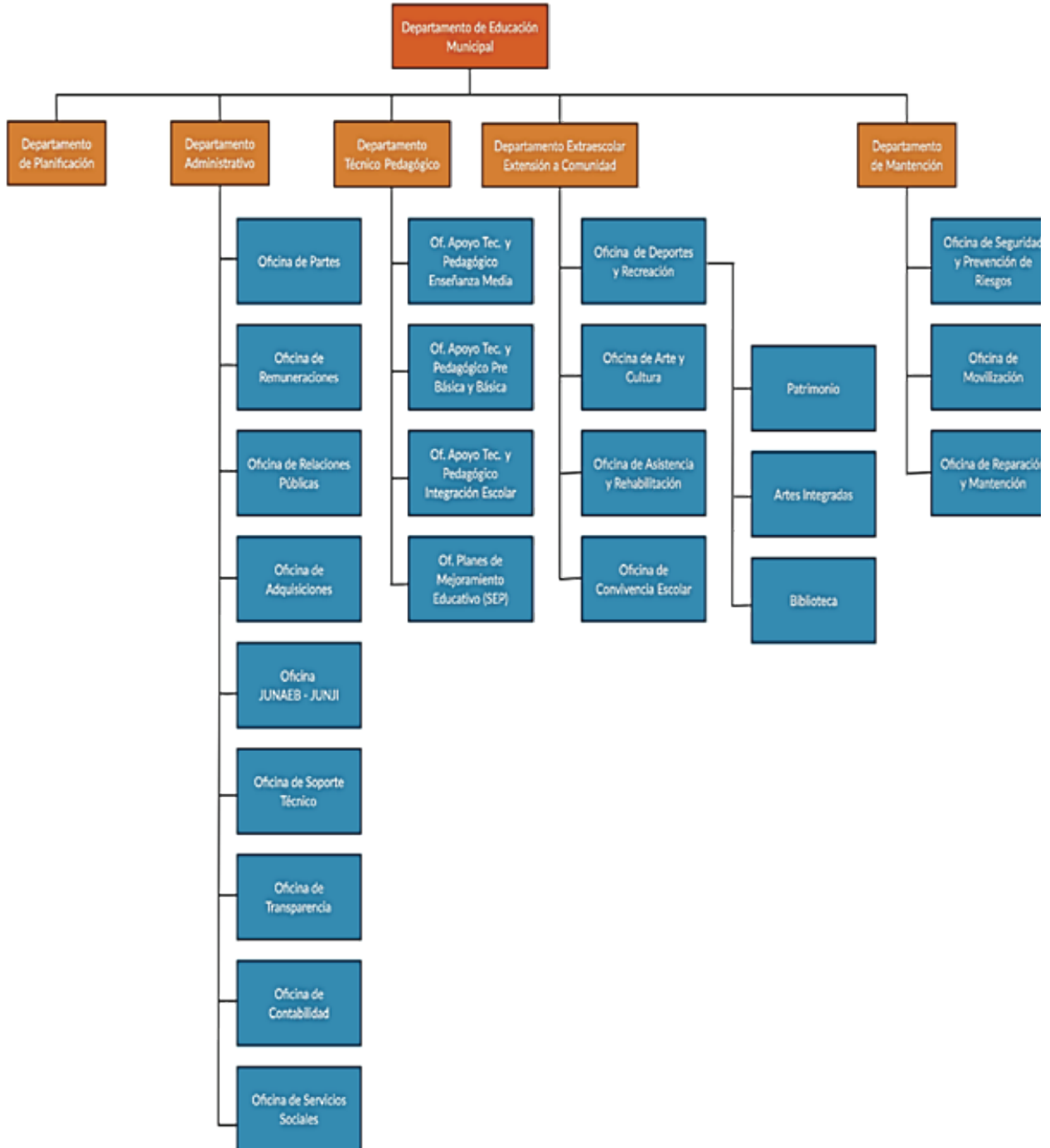
EDUCACIÓN MUNICIPAL

DIRECCIÓN DE
ADMINISTRACIÓN DE
EDUCACIÓN
MUNICIPAL

DAEM
CASABLANCA

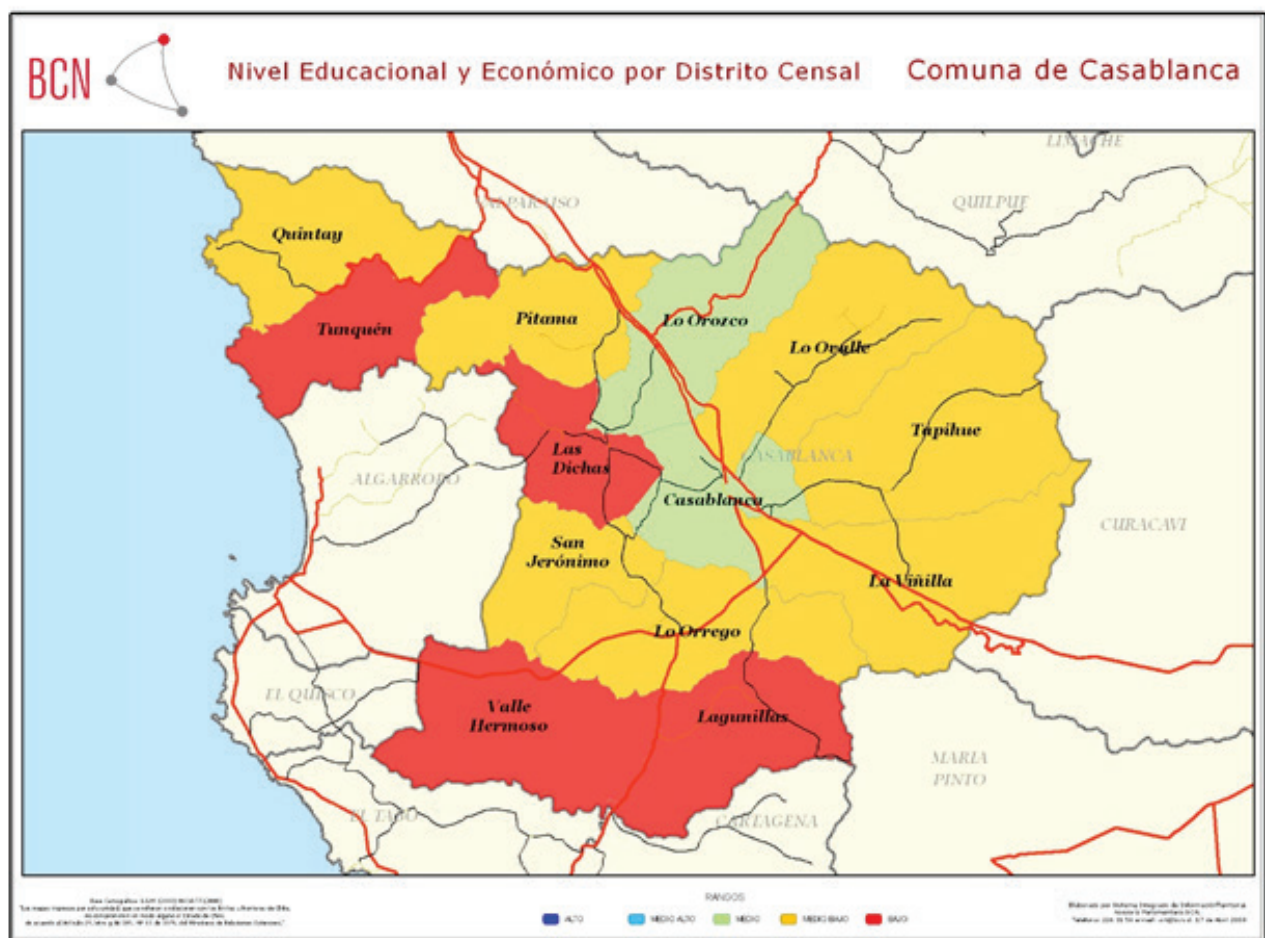


1.- ORGANIGRAMA



2.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

El enfoque territorial del presente PADEM, nos indica una forma de entender las comunidades en sus respectivas localidades y sus formas particulares de comprender y vivenciar sus experiencias formativas.



3.- TRAYECTORIA EDUCATIVA

El Sistema Nacional Educativo está conformado por cuatro niveles fundamentales de enseñanza, a saber: Educación Parvularia, Educación General Básica, Educación de Enseñanza Media (humanista-científica y técnico-profesional) y Educación Superior.

La comuna de Casablanca ofrece a la Comunidad la trayectoria educativa compuesta por los niveles de enseñanza regular, iniciándose en la Educación Parvularia (Sala Cuna, Nivel Medio, NT1 y NT2), continuando en la Educación Básica (1º a 8º año) y profundizando sus aprendizajes en la Educación Media. También se entrega Educación de Adultos y Educación Especial. En cada nivel de enseñanza, niños, niñas y jóvenes reciben aprendizajes que contribuirán a formar un proyecto de vida a futuro, conjugándose los saberes, habilidades, actitudes y valores para concluir en la formación de un ciudadano que podrá insertarse positivamente en la sociedad.



a).- SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES - VÍA TRANSFERENCIA DE FONDOS (VTF)

Sala cuna y Jardín Infantil Papelucho

Dirección: Dr Edmundo Vildósola #362 Villa Santa Bárbara

Fono Contacto: 443208005

Sellos: Medio ambientalista

Misión: Como sala cuna y jardín infantil queremos brindar educación de calidad, respetuosa e inclusiva. Dirigida a forjar y potenciar en nuestros párvulos sólidos valores institucionales, otorgándoles a nuestros niños y niñas un rol protagónico, espíritu ciudadano y con conciencia en el desarrollo de estrategias medioambientales. Favoreciendo espacios educativos innovadores y constructores de sus propios aprendizajes. A través de una alianza colaborativa entre las familias y nuestra comunidad.

Visión: Brindar educación inicial de calidad, y ser vanguardistas en el cuidado del medio ambiente, formando ciudadanos comprometidos, con espíritu de superación, empoderados y que sean niños y niñas felices, con familias entregadas e involucradas en la formación de sus hijos e hijas y potenciadoras de los valores que se reflejan en nuestro sello educativo. Los niños y niñas que egresan de nuestra institución educativa poseerán las herramientas necesarias para enfrentar los siguientes niveles de formación educativa con éxito. Nos visualizamos como sala cuna y jardín infantil destacado y reconocido a nivel comunal y regional, en el ámbito pedagógico y como un aporte significativo a la sustentabilidad de nuestro planeta.



Reseña Histórica (resumen)

Sala cuna y jardín Infantil Papelucho, fue fundado el 8 de agosto de 1996. Y está ubicado en Villa Santa Bárbara Edmundo Vildósola N°362.

Es un jardín infantil modalidad Vía Transferencia de Fondos (VTF) administrado por la Ilustre Municipalidad de Casablanca y Fiscalizado por la Superintendencia de Educación Parvularia. Cuenta con tres niveles de atención, Sala cuna heterogénea, nivel medio menor y nivel medio mayor. Teniendo como prioridad atender a lactantes desde los 84 días hasta niños y niñas de 3 años 11 meses.

Nuestro equipo educativo está conformado por su directora señorita Constanza Carrera, 3 Educadoras de Párvulos, 9 Técnicos en Educación Parvularia, 2 auxiliares de Servicios y 3 Manipuladoras de Alimentos. Quienes se destacan por su vocación y compromiso para entregar educación de calidad, oportuna y pertinente para cada nivel educativo. Orientadas a potenciar un currículum integral con aportes metodológicos provenientes de Emmi Pickler para el nivel sala cuna y Waldorf para niveles medios.

Sala Cuna Canto del Bosque

Dirección: Avenida san José María N°866
Villa José María

Fono Contacto: 987852326

Sellos: Educación socioemocional

Misión: La Sala Cuna Canto del Bosque atiende a niños y niñas desde los 84 días a 2 años de edad, proporcionando una educación de calidad y pertinente que favorezca aprendizajes relevantes y significativos en función del bienestar, al desarrollo pleno y la trascendencia de la niña y del niño, situado en un ambiente cálido en donde la afectividad es nuestro motor principal, siendo garantes de derechos a través de nuestro quehacer pedagógico contribuyendo a formar a un ser ciudadano pleno.

Visión: La Sala Cuna Canto del Bosque se proyecta como un establecimiento educacional al servicio de la comunidad, manteniendo una coordinación permanente con la comunidad local. Nuestro quehacer profesional estará a la vanguardia de las investigaciones en educación.



Reseña Histórica (resumen)

Sala cuna Canto del Bosque, fue fundado el día 27 de diciembre del año 2007. Está ubicada en villa san José María, atiende a niños y niñas desde los 84 días hasta los 2 años de edad de los sectores más vulnerables de nuestra comuna.

Sala cuna Canto del Bosque es subvencionada y fiscalizada por junta nacional de jardines infantiles y Administrada por la ilustre municipalidad de Casablanca. Cuenta con personal idóneo que está en constante capacitación, para entregar calidad en educación, tiene una capacidad de atención para 20 lactantes.

Equipo educativo.

Directora: María José Cruces Vera.

1 Educadora de párvulos – 4 técnicas en atención de párvulos – 1 auxiliar de servicio – 2 manipuladoras de alimentos.

Sala cuna y Jardín Abejita de Miel

Dirección: Avenida Isaías Rojas Montt s/n,
Lagunillas

Fono Contacto: 984791476

Sellos: Sello Institucional “La Solidaridad” y por ser un jardín abierto a la comunidad, acogiendo a cada una de las familias que lo conforman. El gran anhelo de esta institución es formar niños felices y con valores.

Misión: Entregar a los niños desde 0 a 4 años aprendizajes relevantes en un ambiente acogedor que promueva el bienestar individual.

Visión: La Visión de nuestra Institución Educativa será el desarrollo pleno e integral de los niños, respetando su singularidad y diversidad, siendo protagonistas de su propio aprendizaje



Reseña Histórica (resumen)

Fue fundado el 04 de abril del año 2009 bajo la modalidad de establecimientos VTF, vía transferencia de fondo, ya que, anteriormente era parte de un programa de JUNJI como Jardín Infantil Familiar. Se preocupa de atender a niños de madres trabajadoras que, por ser de una zona rural no tenían acceso facilitador a un Jardín infantil, con la infraestructura adecuada y con el coeficiente del personal que exigía el Ministerio de Educación.



Jardín Infantil El Valle de Alberto

Dirección: La Vinilla Norte S/N Ruta 68, costado peaje zapata.

Fono Contacto: +569 21736890 (provisorio)
Correo Electrónico: valledealberto@daemcasablanca.cl

Sellos: Sello de Educación Ambiental desde la Primera Infancia

Con un proyecto educativo pertinente y que se hace cargo de una realidad global, el Jardín Infantil Valle de Alberto, perteneciente a la Ilustre Municipalidad de Casablanca Daem y Vtf Junji, ha instalado una cultura del cuidado de los recursos naturales, protección del medio ambiente y de los seres vivos. El Establecimiento se encuentra ubicado en el sector rural de la comuna de Casablanca rodeado por viñas, huertos y animales de granja, domésticos, silvestres e insectos, de esas características anteriormente mencionadas es que nace y da vida al Sello Ambientalista desde la primera infancia.

En una comuna rural donde los efectos del cambio climático son visibles y la escasez hídrica es un problema con el cual se convive, educar para el cuidado del medioambiente, seres vivos y el cuidado de los recursos es fundamental y así lo ha entendido el Jardín Infantil Valle de Alberto el cual ha desarrollado un verdadero sello educativo que, en su definición más amplia y sublime, promueve el amor por nuestro planeta Tierra. ¿Cómo?, a través de experiencias de aprendizaje intencionadas que involucran a toda la comunidad educativa y que, combinadas con acciones transversales y cotidianas, dan vida a su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Misión: La Misión del Jardín Infantil El Valle de Alberto, es acoger con dignidad a los niños y niñas, otorgando aprendizajes significativos y educación de calidad basado en el enfoque Montessori y los derechos de la infancia, contribuyendo a mejorar sus oportunidades de vida. Promueve una cultura de respeto, justicia y solidaridad, vinculando activamente a las familias y la comunidad, respetando su pertinencia cultural.

Visión: Y su Visión ser un Jardín Infantil con altos estándares de calidad educativa, con espacios físicos adecuados y personal calificado, formando niños y niñas que cuenten con las herramientas necesarias



para desarrollar un proceso educativo satisfactorio, siendo un aporte al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Reseña Histórica (resumen)

Hace 11 años se crea el Jardín Infantil Valle de Alberto, esta breve reseña histórica nos invitara a viajar en el tiempo para recordar los primeros inicios de estas tierras: Cuenta la historia que en el año 1960 aproximadamente se crea un Centro de Madres, entre los años 1964 – 1973 funcionaba la Escuela Rural Coeducacional N°128, hasta que en el año 1976 hasta 1980 aproximadamente se crea una Posta Rural dejando de funcionar en el año 1980, para dar paso en el año 1991 Jardín Infantil Correcaminos. El Jardín Valle de Alberto perteneció a la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, fue inaugurado el 31 de agosto del año 2007 este sueño fue concretado gracias a la generosidad y aporte económico de los Empresarios Vitivinícolas del sector. El terreno se encuentra cedido por parte de la Ilustre Municipalidad de Casablanca en forma de comodato, ubicado en uno de los sectores rurales de la comuna de Casablanca atendiendo a familias del sector de; La Vinilla, Mundo Nuevo, Tapihue, El Cuadro, Pozo Oscura. En la Actualidad el Jardín Infantil El Valle de Alberto fue traspasado desde marzo 2021 a la Ilustre Municipalidad de Casablanca siendo administrado por el departamento de educación Daem de Casablanca, atiende niños y niñas desde los 2 años hasta los 4 años 11 meses, favoreciendo y brindando educación de calidad oportuna y pertinente plenamente en función del desarrollo pleno de nuestros párvulos. Cabe Mencionar el acompañamiento e intervención permanente en nuestra labor educativa a cada una de las familias de los niños y niñas, propiciando un marco de valores compartidos.

Escuela Manuel Bravo Reyes

Dirección: Portales 436

Fono Contacto: 322742644

Sellos: 1.- La formación valórica, considerando las diferencias individuales, sociales, afectivas y culturales.

2.- El cuidado personal, del otro y del entorno, respetando y valorando la diversidad como pilar fundamental para vivir en comunidad.

3.- La promoción de la actividad física, artística y musical, desarrollando la creatividad y estilos de vida saludable.

Misión: La Escuela Manuel Bravo Reyes entrega una formación integral que responde a la diversidad de los estudiantes y sus necesidades, potenciando sus capacidades, desarrollando sus habilidades socio-emocionales, mediante estrategias institucionales. Promueve una sana convivencia, generando espacios de participación para todos sus integrantes, fortaleciendo lazos, a fin de involucrarlos en el proceso educativo de los estudiantes.

Visión: Seremos una comunidad educativa formadora de estudiantes integrales, fortaleciendo las habilidades socio-emocionales que le permitan tomar decisiones para enfrentar la vida.

Reseña Histórica (resumen)

La Escuela Manuel Bravo Reyes, se fundó mediante Decreto Supremo el 28 de Febrero de 1928, como Escuela Agrícola N° 1.

Luego pasó a llamarse Escuela E-456, y posteriormente en el año 1996 cuando se permite a los colegios tomar el nombre de algún personaje ilustre o destacado, esta Institución tomó el nombre de “Ma-



nel Bravo Reyes”.

En la actualidad cuenta con una dotación de 2 Directivos Docentes, 44 Docentes de Aula, 1 Trabajadora Social, 2 Psicólogas, 2 Fonoaudiólogo, 15 Asistentes de la Educación, 5 auxiliares de servicio, la matrícula es de 445 estudiantes distribuidos en 18 cursos que abarcan desde Pre-Kínder a Octavos Años Básicos.

Su misión institucional tiene como objetivo contribuir a la formación de niños y niñas respetuosos consigo mismo y los demás, cumpliendo normas establecidas y asumiendo sus deberes en forma responsable. Se entrega una educación, atendiendo a la diversidad y a los niños con necesidades educativas especiales, logrando de esta manera mejorar positivamente los aprendizajes que lo ayudarán a enfrentar su futuro con éxito.

Los sellos educativos de la escuela son la Formación Valórica, el Cuidado Personal del Otro y del Entorno, y la Promoción de la Actividad Física, Artística y Cultural. Para potenciar estos sellos, es que el establecimiento imparte talleres extracurriculares de Fútbol, Danza, Folclor, Arte Y Música.

Su Directora (S) es la señora Eveling Gallardo Báez, quien junto a todo el personal que desarrolla sus labores en este establecimiento, tiene como meta principal, elevar la calidad de la Educación y mejorar la convivencia escolar de toda la unidad educativa, siendo el lema de nuestro establecimiento “LA DIVERSIDAD ES NUESTRA RIQUEZA”.

Escuela Arturo Echazarreta Larraín

Dirección: Avenida Diego Portales N° 29,
Casablanca

Fono Contacto: 32-2741667

Sellos: 1.- Desarrollo integral de las personas: conocimientos, actitudes y valores para la vida.
2.- Enfoque inclusivo del proceso formativo: inclusión e integración. Énfasis en la dignidad del ser humano.
3.- Valoración y fomento de la educación artística y manifestaciones culturales.

Misión: Formar ciudadanos íntegros con capacidad de ejecutar procesos de cambios fundamentados en el bien común.: personas, respetuosas, solidarias, autónomas, responsables y competentes.
Entregar a nuestras alumnas y alumnos en un contexto integrado las competencias necesarias; valóricas, actitudinal, humanistas, científicas, tecnológicas y culturales para afrontar exitosamente su trayectoria escolar y de vida, aportando a su educación permanente para concluir su proceso formativo y de promoción al mundo del trabajo y de prosecución de estudios superiores

Visión: Responder a la integralidad centrada en la formación del ser y el desarrollo de sus competencias que respondan a estándares valóricos y académicos de calidad, mediante procesos de pedagógicos inclusivos que promueven la autonomía del estudiante motivado y preparado para ser un aporte con visión de futuro a la sociedad. Apoyados por una comunidad educativa comprometida con el avance institucional, cultural y social.

Reseña Histórica (resumen)

La Escuela Arturo Echazarreta Larraín fue creada por decreto Supremo N° 436 el 28 de febrero de 1928, con la denominación de Escuela de Niñas N° 115.

Ésta contaba con cursos de 1° a 6° año de Educación primaria, posteriormente y según consta el libro de Registro Escolar del año 1938, se incorporó un Grado Vocacional que correspondía a la Especialidad de Corte y Confección, con una duración de tres años. Esta especialidad se impartió en la escuela hasta 1965.

Mediante la implantación de la Reforma Educacional en el año 1966, la Enseñanza obligatoria se extendió a ocho años. La Educación Primaria, que se extendía de 1° a 6° año, paso a llamarse Educación General Básica, aumentando en dos años de estudios, creándose así el Séptimo y el Octavo año Básico.

En el año 1978 se clasificaron las Escuelas y Liceos a nivel nacional de acuerdo al número de alumnos que en ese momento tuviese cada Establecimiento. Con esa nueva clasificación la Escuela pasó a llamarse “Escuela E-452 de Casablanca”. En ese mismo año



se abre la oportunidad de crear en las Escuelas el nivel de Enseñanza Pre- Básica, y es así que a contar de 1979 se crea el Segundo Nivel de Transición.

En el año 1982 las Escuelas Públicas dependientes del Ministerio de Educación, pasan a la administración municipal y es así que el Decreto Cooperador de la Escuela cambia al N° 395 con fecha 25 de febrero de 1982, al mismo tiempo, a través del oficio N° 020-B del 24 de marzo de ese mismo año se crea el primer Curso de Educación Diferencial.

En atención a una Política de Estado en que propone que las escuelas asuman una identidad con la comunidad y al mismo tiempo destacar el trabajo de algún personaje ilustre de la comuna, se invitó a todos los Establecimientos Educacionales a adoptar un nombre para sus escuelas. En virtud de esto y a petición de la Comunidad Educativa, por resolución N° 455 del 31 de Agosto de 1993, la escuela tomó su actual denominación de “Escuela Arturo Echazarreta Larraín” en memoria de este ilustre ciudadano, quien fue alcalde la comuna por un periodo de 20 años consecutivos.

En el año 2000 se implementa la Jornada Escolar Completa desde 3° a 8° año debiendo reducirse en un 50 % la matrícula. A contar del año 2005 se crea el Primer Nivel de Transición.

Actualmente, la Escuela cuenta con Educación Pre-Básica, Básica Completa y un Proyecto de Integración, que entrega una atención personalizada que atiende a 336 niños y niñas con apoyo de Psicólogos, Fonoaudiólogos, Orientadora y profesionales Especialistas en T.D.A, T.E.A y D.I.

En el año 2012, se incorpora al Establecimiento, en apoyo a la Gestión Curricular e innovaciones pedagógicas, los “Talleres Acciona”, dependientes del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, como una manera de diversificar el desarrollo de los Aprendizajes de los alumnos y alumnas, favorecer las innovaciones metodológicas y contribuir a la formación de ciudadanos integrales.

Los egresados de la Escuela se caracterizan por una sólida formación valórica que les permite desenvolverse de manera eficiente y eficaz en la vida social, escolar y familiar y ser un aporte constructivo a la sociedad en la que están insertos.

Escuela Básica Lagunillas

Dirección: Avenida Isaías Rojas Montt 202,
Lagunillas

Fono Contacto: 994340161

Sellos: Formación Integral
Responsabilidad Medio ambiental
Rescate Patrimonio histórico y cultural



Misión: La Escuela Lagunillas para el año 2023 será reconocida en la comuna de Casablanca por el alto nivel educativo de sus estudiantes y su responsabilidad con el cuidado del medio ambiente.

Visión: La Escuela Lagunillas centra su labor en proporcionar una educación de calidad e integral a nuestros estudiantes desde Educación Parvularia a 8° básico mediante el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y competencias, permitiéndoles enfrentar desafíos, cuidar el medio ambiente, obtener éxito en su trayectoria escolar y continuar sus estudios.

Reseña Histórica (resumen)

La Escuela Básica Municipal G 457 Lagunillas, fue fundada el 28 de febrero de 1928 en la localidad del mismo nombre, separada en escuela de niños y escuela de niñas. Atiende estudiantes desde NT1 a 8° básico, trabajando la Educación Parvularia como curso combinado.

Su actual infraestructura se construyó en el año 1963, bajo el gobierno de Don Arturo Alessandri Rodríguez. Los estudiantes que asisten a la escuela provienen mayoritariamente de Lagunillas y de otras localidades como Maitenes, Orrego, La Palmilla, Quillaycillo,

Pitama, Cajón de la Magdalena, Melosilla y Lo Abarca.

Su actual dotación está conformada por 22 docentes y 12 asistentes de la educación, quienes realizan un trabajo colaborativo y de alto compromiso hacia los estudiantes.

Desde el año 2019 y bajo la dirección de su actual directora sra. Sara Díaz Gárate se reformula el Proyecto Educativo Institucional, la Jornada Escolar Completa (JEC) y su correspondiente propuesta pedagógica, definiéndose tres sellos:

- Formación integral.
- Responsabilidad con el medio ambiente.
- Rescate Patrimonio histórico y cultural

La escuela Lagunillas actualmente cuenta con los siguientes talleres: Nuestros Desarrollo de Habilidades; Taller de Medioambiente y Huerto; Play English; Taller de Expresión Artística; Taller de Corporalidad; Taller de Energía y Movimiento, taller de Karate, Taller de danza.



Escuela San Pedro de Quintay

Dirección: Ruta F. 800 km 24 s/n, camino a Quintay, comuna de Casablanca

Fono Contacto: 32 - 2362070
+56 9 6125 6627

Sellos: Educación Integral: Realizar todos los intentos posibles para que los estudiantes puedan desarrollar las habilidades cognitivas, psicomotriz, afectivas, sociales etc. que facilite la vida en sociedad, conociendo y solidarizando con sus compañeros, siendo generosos, aceptando la diversidad y logrando una actitud positiva frente a la vida.

Inclusión: implica eliminar barreras que obstaculicen el logro de los objetivos de aprendizaje de todos los estudiantes sin exclusión, que aprendan todo lo que deben aprender en cada nivel.

Colaboración: hacer de cada uno los principios solidarios que permitan a la comunidad educativa, a los docentes, estudiantes y sus familias a pensar en comunidad, para lograr crecer juntos y vivir en armonía, colaborando todos para lograr el objetivo común.

Participación: sembrar el principio de participación social y democrática, cultivar el pluralismo, lograr que todos los padres y apoderados demuestren su interés por la educación de sus hijos, participando activamente en las acciones del establecimiento.

Desarrollo Sustentable: se busca establecer de manera explícita en el trabajo de la escuela tanto en el aula como fuera de ésta, el sentido del cuidado del medio ambiente y una actitud de respeto y conocimiento de éste, buscando fortalecer en nuestra comunidad la protección del medio natural que nos rodea para las actuales y futuras generaciones, alineando diferentes actividades de nuestra escuela con la natural vocación de una escuela situada en el contexto natural de Quintay.

Misión: Lograr que los estudiantes reciban una formación integral, científica, humanista, ecológica y tecnológica, en un ambiente que incentive el desarrollo de habilidades; respetando los diferentes ritmos de aprendizaje, incentivando sus fortalezas, potenciando el liderazgo y la participación ciudadana, en un trabajo colaborativo, donde compartan sus sueños e intereses, apoyándolos en forma individual y en grupo, aplicando metodologías adecuadas a sus necesidades, dentro de un clima de confianza, diálogo y responsabilidad, contando para ello con los recursos humanos y materiales necesarios.

Visión: La escuela San Pedro de Quintay, busca una formación académica integral, inclusiva y ecológica, proyectándose en el trabajo comunitario. Con un enfoque humanista y medio ambiental, focalizado en el desarrollo de habilidades que permitirán a los estudiantes aprender a aprender, obteniendo así, las competencias necesarias para participar activa y responsablemente, destacándose en la construcción de una sociedad moderna, democrática, solidaria y consciente de los recursos y problemáticas medio ambientales de su entorno, en la plena convicción de su formación ética y valórica, con una actitud abierta ante la vida que les permitirá ser cada vez mejores personas.



Reseña Histórica (resumen)

Hacia 1900 Quintay era un fundo que contaba con una hacienda y algunos medieros que hacían producir la tierra. No existía escuela y los niños se dedicaban desde temprana edad a las labores agrícolas. En el año 1910 llega a estas tierras un hombre llamado Lorenzo Casanova que provenía del fundo Tunquén. Debido a problemas de discapacidad, no pudo encontrar una labor estable en Quintay, entonces comenzó a enseñar a algunos niños y con él aprendieron a leer los primeros habitantes de Quintay.

En 1920 llegó la primera profesora enviada por el Ministerio de Educación, señorita Adela Riveros. La escuela se ubicó en una casa del fundo El Cardonal. Tres años después y por retiro de la profesora Riveros, Quintay queda sin escuela hasta el año 1933 cuando se funda la escuela Coeducacional Mixta de Segunda clase.

En 1947 llegó a Quintay la profesora señorita Nelda Durán Arias, como Directora, quien educó a los niños hasta el año 1975. En el año 1967, una vez terminada la construcción de la actual escuela, construida por el Proyecto de Colaboración Alianza para el Progreso, la educación continúa hasta la actualidad en este recinto.

En 1977 asume como Director el señor Jorge Riquelme Pinto. En 1978, la escuela cambió de nombre a Escuela G- 454 y en ese mismo año asumió como Director el señor Héctor Moraga Tapia, quien realizó las gestiones para la construcción de las casa habitaciones de profesores en la escuela.

En 1983 fue nombrado Director el señor Oscar Trujillo Villegas. En 1985 asume la Dirección la señora Mercedes Salazar Díaz, quien en un trabajo comunitario creó el Museo Histórico de Quintay, en el que se puede encontrar el Escuela San Pedro de Quintay testimonio histórico de la localidad de Quintay. En el año 1989, asume la dirección el señor Ricardo Vásquez Rojas. En el año 2008 asume como Director el señor Ricardo Uribe Núñez y en el año 2012 al año 2018, asume como directora la señora Mercedes Salazar Díaz y en la actualidad desde 2019 el sr. Juan Rabuco Ramírez.

En el año 2013, gracias a las gestiones del Alcalde señor Rodrigo Martínez Roca se construye la cubierta de la multicancha, se inicia la recepción de los dineros de la Ley SEP que permiten actualizar los equipos tecnológicos, mejorar mobiliario escolar, ampliar apertura de libros en la biblioteca, material didáctico y de oficina y mejoras en infraestructura de la escuela como cambio de techumbre, luminarias, cambio de piso, pintura interior y exterior, actualizar sistema eléctrico a acorde a las necesidades actuales.

La Unidad Educativa se encuentra a 45 kms. Centro de Casablanca, atendiendo a una matrícula que oscila entre los 70 y 100 alumnos desde NT1 a octavo año básico. El régimen de Jornada Escolar Completa está implementado desde NT 1. a octavo año.

Escuela Especial Humberto Moath

Dirección: Av. Portales 167

Fono Contacto: 32 2277572

Sellos: Habilidades sociales y laborales

Innovación tecnológica

Medioambiental

Misión: Lograr que los estudiantes reciban una formación inSomos una Institución Educativa, que forma a estudiantes con diversidad funcional, brindando una educación dinámica, significativa, inclusiva e integral, con foco en el desarrollo de valores, competencias sociolaborales y autonomía mediante el trabajo colaborativo vinculándose con el territorio a través de redes que favorezcan la inclusión del establecimiento en la comuna de Casablanca-Permitiendo desarrollar habilidades para enfrentar los cambios sociales, climáticos y tecnológicos del siglo XXI.

Visión: La Escuela Especial Humberto Moath aspira a consolidarse como una Institución Educativa Inclusiva, basada en el enfoque de derecho, mediante una enseñanza interdisciplinaria y diversificada, trabajando de manera colorativa eficiente y comprometida, para permitir al estudiante con diversidad funcional una exitosa inserción social y laboral, a través del pleno desarrollo de las competencias sociales, emocionales, ambientales y tecnológicas, para optimizar sus proyectos de vida personales.

Reseña Histórica (resumen)

La Escuela Especial Humberto Moath, está ubicada en calle Portales N°167 Casablanca, a una cuadra de la plaza de armas de la ciudad, fue fundada el 7 de marzo de 1990, para la atención de niños, niñas y jóvenes con deficiencia mental, tanto en la comuna de Casablanca como para las comunas aledañas.

Durante el año 1989, el Centro de Diagnóstico dependiente del MINEDUC, realizó una evaluación a todos los estudiantes de los establecimientos de la Comuna, en este proceso se diagnosticaron a quince estudiantes con Discapacidad Intelectual. A partir de este diagnóstico, surge la necesidad de crear una escuela especial para la comuna de Casablanca.

Al iniciarse el año escolar 1990, se realizó el proceso de sensibilización a los padres de los y las estudiantes diagnosticados con Discapacidad intelectual, pertenecientes a la Escuela básica Manuel Bravo Reyes, para que matricularan a sus hijos e hijas en el establecimiento, garantizándoles una Educación de acuerdo a la Necesidades Educativas Especiales que presentaban.

Inició el trabajo educativo en el establecimiento, el Profesor señor Eugenio Cisternas Maggi con el apoyo de una auxiliar de servicios, la señorita Cristina Francisca Plaza Aguilar.

Su denominación original fue "Escuela Especial N°482", la que fue modificada a partir de las dispo-



siciones del Ministerio de Educación, actualmente "Escuela Especial Humberto Moath", nombre que se originó a petición del Centro General de Padres del establecimiento. Ésta denominación constituía, un homenaje a un querido y respetado sacerdote de Casablanca, quien durante su gestión realizó una serie de acciones para la comuna, destacando algunas, como la fundación de la compañía de Bomberos.

En el año 1992, se elige al profesor Eugenio Cisterna Maggi, mediante concurso público, como el primer director de la escuela, coincidiendo su ascensión con las primeras acciones de una Educación de sello Democrático. Cabe destacar de Don Eugenio Cisternas Maggi, es el actual director y extenderá su período de liderazgo docente hasta el año 2026.

En el año 1998 se inauguraron las nuevas dependencias de la Escuela, las que demandaron una inversión del Estado del orden de los \$ 210.000.000. En 1997, la escuela elaboró los Proyectos de Integración comunal, lo cual permitió la integración de estudiantes a los establecimientos de educación regular. En el año 2000, la escuela incorpora la atención para estudiantes con Trastornos Específicos del Lenguaje (TEL). En el año 2004 se crea el nivel 815, para la atención de estudiantes con discapacidad por Graves Alteraciones de la Relación y Comunicación.

Progresivamente con el crecimiento y desarrollo de la Comuna, se han incorporado al establecimiento nuevos especialistas como: Psicóloga, Trabajadora Social, Fonoaudiólogo, Terapeuta Ocupacional, los que han permitido la optimizar la gestión educativa de la escuela. Además, integran equipo de trabajo ocho Asistentes de la Educación los cuales, mediante un trabajo colaborativo, apoyan las diversas actividades del establecimiento. A partir 2018, con el Decreto 83/15 la escuela comienza a impartir el Currículum Nacional, se crean cursos combinados, incorporando para este trabajo profesores de las asignaturas de: Artes, Música, Inglés Educación Física y Religión, realizando un trabajo articulado y de co-enseñanza con las educadoras diferenciales.

A partir del año 2022 se aplican los Planes de Formación Laboral, los que fueron creados por el equipo de trabajo del establecimiento, junto a las Docentes del Nivel Laboral.

Desde el año 2002 a la fecha, la Escuela ha Obtenido la Excelencia Académica, siendo reconocida a nivel Regional.

Domingo Ortiz de Rozas

Dirección: Arturo Prat 295 Casablanca

Fono Contacto: 322741676

Sellos: Familiaridad

Conciencia Medioambiental

Excelencia

Misión: Somos una comunidad educativa que propicia la formación integral de calidad de nuestros estudiantes, en un ambiente de sana convivencia, con respeto a la diversidad humana, la familia y el desarrollo del entorno. Formamos ciudadanos autónomos, con una sólida base valórica, académica y afectiva, entregándoles, habilidades y competencias para alcanzar la excelencia en todo lo que se propongan.

Visión: Nuestra comunidad educativa será reconocida por la calidad humana y académica de sus estudiantes, por el profesionalismo de su personal docente y asistente de la educación, por su ambiente de trabajo armónico, solidario, tolerante, respetuoso e inclusivo, que formará ciudadanos responsables, capaces de soñar y crear, ejes del desarrollo de la sociedad actual, proyectándolos hacia la educación superior e inserción laboral exitosa.



Reseña Histórica (resumen)

Fundada como “Escuela Mixta N° 213” el 17 de agosto de 1968, ubicada en las dependencias de la Escuela Parroquial de calle Portales N° 29 en Casablanca. El año 1982 se traslada a calle Arturo Prat N° 295, donde se encuentra actualmente, y pasa a llamarse Escuela E- 442, tomando con posterioridad el nombre de Escuela Domingo Ortiz de Rozas en honor al fundador de la Ciudad de Casablanca. El año 2001 el establecimiento ingresa al sistema de Jornada Escolar Completa, con cursos desde Kínder a Octavo año básico, para integrar en 2003 el Pre-kínder, completando así la Enseñanza Básica y Pre-básica.

En el año 2011 se crea el Primer Año Medio, de orientación científico-humanista, llegando a atender de esta forma todos los niveles educativos, desde Pre-kínder a 4° año de Enseñanza Media.

En sus 46 años de trayectoria en la comuna de Casablanca, este espacio educativo ha sumado importantes logros, como la Excelencia Académica en los años 1996, 1997, 2004 a 2009 y 2012-2013, destacándose también en el área artística y deportiva.

Liceo Bicentenario Manuel de Salas

Dirección: Punta Arenas #165

Fono Contacto: 32 2 741117

Sellos: **Visión de futuro y crecimiento personal:** Nuestro liceo, en su carácter polivalente, promueve en los estudiantes el sentido de proyección personal y social. Incluye potenciar integralmente en su formación la consecución de objetivos y metas en el ámbito individual, profesional y social, que los motiven a asumir un rol activo en su propio futuro y de la sociedad democrática.

Compromiso social: Nuestra enseñanza se caracteriza en dar a nuestros alumnos/as las herramientas necesarias para un crecimiento personal que les permita aportar positivamente en sus proyectos personales, familiares, de educación superior o laboral con un impacto real de la vida social.

Misión: Promover el desarrollo humano y social contribuyendo al bienestar y calidad de vida de los estudiantes a través de aprendizajes significativos e interdisciplinarios e bajo un ambiente inclusivo de sana convivencia con el fin de desarrollar su propio proyecto de vida, permitiéndoles lograr las metas que se han para propuesto para acceder a estudios superiores, e insertarse laboralmente. Esta misión se materializa en una labor docente de calidad, orientada a lograr en los estudiantes la motivación por dar lo máximo de sí.

Visión: Ser un referente comunal aportando en la entrega de saberes, valores, habilidades y competencias que otorguen oportunidades de proyección personal y académica ligados a una constante aproximación y respeto de la diversidad de las realidades socio-culturales de los estudiantes, de manera que cuando egresen sean capaces de enfrentar el mundo laboral, la Educación Superior y las habilidades sociales.

Reseña Histórica (resumen)

El Liceo Bicentenario Manuel de Salas fue creado el 16 de abril de 1966 como anexo del liceo No 3 de Valparaíso. Se inicia con tres cursos Humanista Científico y con una matrícula de 103 alumnos. En el año 1982 es traspasado a la Ilustre Municipalidad de Casablanca y siete años después, en 1989 recibe el nombre de Liceo Manuel de Salas.



En 1990 se convierte en una Institución Polivalente donde inicia la Educación Técnico Profesional con las Especialidades de Instalaciones Eléctricas y Vestuario, posteriormente en 1994 se implementa la especialidad de Mecánica Automotriz.

Debido a las necesidades y las características propias de la comuna en relación a la baja escolaridad de la población adulta, en el año 1990 se implementa la Educación Vespertina.

Se adjudica en 1995 los Proyectos Mece Media y Enlaces, lo que hace posible el mejoramiento de la infraestructura y la implementación de la biblioteca, convirtiéndose este en el Centro de Recursos del Aprendizaje.

Posteriormente en el 2003 egresa la última generación de la especialidad de vestuario y se incorpora la nueva especialidad de Administración.

A partir del 2016 la institución se convierte en la única sede del Programa de Validación de Estudios de la comuna, permitiendo certificar un curso o nivel escolar, ya sea de educación básica o media.

A raíz que la comuna de Casablanca se adscribe a la Red de Capitales Mundiales del Vino, se genera un mayor flujo de visitantes extranjeros, aumentando la promoción turística, por lo que el establecimiento crea en el año 2016 la Especialidad de Servicio de Turismo como una nueva alternativa de proyección profesional.

En el 2019 el establecimiento postula al programa de "Liceos Bicentenarios" pasando a ser el año 2020 Liceo Bicentenario el que presenta tres principios de excelencia para entregar una educación de calidad: altas expectativas, foco en los aprendizajes y foco en la sala de clases. A su vez, se adjudica el Proyecto que busca entregar equipamiento y formación docente para potenciar las especialidades del sector técnico-profesional, clave para el desarrollo de la comuna y del país.

Durante estos 56 años nuestro establecimiento Liceo Bicentenario Manuel de Salas ha formado muchas generaciones de jóvenes y señoritas, consolidando en ellos y ellas, un espíritu de solidaridad, cooperación, emprendimiento y una visión de futuro comprometida con el entorno social, cultural y ambiental.

4.- POBLACIÓN ESCOLAR: COBERTURA

Comportamiento de la matrícula de los últimos cuatro años en todos los establecimientos de dependencia municipal, a julio de cada año escolar, por localidades rurales, urbano y educación especial.

a).- MATRÍCULA GENERAL DE LA COMUNA DE CASABLANCA POR ESTABLECIMIENTO DE DEPENDENCIA MUNICIPAL (Desde julio 2019 a julio 2022)

En la siguiente tabla se presentan los datos de matrícula, de donde se deduce que a partir del año 2018 al 2021 ha habido un incremento en la cantidad de alumnos/as en los establecimientos de dependencia municipal, aunque durante el año 2020 hay una leve disminución en comparación al año anterior. Considerando la matrícula general de los establecimientos municipalizados se observa que, en relación al año escolar anterior, se presenta un incremento de 68 estudiantes a nivel comunal, lo que significa un aumento del 3%. Este aumento se debe principalmente al ingreso de estudiantes extranjeros al sistema educativo municipal.

ESTABLECIMIENTOS	UBICACIÓN LOCALIDAD	2019 (a Julio)	2020 (a Julio)	2021 (a Julio)	2022 (a Julio)
Liceo Manuel de Salas	Casablanca	578	571	637	639
Escuela Domingo Ortiz de Rozas	Casablanca	490	493	488	470
Escuela Arturo Echazarreta L.	Casablanca	354	352	340	334
Escuela Manuel Bravo Reyes	Casablanca	418	388	414	451
Total, matrícula URBANOS		1.840	1.804	1.879	1.894
Escuela San Pedro de Quintay	Quintay	91	99	100	90
Escuela Lagunillas	Lagunillas	136	147	140	142
Total, matrícula RURAL		227	246	240	232
Escuela Especial Humberto Moath	Casablanca	69	71	70	56
Total, matrícula Educ. ESPECIAL		69	71	70	56
Sala Cuna Canto del Bosque	Casablanca	20	20	20	20
Jardín Infantil Papelucho	Casablanca	84	79	82	81
Sala Cuna y Jardín Infantil Abejitas de Miel	Lagunillas	24	24	26	17
Jardín Infantil Valle de Alberto	La Viñilla	24	24	19	24
Total, matrícula Jardines		152	147	147	142
TOTAL, MATRÍCULA ESTABL. MUNICIPALIZADOS		2.288	2.268	2.336	2.324

Fuente: SIGE

b).- MATRÍCULA POR ESTABLECIMIENTO - AÑO ESCOLAR 2022

EE	PREBÁSICA			BÁSICA									MEDIA HC Y TP					J. VESPERTINO			TOTAL
	PK	K	ST	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	ST	1º	2º	3º	4º	ST	1ºN	2N	ST	
LMS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	168	131	128	605	10	24	34	639
DOR	25	25	50	28	32	32	32	33	34	39	40	320	40	42	34	34	150	-	-	-	470
AEL	17	24	41	37	38	35	35	36	38	38	36	293	-	-	-	-	-	-	-	-	334
MBR	25	31	56	57	42	51	51	46	56	44	48	395	-	-	-	-	-	-	-	-	451
SPQ	13	5	18	14	11	8	10	3	11	10	5	72	-	-	-	-	-	-	-	-	90
LAG	13	11	24	9	13	18	13	21	13	16	15	118	-	-	-	-	-	-	-	-	142
Esc Esp EHM	-	-	-	-	-	4	3	1	6	5	5	24	Lab. 117	Lab. 0	Lab. 86	-	-	-	-	Lab. 32	56
Jardines VTF																					146
TOTAL																					2.328

*Decreto. Nº 83/2015 (42 alumnos/as)

*Decreto. Nº 87/1990, Curso de Nivel Laboral, Esc. Especial (29 alumnos/as)

c).- CUADRO COMPARATIVO: POBLACIÓN DE ESTUDIANTES EXTRANJEROS AÑOS 2019 AL 2022

ESTABLECIMIENTOS	Alumnos extranjeros 2019	Alumnos extranjeros 2020	Alumnos extranjeros 2021	Alumnos extranjeros 2022
Liceo Manuel de Salas	30	19	35	56
Esc. Domingo Ortiz de R.	6	2	7	10
Esc. Arturo Echazarreta L.	29	22	38	36
Esc. Manuel Bravo Reyes	60	64	97	164
Esc. San Pedro de Quintay	7	6	10	7
Escuela Lagunillas	5	4	7	6
Esc. Esp. Humberto Moath	1	1	3	4
Abejitas de miel				0
Valle Alberto				0
Papelucho				6
Cantos del bosque				1
TOTAL	138	118	197	283

5.- SISTEMA DE ADMISIÓN ESCOLAR (SAE) Ley N° 20.845

El Sistema de Admisión Escolar se rige por la Ley N° 20.845: “DE INCLUSIÓN ESCOLAR QUE REGULA LA ADMISIÓN DE LOS Y LAS ESTUDIANTES, ELIMINA EL FINANCIAMIENTO COMPARTIDO Y PROHÍBE EL LUCRO EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE RECIBEN APORTES DEL ESTADO”, cuyo propósito principal es terminar con la selección y la discriminación arbitraria en los procesos de admisión de los establecimientos que reciben subvención del Estado, maximizando a su vez las preferencias de los postulantes por establecimientos escolares, proyecto impulsado desde 2016, siendo considerado uno de los pilares de la Ley de Inclusión.

Este nuevo proceso, permite a los apoderados elegir con total libertad el colegio al que quieren postular a sus hijos, debido a que los establecimientos educacionales no podrán exigir antecedentes de ningún tipo a las familias, ni entrevistas personales y tampoco pruebas académicas.

Es preciso señalar, que en nuestra comuna existen establecimientos que, por su infraestructura, en cuanto a la capacidad de sus salas de clases y para cumplir con la normativa en este aspecto, sólo permiten un determinado número de estudiantes, es el caso de los establecimientos: Escuela Domingo Ortiz de Rozas y Escuela Arturo Echazarreta Larraín, que presentan alta demanda, viéndose limitada la posibilidad de acceso a más estudiante por limitaciones de infraestructura.

Con este nuevo Sistema de Admisión, los apoderados postulan a través de la plataforma en línea, www.sistemadeadmisionescolar.cl, habilitada por el Ministerio de Educación.

Los establecimientos de dependencia municipal de la Comuna de Casablanca han cumplido a cabalidad con los procesos señalados en la normativa, tanto disponiendo ante el Ministerio de Educación de los cupos por nivel educativo y establecimiento como entregando las orientaciones e informaciones a los padres y apoderados para cumplir con este derecho a la educación de sus hijos/as. Para ello cada establecimiento ha dispuesto de un encargado del Sistema de Admisión Escolar y horario de atención para aquellos Padres y Apoderados que requieren apoyo en las postulaciones, contando con dispositivos computacionales para ello.

Los encargados por establecimiento son:

Establecimiento	Nombre Encargado SAE	Fono Contacto
Liceo Bicentenario Manuel de Salas	Christian Gallardo Rodríguez	32 2741117
Escuela Domingo Ortiz de Rozas	Marcela Torres Briones	32 2741676
Escuela Arturo Echazarreta Larraín	Natalia Rojas	32 2741667
Escuela Manuel Bravo Reyes	Alejandro Matamala Cáceres	32 2742644
Escuela Básica Lagunillas	Sara Díaz Gárate	-----
Escuela San Pedro de Quintay	Verónica Ramírez	32 2362070
Escuela Especial Humberto Moath	Eugenio Cisternas Maggi	32 2277572
Sala Cuna Jardín Infantil Papelucho	Constanza Carrera Osorio	44 3208005
Sala Cuna Jardín Infantil Valle de Alberto	Pamela González Toledo	-----
Jardín Infantil Abejita de Miel	Ximena Varas Maldonado	9 94208427
Sala Cuna Cantos del Bosque	María José Cruces Vera	9 87852326

6.- EDUCACIÓN ESPECIAL

La Escuela Especial Humberto Moath, brinda atención a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de carácter permanente, realizando Adecuaciones Curriculares a los Planes y Programas de 1° a 8° básico. Además, cuenta Planes de formación Laboral elaborados por el equipo Técnico y multidisciplinario en los cuatro cursos, cuyo propósito es desarrollar habilidades para la inserción laboral y la transición a la vida adulta.

Somos una Institución Educativa, que forma a estudiantes con diversidad funcional, brindando una educación dinámica, significativa, inclusiva e integral, con foco en el desarrollo de valores, competencias sociolaborales y autonomía, mediante el trabajo colaborativo, vinculándose con el territorio a través de redes que favorezcan la inclusión del establecimiento en la comuna de Casablanca, permitiendo desarrollar

habilidades para enfrentar los cambios sociales, climáticos y tecnológicos del siglo XXI.

El establecimiento ofrece a los niños, niñas y jóvenes una atención integral y especializada, a través de un equipo interdisciplinario conformado por: Trabajadora Social, Psicóloga, Terapeuta Ocupacional, Fonoaudiólogo, Docentes de Educación Diferencial con mención en Discapacidad intelectual, docentes especialistas en las asignaturas de: Artes Visuales, Música, inglés, Educación Física y valóricas como Religión, favoreciendo la Igualdad de oportunidades. La Escuela cuenta con redes de apoyo como: Centro Comunitario de Rehabilitación (CCR), Hospital San José, Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), Red Provincial de Escuelas Especiales y algunas empresas de la comuna.

PANORAMA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS 2021-2022

2021					2022				
NIVELES	N° CURSO	H	M	TOTAL	NIVELES	N° CURSO	H	M	TOTAL
1°BÁSICO	1	1	0	1	1°BÁSICO	0	0	0	0
2°BÁSICO	1	3	0	3	2°BÁSICO	0	0	0	0
3°BÁSICO	1	0	4	4	3°BÁSICO	1	4	0	4
4°BÁSICO	1	0	2	2	4°BÁSICO	1	0	3	4
5°BÁSICO	1	4	2	6	5°BÁSICO	1	0	1	1
6°BÁSICO	1	4	1	5	6°BÁSICO	1	4	2	6
7°BÁSICO	1	2	2	4	7°BÁSICO	1	3	2	5
8°BÁSICO	1	4	2	6	8°BÁSICO	1	3	2	5
LABORAL 1	1	7	10	17	LABORAL 1A	1	4	7	11
LABORAL 2	1	4	4	8	LABORAL 1B	1	5	2	7
LABORAL 3	1	3	6	9	LABORAL 3A	1	2	6	8
					LABORAL 3B	1	2	4	6
TOTAL	11	32	33	65	TOTAL	10	27	29	57



PANORAMA DE ESTUDIANTES POR CURSO SEGÚN NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (NEE) DE CARÁCTER PERMANENTE 2022.

NIVELES	DISCAPACIDAD INTELECTUAL	RETOS MÚLTIPLES O MULTIDÉFICIT	
1° BÁSICO	0	0	
2° BÁSICO	0	0	
3° BÁSICO	0	4	
4° BÁSICO	3	1	
5° BÁSICO	1	0	
6° BÁSICO	4	2	
7° BÁSICO	4	1	
8° BÁSICO	5	0	
LABORAL 1A	11	0	
LABORAL 1B	5	2	
LABORAL 3A	8	0	
LABORAL 3B	5	1	
TOTAL	46	11	57

7.- PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (P.I.E)

El Programa de Integración Escolar (PIE) es una política pública que promueve una estrategia inclusiva en el sistema escolar, tiene el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación que se imparte en los establecimientos educacionales, favoreciendo la participación y el logro de los objetivos de aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean éstas de carácter permanente o transitoria. A través del PIE se ponen a disposición de la enseñanza, recursos humanos, técnicos y pedagógicos para proporcionar apoyos y equiparar oportunidades de aprendizaje, para facilitar el acceso, participación y progreso en el currículum nacional de los estudiantes.

Considerando la estructura de enseñanza del sistema escolar regular, y de acuerdo con la Ley General de Educación (LGE), los Programas de Integración Escolar atienden alumnos desde Primer y Segundo nivel de transición, Enseñanza Básica y Media, hasta llegar a la Educación de Adultos. El establecimiento educacional que cuenta con PIE, debe asegurar la trayectoria escolar de todos los estudiantes que formen parte de él, así como la de los demás estudiantes del establecimiento.

El Programa de Integración Escolar se rige por el Decreto N° 170/2009 y Decreto N° 83/2015, promoviendo principalmente la valoración de las diferencias individuales y el respeto por la diversidad para lograr una perspectiva más inclusiva de la educación.



a) PROGRAMA INTEGRACIÓN ESCOLAR EN NUESTROS ESTABLECIMIENTOS



Cabe señalar, que el Programa de Integración Escolar (PIE) se está implementado en seis establecimientos de dependencia municipal en la comuna, desde Primer Nivel de Transición hasta la Enseñanza Media, como una estrategia del sistema escolar, planteada por el Ministerio de Educación, cuyo objetivo es contribuir en el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, favoreciendo a aquellos estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) los cuales requieren de un apoyo especial de profesionales para progresar en sus aprendizajes.

Los apoyos que se implementan en el Programa de Integración Escolar, tienen relación con la incorporación de profesionales al interior de los establecimientos, estos equipos interdisciplinarios atienden las diferentes necesidades educativas de los estudiantes, los apoyos brindados se expresan en acciones como: atención en la sala de clases por la educadora diferencial y otros profesionales, realizando un trabajo colaborativo de co-enseñanza con el docente de aula regular y/o de asignatura, diversificando estrategias pedagógicas para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Atención de especialista en aula de recursos

de profesionales como: fonoaudiólogo, psicólogo, terapeuta ocupacional, intérprete de lengua de señas, educadora diferencial, asistente de aula, entre otros, quienes realizan un trabajo en coordinación, articulado con la comunidad escolar para favorecer el respeto a la diversidad y contribuir a una educación más inclusiva.

Para la incorporación al sistema escolar regular de niños, niñas o jóvenes con discapacidad física, intelectual o sensorial, tales como: Trastorno Espectro Autista, Dificultades Específicas del Aprendizaje, Trastorno Déficit Atencional, Trastorno Específico del Lenguaje, entre otros, se disponen recursos y apoyos especializados en sus diferentes niveles y modalidades de educación.

Actualmente, los establecimientos educacionales municipalizados de la comuna de Casablanca, continúan asumiendo el desafío de incluir a niños, niñas y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales tanto de tipo Transitorio como Permanentes, en el sistema escolar regular

b) IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR

Distribución de alumnos y alumnas adscritos al Programa de Integración Escolar (Decreto N° 170/2009), en los diferentes establecimientos de dependencia municipal.

NEE PERMANENTES:

DI : Discapacidad intelectual.

DV : Discapacidad visual.

SD : Síndrome de Down.

DA : Discapacidad auditiva.

DMO : Discapacidad motora.

TEA : Trastorno Espectro Autista.

RGD : Retraso Global del Desarrollo.

NEE TRANSITORIAS:

TDA : Trastorno Déficit Atencional.

RIL : Rango Intelectual Limítrofe.

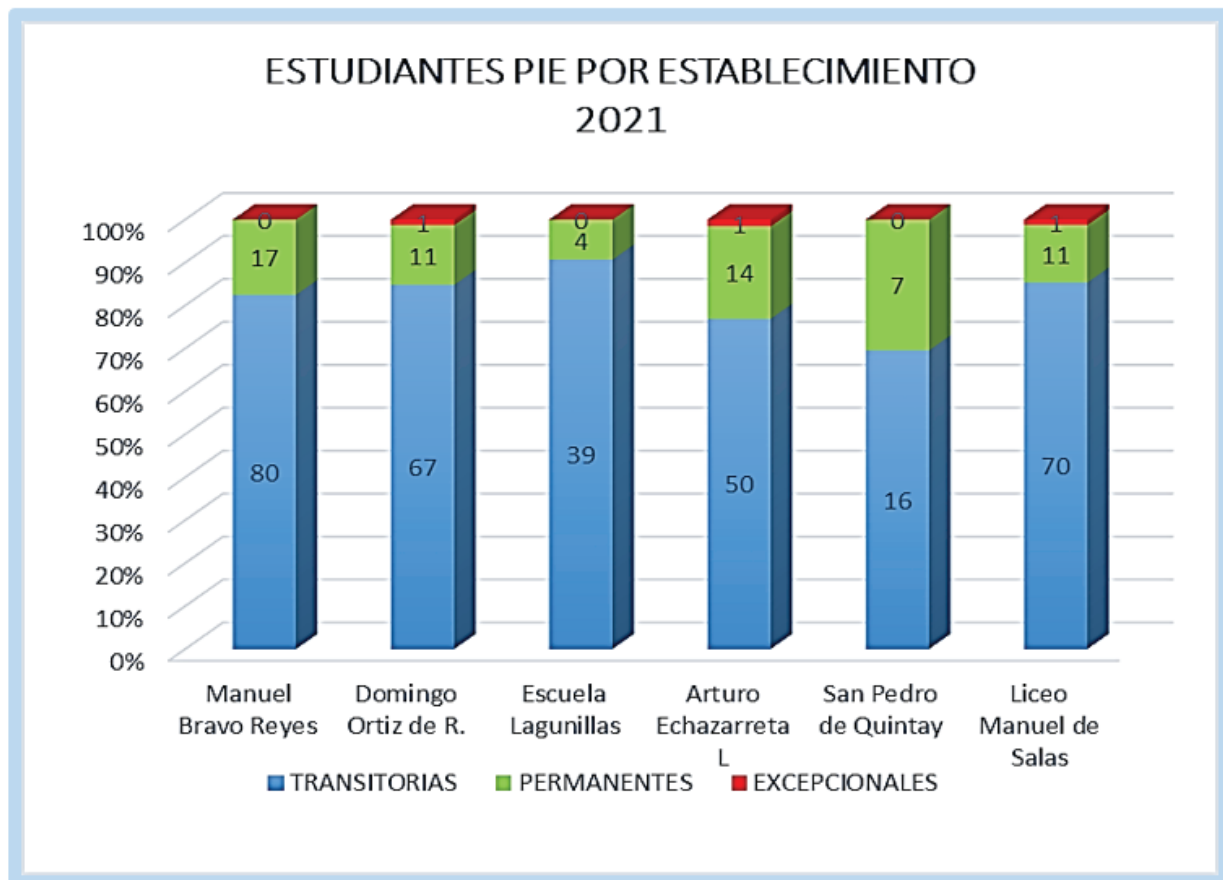
DEA : Dificultades Específicas del Aprendizaje.

TEL : Trastorno Específico del Lenguaje.



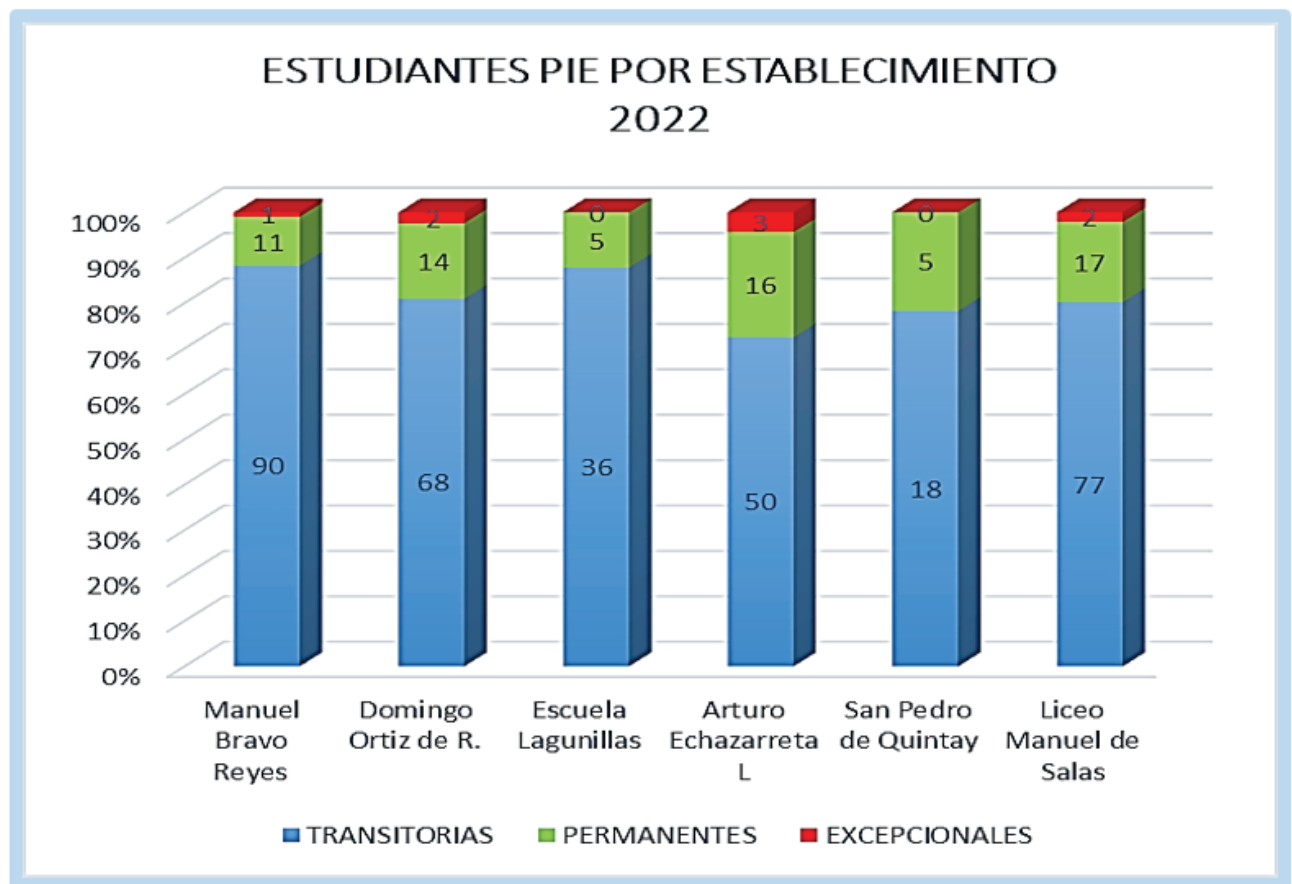
DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES EN PIE AÑO 2021

2021	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES			
ESTABLECIMIENTOS	TRANSITORIAS	PERMANENTES	EXCEPCIONALES	TOTAL
Manuel Bravo Reyes	80	17	0	97
Domingo Ortiz de R.	67	11	1	79
Escuela Lagunillas	39	4	0	43
Arturo Echazarreta L	50	14	1	65
San Pedro de Quintay	16	7	0	23
Liceo Manuel de Salas	70	11	1	82
TOTAL	322	64	3	389



DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES EN PIE AÑO 2022

2022	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES			TOTAL
	TRANSITORIAS	PERMANENTES	EXCEPCIONALES	
Manuel Bravo Reyes	90	11	1	102
Domingo Ortiz de R.	68	14	2	84
Escuela Lagunillas	36	5	0	41
Arturo Echazarreta L	50	16	3	69
San Pedro de Quintay	18	5	0	23
Liceo Manuel de Salas	77	17	2	96
TOTAL	339	68	8	415



DISTRIBUCIÓN SEGÚN NEE AÑO 2022

2022	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (NEE)													
	TRANSITORIOS					PERMANENTES								
ESTABLECIMIENTOS URBANOS	TEL	TDA	RIL	DEA	TOTAL	DI	DMO	TEA	RGD	DV	DA	SD	TOTAL	
Arturo Echazarreta Larraín	28	5	2	15	50	7	0	12	0	0	0	0	19	
Domingo Ortiz de Rozas	24	3	5	36	68	0	0	14	1	0	1	0	16	
Manuel Bravo Reyes	50	0	2	38	90	5	0	7	0	0	0	0	12	
Liceo Bicentenario Manuel de Salas	0	10	15	52	77	13	0	4	0	1	1	0	19	
ESTABLECIMIENTOS RURALES														
Lagunillas	15	5	0	16	36	2	1	1	0	0	0	1	5	
San Pedro de Quintay	7	0	3	8	18	0	0	5	0	0	0	0	5	
TOTAL	124	23	27	165	339	27	1	43	1	1	2	1	76	
TOTAL NEET -NEEP	415													

DISTRIBUCIÓN DE PROFESIONALES EN PIE AÑO 2022

2022	DOCENTES	ASISTENTES PROFESIONALES					
	PROFESORA ED. DIFERENCIAL	FONOAUDIÓLOGO(A)	PSICÓLOGO(A)	TERAPEUTA OCUPACIONAL	PSICOPEDAGOGA	INTÉRPRETE LENGUA DE SEÑAS	
ESTABLECIMIENTOS URBANOS							
Arturo Echazarreta Larraín	5	1	1	1	0	0	
Domingo Ortíz de Rozas	5	3	1	0	0	1	
Manuel Bravo Reyes	7	2	1	0	2	0	
Liceo Bicentenario Manuel de Salas	7	1	2	0	0	0	
ESTABLECIMIENTOS RURALES							
Lagunillas	3	1	1	0	1	0	
San Pedro de Quintay	3	1	1	0	0	0	
TOTAL	30	*7	7	1	3	1	49

*2 fonoaudiólogos trabajan en más de un establecimiento.

Los establecimientos educacionales municipalizados de la comuna adscritos al Programa de Integración Escolar, con Convenio vigente, realizaron el proceso de postulación al PIE, en el cual se incorporaron 407 estudiantes con NEE de carácter transitorias y permanentes, 21 estudiantes más que el año 2021, además en el proceso de excepcionalidad, para estudiantes con NEE educativas permanentes se postularon a 8 estudiantes, actualmente contamos con una matrícula de 415 estudiantes.



8.- RESULTADOS ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES, INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA.

a) RESULTADOS DE PROMOCIÓN ESCOLAR

Resultados de aprendizajes

RESULTADOS DE PROMOCIÓN ESCOLAR 2021

RENDIMIENTO ESCOLAR 2021, EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

ESTABLECIMIENTO	1° Básico		2° Básico		3° Básico		4° Básico		5° Básico		6° Básico		7° Básico		8° Básico		Totales			
	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Aprobado	Reprobado	Retirados	Matrícula
Manuel Bravo R.	39	3	51	2	47	2	41	2	55	0	38	0	42	1	65	0	378	10	20	408
Domingo Ortiz de R.	32	0	30	3	30	0	34	0	34	0	39	0	40	0	40	0	279	3	0	282
Arturo Echazarreta L.	39	0	39	0	37	0	36	0	39	0	40	0	37	0	32	0	299	0	11	310
Lagunillas	13	0	19	0	13	1	20	0	12	0	18	0	15	0	12	1	122	2	3	127
San Pedro de Quintay	12	2	9	1	9	0	4	0	10	0	10	0	8	0	17	0	79	3	4	86
Totales	135	5	148	6	136	3	135	2	150	0	145	0	142	1	166	1	1.157	18	38	1.213
%	96,4	3,6	96,1	3,9	97,8	2,2	98,5	1,5	100	0	100	0	99,3	0,7	99,4	0,6	98,5	1,5	3,1	

RENDIMIENTO ESCOLAR 2021, EDUCACIÓN MEDIA - HC

ESTABLECIMIENTO	1° Medio		2° Medio		3° Medio		4° Medio		Totales			
	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Retirados	Matric.
Bicentenario Manuel de Salas	152	3	129	8	28	2	41	0	350	13	9	372
Domingo Ortiz de Rozas	44	1	34	0	36	0	35	0	149	1	0	150
Totales	196	4	163	8	64	2	76	0	499	14	9	522
%	98,0	2,0	95,3	4,7	97,0	3,0	100	0,0	97,3	2,7	1,7	

RENDIMIENTO ESCOLAR 2021, EDUCACIÓN MEDIA - TP

ESTABLECIMIENTO	3° Medio		4° Medio		Totales			
	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Retirados	Matric.
Bicentenario Manuel de Salas	102	8	91	0	193	8	3	204
Totales	102	8	91	0	193	8	3	204
%	92,7	7,3	100,0	0,0	96,0	4,0	1,5	

RENDIMIENTO ESCOLAR 2021, EDUCACIÓN ADULTOS

ESTABLECIMIENTO	1er Nivel		2do Nivel		Totales			
	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Aprob.	Reprob.	Retirados	Matric.
Bicentenario Manuel de Salas	33	1	32	1	65	2	25	92
Totales	33	1	32	1	65	2	25	92
%	97,1	2,9	97,0	3,0	97,0	3,0	27,2	



RENDIMIENTO ESCOLAR 2021, ESCUELA ESPECIAL HUMBERTO MOATH

NIVELES	Aprobados	Reprobados	Retirados	Matriculados
1° Básico	0	0	2	2
2° Básico	3	0	0	3
3° Básico	4	0	0	4
4° Básico	2	0	0	2
5° Básico	6	0	0	6
6° Básico	5	0	0	5
7° Básico	4	0	1	5
8° Básico	6	0	1	7
Lab.1A	10	0	0	10
Lab.1B	7	0	0	7
Lab.2	8	0	0	8
Lab.3	9	0	0	9
Totales	64	0	4	68
%	94,1	0,0	5,9	

b) SISTEMA DE MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN (SIMCE)

EL 7 de octubre de 2020, se publicó la Ley de artículo único N° 21.272, que suspendió la realización de las pruebas del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE). A raíz de lo anterior, no existen resultados de medición del año 2020.

Según lo indicaba la misma ley, estas evaluaciones se postergarían para el año 2021, no obstante, la Agencia de Calidad de la Educación, en coordinación con el Ministerio de Educación y en línea con el Plan de Evaluaciones aprobado por el CNED, determinó:

- Implementar, a finales del segundo semestre del año 2021, Evaluaciones Diagnósticas Integrales (conocidas como DIA) de 2° básico a 2° medio en Lectura y Matemática, las que estarán disponibles en formato digital y papel para todas las escuelas del país.
- Implementar instrumentos de diagnóstico de situación socioemocional para todos los niveles escolares.
- Suspender, de forma excepcional en 2021, la evaluación Simce.

Para el año 2022, el Ministerio de Educación propuso al Consejo Nacional de Educación mantener la suspensión de la rendición de las pruebas estandarizadas SIMCE, en respuesta, el Consejo Nacional de Educación (CNED) calificó "imprescindible" aplicar la prueba en los niveles 4° básico y II medio, en las áreas de Lectura y Matemática. Eso sí, suspendió el Simce en 2°, 6°, 8° básico en todas las áreas y II Medio en Ciencias.

"El Consejo decidió observar por mayoría el carácter muestral de la evaluación propuesta para aplicarse el año 2022, ya que estima que, por los disímiles efectos de la pandemia en los diversos territorios, es imprescindible éste sea de carácter censal y -en cualquier caso- sin consecuencias, para los niveles 4° básico y II medio, en las áreas de Lectura y Matemática".

"Las evaluaciones censales permiten levantar información relevante no solo para el diseño de políticas públicas sino también para focalizar apoyos y recursos. Dado el contexto actual, se considera necesario

contar con información precisa para comprender el impacto de la pandemia en los aprendizajes a nivel nacional y en cada uno de los establecimientos educacionales del país".

"Un estudio muestral, dada la heterogeneidad de la realidad educativa nacional, puede limitar el alcance de la información obtenida arriesgando no visibilizar aquellas escuelas y estudiantes más afectados por los efectos de la pandemia".

Las Pruebas SIMCE se llevarán a cabo los siguientes días:

Cuarto Básico	16 y 17 de Noviembre 2022
Segundo Medio	23 y 24 de Noviembre 2022



c). - PRUEBA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El 18 de enero de 2022, el Ministerio de Educación informó sobre la nueva prueba que reemplazará desde fines del año 2022 a la Prueba de Transición, y a la previa Prueba de Selección Universitaria: Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES), a contar del proceso de ingreso a la Educación Superior 2023, administrada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE) de la Universidad de Chile

En cuanto a los resultados obtenidos por los estudiantes de los establecimientos educacionales dependientes del Departamento de Administración de Educación de Casablanca, es preciso señalar, que desde unos años atrás los resultados de la prueba de selección universitaria PSU eran posible de ser visualizado por quienes la requerían; en la actualidad el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE) solo permite a los estudiantes que rindieron dicha prueba, mediante la identificación y su contraseña, tener acceso a los resultados a las pruebas rendidas. Por lo tanto, los establecimientos que imparten Educación Media solo tienen información muy general, no siendo posible conocer los puntajes de sus estudiantes.

Para postular a las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, se exige un mínimo de 450 puntos promedio en las pruebas obligatorias o que las notas de enseñanza media, ubiquen al o a la estudiante dentro del 10% de mejor rendimiento de su liceo o colegio.

En el marco de la emergencia por COVID-19, el Ministerio de Educación y el DEMRE de la Universidad de Chile, acordaron realizar un ajuste a los temarios de las pruebas, con el objetivo de priorizar sólo aquellos contenidos de IV Medio que son esenciales para el ingreso a la educación superior.

La Prueba de Acceso a la Educación Superior consta de una Prueba de Acceso obligatoria de Competencias Lectoras, una Prueba de Acceso obligatoria de Competencias Matemáticas y una serie de pruebas electivas. Estas pruebas comenzarán a aplicarse en el

año 2022 para el proceso de admisión 2023.

La PAES tendrá como objetivo evaluar competencias, es decir, tanto “el saber” como “el saber hacer”, integrando habilidades y conocimientos necesarios para el éxito en la formación universitaria.

PAES obligatoria de Competencia Lectora: 65 preguntas, 2 horas y 30 minutos.

PAES obligatoria de Competencia Matemática 1 (M1): 65 preguntas, 2 horas y 20 minutos.

PAES electiva de Ciencias: 80 preguntas (54 preguntas módulo común y 26 preguntas módulo electivo), 2 horas y 40 minutos.

PAES electiva de Historia y Ciencias Sociales: 65 preguntas, 2 horas.

PAES de Competencia Matemática 2 (M2): 55 preguntas, 2 horas y 20 minutos.

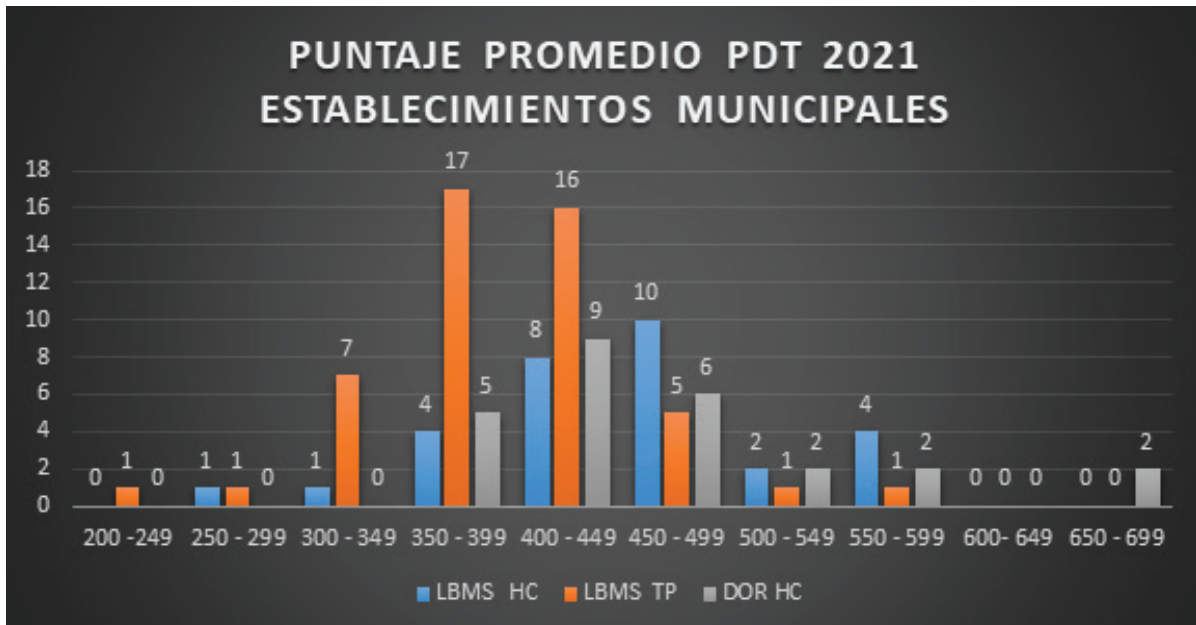
En el proceso de admisión 2023, los postulantes que deseen participar del proceso de postulación centralizada deberán: a) obtener como mínimo 458 puntos promedio entre las pruebas obligatorias de Competencia Lectora y Competencia Matemática 1; o b) estar dentro del 10% superior de rendimiento de su establecimiento de egreso de enseñanza media.

Los postulantes egresados de promociones anteriores que rindieron en diciembre de 2021 y obtuvieron 450 o más puntos promedio entre las pruebas obligatorias, también estarán habilitados para postular. Alternativamente, si los puntajes obtenidos en las pruebas obligatorias llevados a la nueva escala resultan en un promedio que es igual o superior a 458 puntos, también estarán habilitados para postular.

Resultados Prueba de Transición 2021, establecimientos Liceo Bicentenario Manuel de Salas y Escuela Domingo Ortiz de Rozas.

Matrícula de estudiantes que rindieron PDT

Establecimientos	Modalidad Humanista Científico	Modalidad Técnico Profesional
Liceo Bicentenario Manuel de Salas	30	49
Escuela Domingo Ortiz de Rozas	26	-



Fuente: Demre. Universidad de Chile.



IV

CAPÍTULO

EVALUACIÓN DOCENTE

Evaluación Docente 2021

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, (o Evaluación Docente) es una evaluación obligatoria para los y las docentes de aula que se desempeñan en establecimientos que dependen de los municipios o de los Servicios Locales de Educación a lo largo del país. Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

La Evaluación Docente se realiza mediante cuatro instrumentos, complementarios entre sí, que permiten reunir información sobre el desempeño docente. Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE). Los instrumentos son: **Portafolio**, **Autoevaluación**, **Entrevista de un evaluador par** e **Informe de referencia de terceros**.

El Portafolio permite que cada docente reúna y presente evidencia que dé cuenta de su mejor práctica pedagógica, para que sea evaluada. Tanto al decidir las prácticas a presentar, cómo al responder las preguntas que este instrumento le plantea, los y las docentes pueden mirar su quehacer pedagógico, y reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de mejora. Consta de 5 tareas distribuidas en 3 módulos, las cuales deben ser completadas en su mayoría en la Plataforma Docentemás. Este instrumento es un insumo importante para su Evaluación Docente y para los reconocimientos de Carrera Docente.

La Autoevaluación es una herramienta de reflexión pedagógica que permite a las y los docentes, educadoras y educadores, observar y analizar su propia práctica, a partir de doce preguntas basadas en el Marco para la Buena Enseñanza vigente (Marco para la Buena Enseñanza y Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia, según corresponda). Para orientar la reflexión, cada pregunta se acompaña de cuatro indicadores que ayudan a analizar las acciones más específicas del docente, educador o educadora, y cómo esas acciones y las decisiones que toma se reflejan en los demás.

La Entrevista de un evaluador par es una instancia de conversación profesional que busca promover la reflexión y el diálogo entre pares, en torno a sus prácticas pedagógicas. Para ello, cada año se emplea un número reducido de preguntas, vinculadas a criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza vigente (MBE y MBE Educ. Parvularia). Las preguntas de la Entrevista son conocidas con antelación por los y las docentes y educadoras que se evalúan. Así, estos pueden utilizarlas para revisar su práctica y reflexionar sobre ella, individualmente o con otros/as colegas

El informe de referencia de terceros, este instrumento recoge la visión de los directivos a partir de preguntas basadas en el Marco para la Buena Enseñanza vigente (MBE y MBE Educ. Parvularia). Sus directivos conocen cercanamente su práctica diaria como docente o educadora en su contexto particular, y pueden valorar su desempeño considerando no un momento, sino períodos más largos de tiempo y utilizando diversas fuentes.



La Evaluación Docente entrega distintos informes de resultados, orientando el desarrollo profesional de docentes y educadores/as, así como la gestión escolar del establecimiento y la comuna o territorio. En este contexto, uno dirigido al docente, otro al establecimiento y otro al sostenedor/a; todos orientados a la mejora del desarrollo profesional de los/as docentes, así como a la gestión escolar del establecimiento y la comuna.

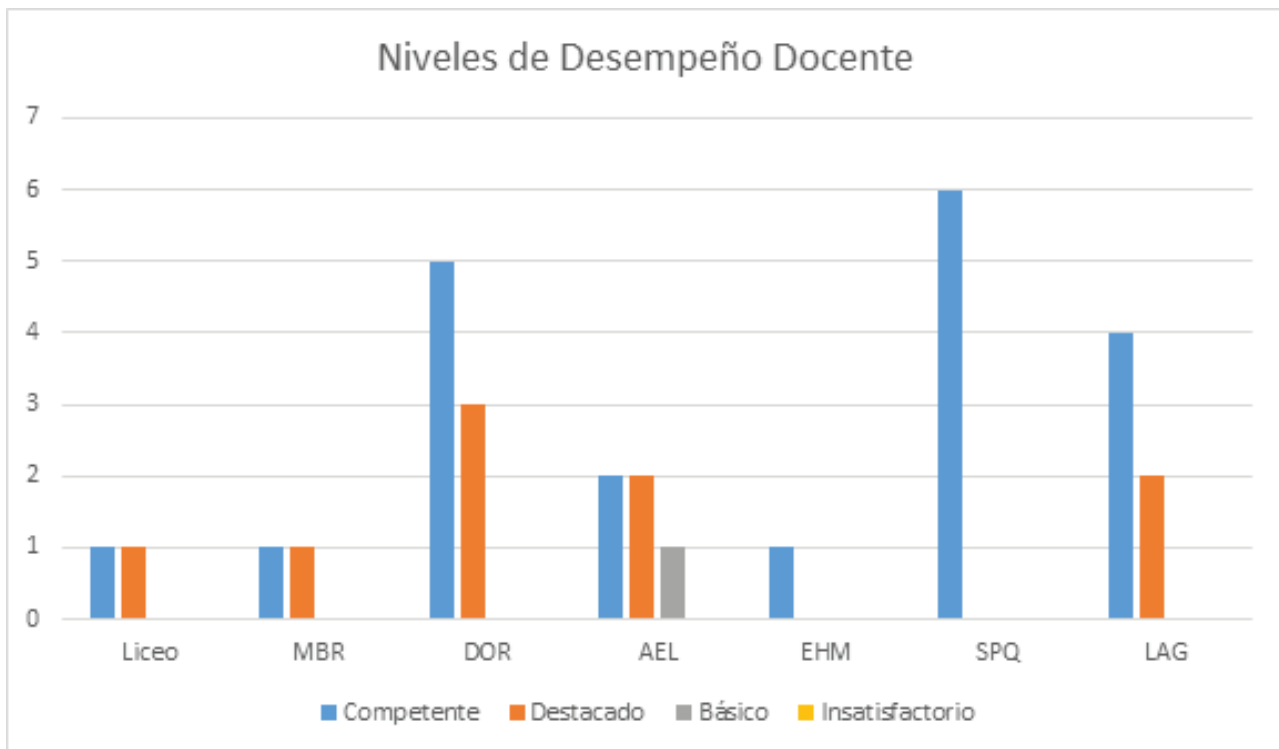
El Reglamento sobre Evaluación Docente establece que a todo/a evaluado o evaluada debe asignársele uno de los siguientes Niveles de Desempeño, en función de la evidencia entregada a través de los instrumentos:

POR LOGRAR		LOGRADO	
Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado
Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el aspecto evaluado y estas afectan significativamente el quehacer pedagógico.	Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el aspecto evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).	Indica un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño (desempeño mínimo esperado).	Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el aspecto evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del aspecto evaluado.

De acuerdo a la ponderación de los 4 instrumentos y la decisión de la Comisión de Evaluación Comunal, los resultados de los docentes evaluados el año 2021, de establecimientos municipalizados, son los siguientes:

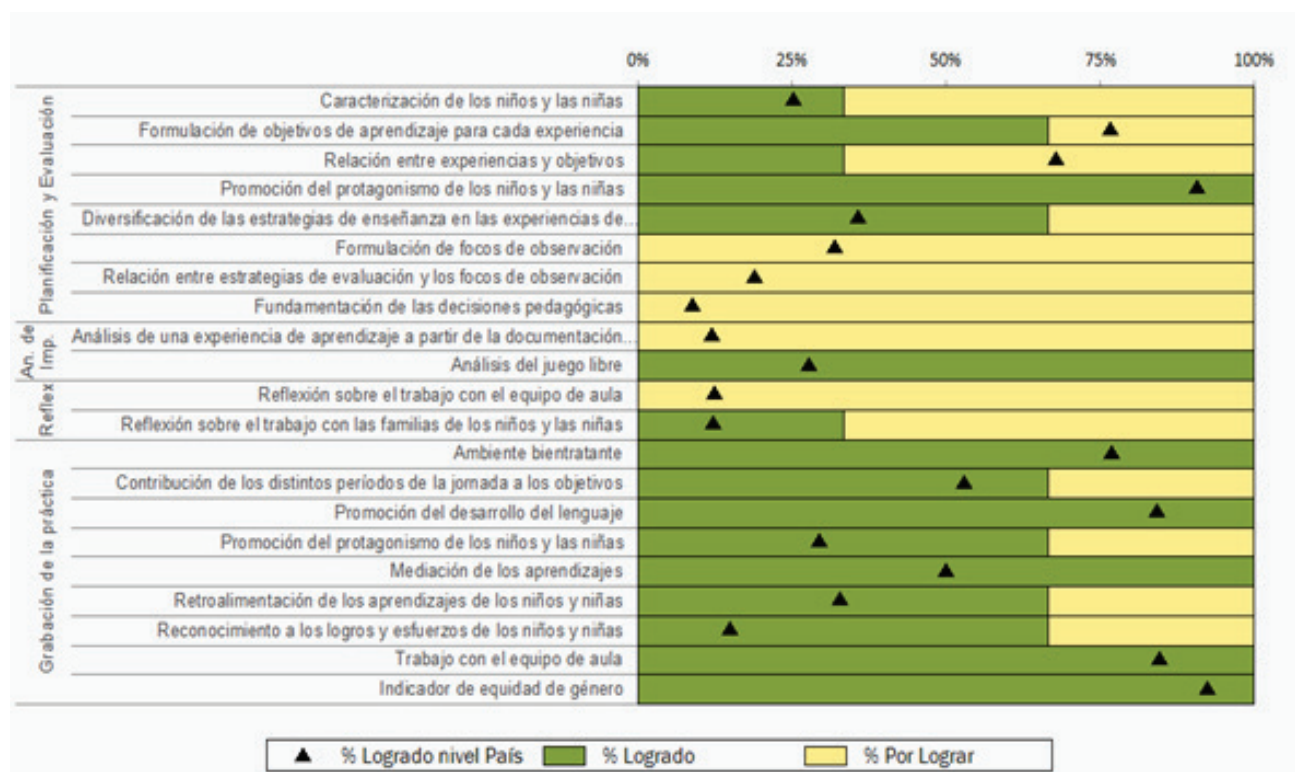
Porcentaje Docentes	Nivel de Desempeño
30%	Nivel Destacado
67%	Nivel Competente
3%	Nivel Básico
0%	Nivel Insatisfactorio

A continuación, se presentan los resultados finales de la Evaluación Docente, regida por la Ley N°19.961 de agosto de 2004, y del Portafolio para las y los docentes evaluados en el período 2021, distribuidos por establecimientos educacionales:

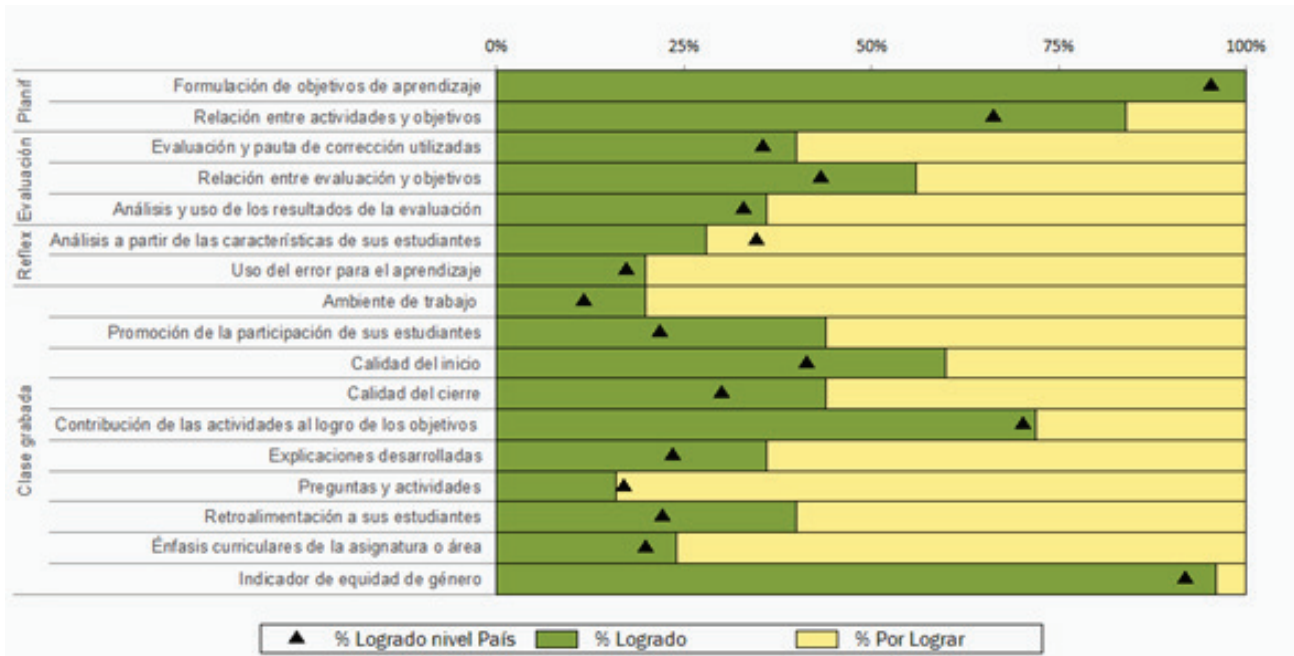


DISTRIBUCIÓN DE EVALUADOS EN EL TERRITORIO POR RESULTADOS

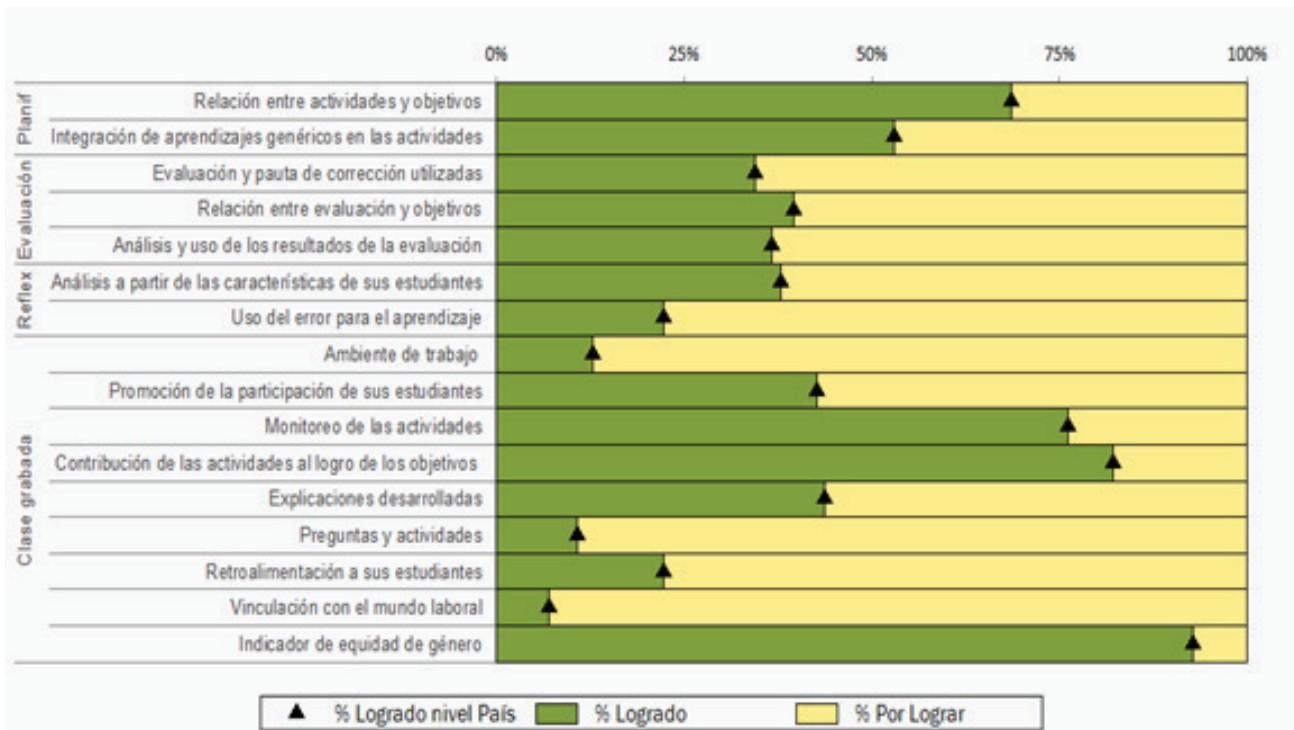
Portafolio, planificación y evaluación, análisis de la implementación, reflexión pedagógica y grabación de la práctica EDUCACION PARVULARIA



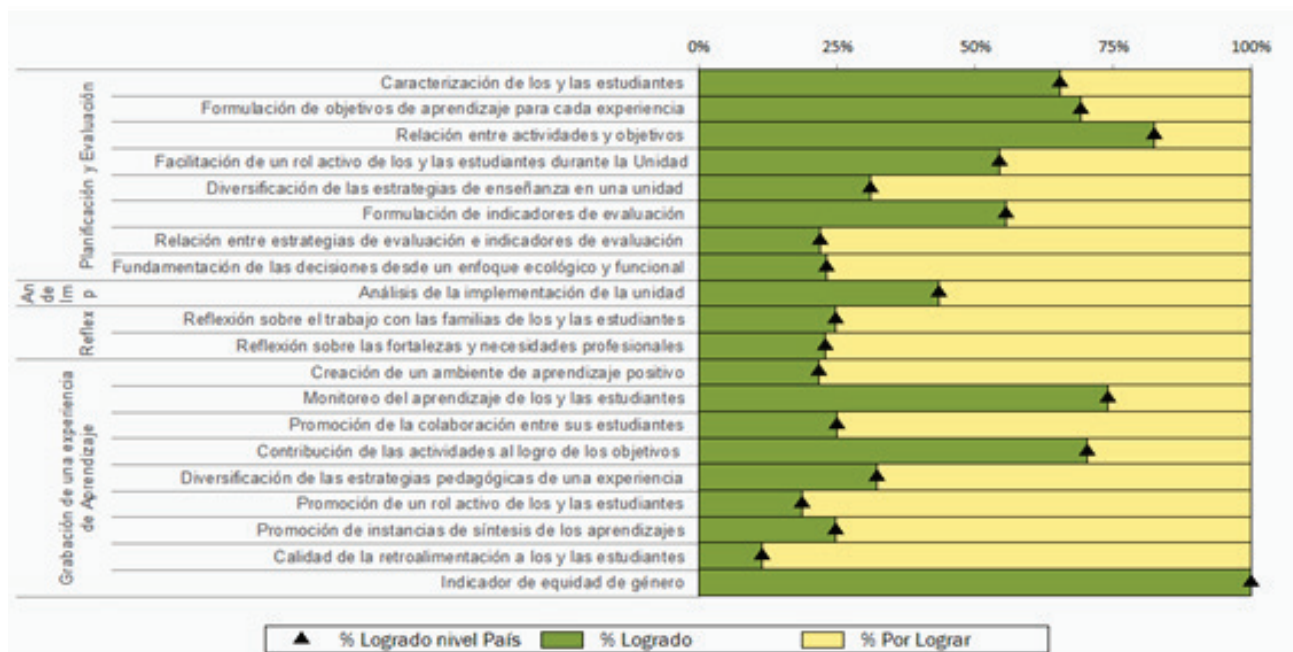
Primer Ciclo, Segundo Ciclo, Dificultades Específicas de Aprendizaje y Trastornos Específicos del Lenguaje, Educación Media (Formación General)



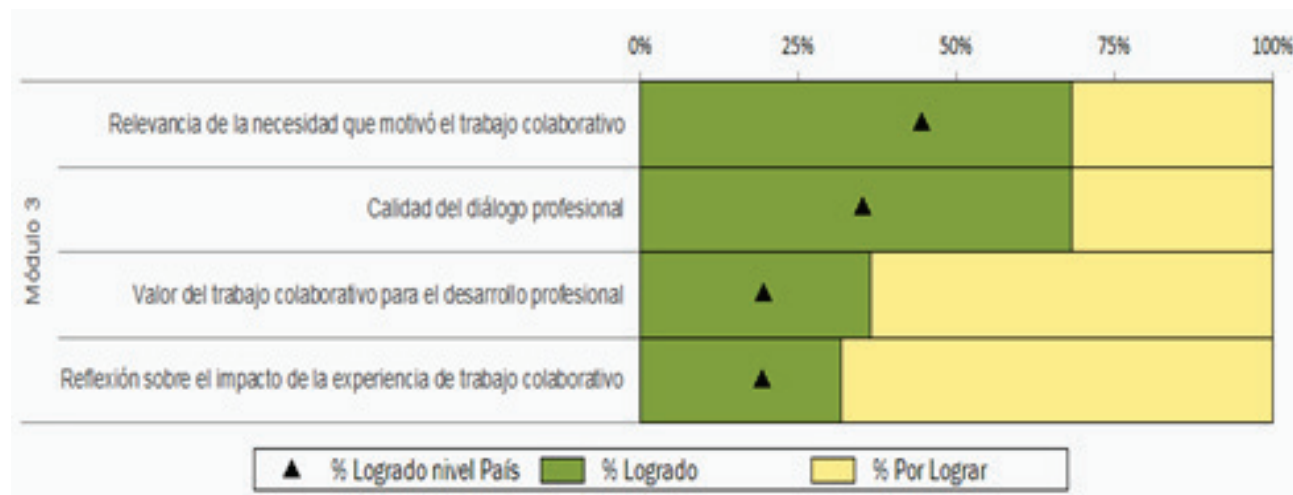
Portafolio, planificación y evaluación, reflexión y clase grabada Educación Media Técnico Profesional



Portafolio, planificación y evaluación, reflexión y clase grabada Necesidades Educativas Especiales permanentes



Portafolio – Tarea Trabajo Colaborativo para el aprendizaje docente



Se debe considerar que en el 2021 la presentación del Módulo 3 trabajo colaborativo fue voluntaria. Y, en el caso de quienes la presentaron, el puntaje de esta tarea solo se consideró cuando benefició el resultado global en el portafolio.

Es preciso señalar, que el proceso de Evaluación Docente 2022, se realiza en el contexto del retorno a clases presenciales, dicho proceso se inició en el mes de mayo del presente año.

En esta ocasión, se evaluarán obligatoriamente aquellas/os docentes que suspendieron su proceso el 2020 y 2021, ello gracias a la modificación de la ley 21.373, la misma que posibilita a quienes deben realizar la evaluación de este año podrán suspenderla hasta el 2023. A partir de este año, el módulo 3 “Trabajo Colaborativo” deja de ser de carácter voluntario, por lo que todos y todas las educadoras y docentes que se evalúan deben presentar la evidencia solicitada, dando cuenta de una experiencia de trabajo colaborativo.



V

CAPÍTULO

“JUNTOS MÁS COMUNIDAD, JUNTOS MÁS EDUCACIÓN”

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El presente capítulo da cuenta del proceso de monitoreo del PADEM 2022, el cual incluye la evaluación del estado actual y su proyección a dos años. La razón que sustenta la proyección a 2 años del presente PADEM, tiene por objeto ser un soporte territorial y contextual que resguarde la identidad educativa comunal, a la luz de la instalación del SLEP en 2025.

Con el objeto de realizar un **proceso participativo, democrático y acorde al sello “Comunitario”** (Construcción de redes sólidas y tejido social democrático dentro y entre las comunidades escolares) se ha fomentado en los diversos actores de la comunidad la participación e interacción a través de instancias de

Evaluación 2022 y Proyección del PADEM 2023/2024.

A modo de contextualización, cabe señalar, que el proceso de creación del PADEM para este 2022 se realizó en 2021 en la coyuntura política comunal, donde el Sr. Francisco Riquelme López, asumió la nueva administración municipal. Es en el marco de esta política comunal y las expectativas de una educación de calidad acorde a los tiempos actuales que se reformuló la Misión, Visión y Sellos, dando un nuevo norte educativo a la educación Pública Comunal. En este sentido, cabe señalar que la evaluación, monitoreo y ajustes continuará siendo anual.

En razón de lo anterior, este año 2022 se consideró fundamental:

1. Revisar el nivel de apropiación y representatividad de esta propuesta identitaria (Visión, Misión y Sellos) a fin de realizar los ajustes necesarios en busca de su consolidación.
2. Monitorear el grado de cumplimiento e implementación del Plan Estratégico Comunal a través de una evaluación crítica y analítica de parte de los diversos actores responsables del mismo, proyectando ajustes y mejoras.

El marco referencial para la creación del presente PADEM contempla los lineamientos que otorga el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), el actual modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE), los indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS) y los fundamentos teóricos y prácticos del nuevo paradigma educativo para el Aprendizaje Profundo.

El presente instrumento de planificación estratégica, se sustenta en un modelo de gestión participativa, y emplea como metodología la reflexión y construcción colaborativa en Jornadas de Trabajo y la aplicación de Encuestas para recoger percepciones y opiniones de los diversos estamentos de la comunidad educativa comunal. El propósito final de esta gestión es alinear y construir una visión estratégica compartida que favorezca una gestión educativa de calidad para la Educación Pública.



1. RUTA DE TRABAJO:

CRONOGRAMA	INSTANCIAS	RESPONSABLES Y ACTORES PARTICIPANTES	INSUMOS
MIÉRCOLES 27 JULIO	1° Jornada: Red de trabajo con Directivos de todos los EE	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM - Participan Equipos Directivos de todos los EE y Jardines VTF.	-Presentación Ruta y metodología de trabajo
JUEVES 28 JULIO VIERNES 29 JULIO	1°Jornada Equipo DAEM ampliado 2°Jornada Equipo DAEM ampliado	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM (Carolina Aranda y Paulina Huenante)	INSUMO 1 y 2: -Plan anual -Trazabilidad sellos Educativos
MIÉRCOLES 3 DE AGOSTO	2° Jornada de trabajo con Directivos de Establecimientos Educativos	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM (Carolina Aranda y Paulina Huenante) - Participan Equipos Directivos de todos los EE y Jardines VTF.	INSUMO 1 y 2: -Plan Estratégico Comunal vinculado a cada EE (TRIANGULACIÓN PADEM-PEI-PME) -Revisión Misión y Visión -Trazabilidad sellos Educativos
ENTRE 5 A 12 AGOSTO	Jornadas evaluativas y proyectivas en Redes Comunes de: - Red de Convivencia -Comité Educadoras de Párvulo -Red PIE -Red extraescolar -Redes Pedagógicas (aplicación de formulario y reuniones con coordinador/a)	-Responsable: Modera Encargado de Red -Zunilda Zúñiga y Valeria Carrasco -Claudia Fernández -Yoryana Santibáñez -Sebastián Jiménez -Carolina Aranda y Paulina Huenante	INSUMO 1y 2: -Trazabilidad sellos -Plan Estratégico Comunal (dimensión) -Formulario Google
MARTES 9 AGOSTO	Jornadas de Trabajo en Consejos Ampliados de Profesores y asistentes de la educación	-Responsable: Modera Equipo Directivo - Participan todos/as los docentes y asistentes de la educación.	-Formulario Google - Revisión Misión y Visión -Trazabilidad sellos Educativos NOTA: Se entrega Protocolo de aplicación y metodología de trabajo

MES DE AGOSTO	Reunión de Apoderados /Encuestas o formularios a diversos estamentos de la comunidad.	-Responsable: Modera profesor jefe -Participan: apoderados de todos los EE.	-Formulario Google digital NOTA: Se entrega Protocolo de aplicación y metodología de trabajo
SEMANA DEL 8 DE AGOSTO	Jornadas de Trabajo en clase de Orientación o Consejo de curso	-Responsable: Moderan profesores Jefes. -Participan estudiantes de todos los niveles educativos	-INSTRUMENTO: EP A 2DO BÁSICO -INSTRUMENTO 3ERO A 8AVO BÁSICO -INSTRUMENTO: ED. MEDIA
MARTES 30 DE AGOSTO	Jornada de trabajo en RED DE CENTROS DE ESTUDIANTES	-Responsable: Modera Paola Contreras y Claudia Fernández -Participan todos los centros de estudiantes de la comuna	Focus Group: La escuela que soñamos
MES AGOSTO	Jornadas de Trabajo en Consejos Escolares	-Responsable: Modera Encargada de Consejo Escolar (Claudia Fernández) -Participan consejos escolares de los 7 EE.	-Análisis de Borrador
MES AGOSTO	Jornadas de trabajo con encargados de Presupuesto, Finanzas, Infraestructura, Mantenimiento, Prevención de y soporte técnico	-Responsable: Directora DAEM: Paola Contreras	-Monitoreo Plan 2022 -Creación Plan 2023
VIERNES 7 SEPTIEMBRE	Jornada de síntesis cierre Final del PADEM 2023	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM -Participan Equipos Directivos de todos los EE y Jardines VTF.	-Presentación de síntesis final para su validación y ajuste de elementos más relevantes
MARTES 6 DE SEPTIEMBRE	COMISIÓN DE EDUCACIÓN	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM	CONSOLIDADO/INSTRUMENTO BORRADOR -Presentación de síntesis final para su validación y ajuste.
JUEVES 15 SEPTIEMBRE	Presentación Oficial a Concejo Municipal	-Responsable: Modera Equipo Técnico DAEM - Participan Equipos Directivos de todos los EE y Jardines VTF.	Presentación PADEM



2.-DIAGRAMA REPRESENTATIVO DE METODOLOGÍA DE TRABAJO



MONITOREO Y PROYECCIÓN DE PLANES ANUALES POR DIVERSOS ESTAMENTOS

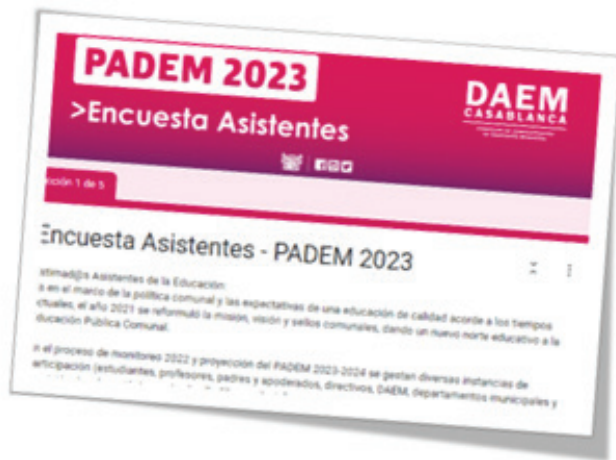
ANÁLISIS DE PROPUESTA IDENTITARIA Y SU OPERACIONABILIDAD POR DIVERSOS ESTAMENTOS

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE ENCUESTAS
(APODERADOS-ESTUDIANTES-DOCENTES-ASISTENTES-RED)

SISTEMATIZACIÓN, TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

TRIANGULACIÓN DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS + FODA + ESTADOS DE MONITOREO PLANES





3. RESUMEN ESTADÍSTICO DE RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A TODOS LOS ESTAMENTOS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Para recabar información respecto al diagnóstico y estado de avance de las dimensiones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, se aplicaron encuestas a través de formulario google a diversos estamentos de la comunidad, entre ellos, apoderados, estudiantes (desde 3ero básico a 4to medio), profesores y asistentes de la educación. Para ello, se orientó a los directivos a realizar la aplicación de encuestas a estudiantes en las clases de orientación o consejo de curso y a los docentes/asistentes de la educación en consejo ampliado. Cabe señalar que, en algunos establecimientos y cursos, sólo se envió link de respuesta lo que no favoreció el nivel de cumplimiento de los participantes.

El universo de docentes y asistentes que participaron corresponde al 52% de la comuna. Respecto a estudiantes, se obtuvo el 65% de participación. A partir de la muestra obtenida, se obtienen los siguientes hallazgos y conclusiones, los que se presentan por dimensiones.

Criterios Escala Likert aplicados en las encuestas

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- No aplica (o no tengo información)

DIMENSIÓN LIDERAZGO																				
ESTAMENTOS	ASISTENTES					DOCENTES					ESTUDIANTES DE 3° B					APODERADOS				
											4° M									
	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	ME	NA	MD	DA	ED	ME	NA
Liderazgo con foco pedagógico						46.6	49.2	2.5	0.8	0,8						30.8	56.8	4.9	1.6	5.8
Prácticas de trabajo colaborativo y reflexivo	35.6	58.9	4.1	0	1.4	41.5	50	5.1	2.5	0.8						32.7	54.1	8.1	2.1	3
conducción, gestión y comunicación de resultados en torno al Aprendizaje Integral	34.2	57.5	1.4	0	6.8	44.1	44.1	6.8	1.7	3.4	49.1	39.5	7.4	3.3	0	28.6	57.4	6.5	2	5.5
Proyecto Educativo y Pedagógico del establecimiento se encuentra actualizado y en coherencia con el Padem 2021						26.3	52.5	12.7	1.7	6.8										
El Proyecto Educativo del establecimiento es conocido por todos los integrantes de la comunidad educativa.	32.9	58.9	1.4	0	6.8															
Proyecto Educativo del establecimiento responde a tus necesidades e intereses como estudiante											23.8	60.2	9	1.6	5.4					
Mecanismos que posee el establecimiento para la socialización de su Proyecto Educativo																23.8	60.2	9	1.6	5.4
Equipo de Gestión del establecimiento tiene altas expectativas respecto a la formación y logros de los estudiantes.	38.4	58.9	0	0	2.7															
El Director(a) y el Equipo Directivo participan en las actividades académicas y formativas del establecimiento.											45.6	45.6	3.3	1.3	4.2					



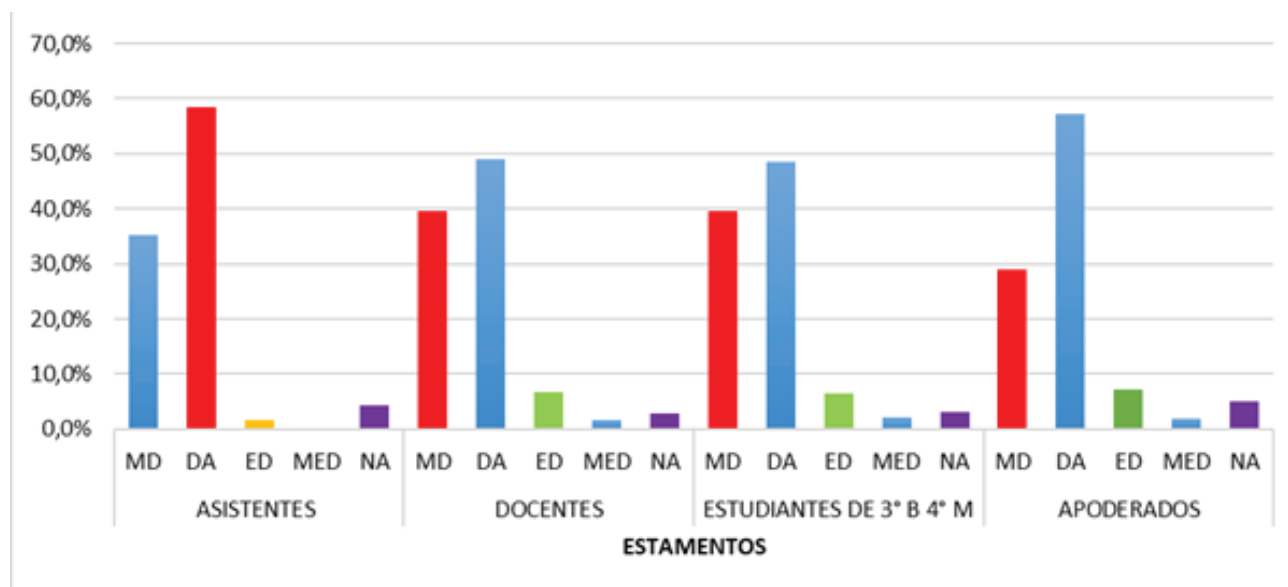
GESTIÓN PEDAGÓGICA																					
ESTAMENTOS	ASISTENTES					DOCENTES					ESTUDIANTES DE 3° B 4°					M	MD	DA	ED	MED	NA
	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA						
La planificación que se realiza en el establecimiento para el trabajo pedagógico es efectiva						32.2	54.2	11.9	0	1.7											
La organización de la reflexión pedagógica está orientada para analizar el trabajo docente, en busca de mejorar las estrategias de enseñanza.						31.4	55.1	11	0.8	1.7											
El acompañamiento y apoyo que se da a los profesores para realizar su trabajo en la sala de clases, ayuda a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.						33.1	44.1	12.7	2.5	7.6						29.6	56.1	8.5	1.3	4.4	
Mantiene sistemas de seguimiento y acompañamiento a los diversos estamentos	42.5	49.3	2.7	0	5.5						41.2	44.9	4.8	2.2	7	27.5	56	8.3	1.8	6.4	
El establecimiento toma decisiones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, y estas son conocidas por toda la comunidad educativa.	30.1	54.8	8.2	2.7	4.1																
Su rol de asistente de la educación constituye un aporte a la labor formativa que se realiza en el establecimiento educativo.	69.9	26	2.7	0	1.4											47.8	44.7	5.3	1.8	0	
Actividades y aprendizaje desarrollado en sus clases promueven las habilidades del siglo XXI 6C						39	57.6	1.7	0.8	0.8											
Las actividades de las clases promueven la resolución de problemas y creación de proyectos.						47.5	49.2	0.8	0	2.5	46.9	43	5.9	1.3	2.9						
Las actividades de las clases promueven que puedas opinar y dar tus ideas.						47.5	49.2	0.8	0	2.5	57.5	36.8	4.2	0.9	0.1						
Las estrategias de enseñanza y evaluación gestionadas en sus clases son diversificadas y promueven la participación y aprendizaje de todo/as.						47.5	49.2	0.8	0	2.5											

DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR																				
ESTAMENTOS	ASISTENTES					DOCENTES					ESTUDIANTES DE 3° B 4° M					APODERADOS				
	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA
El Plan de Gestión de la Convivencia Escolar se aplica rigurosamente en el establecimiento.	15.1	67.1	9.6	4.1	4.1	24.6	58.5	10.2	0.8	5.9	36.9	46.7	7.9	2.8	5.7	20.7	53.8	13.9	4.7	7.1
El Plan de Gestión de la Convivencia Escolar es elaborado en forma colaborativa por los diferentes estamentos	26	54.8	15.1	0	4.1															
Resolución oportuna de los conflictos que se producen entre los integrantes del establecimiento.	30.1	50.7	12.3	1.4	5.5	37.3	42.4	12.7	5.1	2.5	43	40.4	8.8	3.5	4.2	20.7	53.8	13.9	4.6	7.1
El clima escolar favorece el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes.	24.7	71.2	2.7	0	1.4	30.5	44.9	20.3	3.4	0.8	35.3	41.5	14.7	6.3	2.2	20.9	59.6	12.4	3.9	3.3

GESTIÓN RECURSOS																				
ESTAMENTOS	ASISTENTES					DOCENTES					ESTUDIANTES DE 3° B 4° M					APODERADOS				
	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA	MD	DA	ED	MED	NA
Sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos de apoyo pedagógico a profesores y estudiantes.	15,1/100	46.6	31.5	6.8	0	20.3	63.6	9.3	4.2	2.5	31.4	39	9	3.5	17.1	16.2	50.2	11.6	2.7	16.2
El plan de mantención, uso de los espacios físicos e infraestructura que aplica el establecimiento es adecuado a las necesidades.	34.2	60.3	4.1	0	1.4	14.4	40.7	33.9	9.3	1.7	31.3	41.9	16.9	6.6	3.3	17.5	54.1	16.3	6.4	5.6
Participación de los profesores en cursos, perfeccionamiento y capacitación.						35.6	50	8.5	0.8							18	51.7	9.3	1.8	19.3



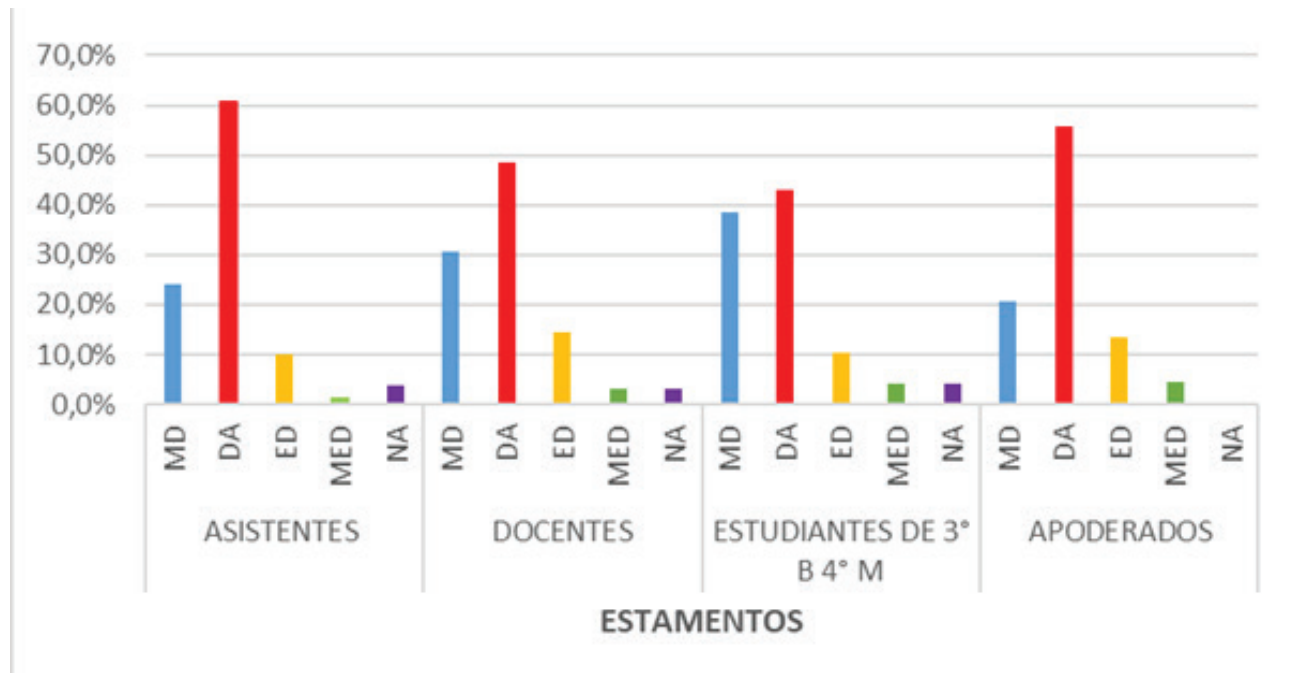
RESUMEN LIDERAZGO



Principales hallazgos de la dimensión Liderazgo: La dimensión de liderazgo fue evaluada por los cuatro estamentos educativos: docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados de los 7 establecimientos municipalizados de la comuna, indagándose respecto a las prácticas de liderazgo ejercidas por los equipos directivos en torno a variables tales como: **foco pedagógico, instalación de prácticas reflexivas y colaborativas, conducción, gestión y comunicación de resultados en torno al Aprendizaje Integral, actualización y socialización del PEI, coherencia entre el PEI de cada escuela y el PADEM, como así también sobre altas expectativas respecto a la formación y logros de los estudiantes.** Todos los aspectos enuncia-

dos, representan referentes fundamentales para gestionar una educación de calidad. Los datos obtenidos permiten concluir que las apreciaciones de los diversos actores perciben la labor directiva como positiva calificándolos en todas las variables mencionadas en la categoría DA (De Acuerdo), seguido de MD (Muy de Acuerdo). En ellas, se destaca la gestión para el aprendizaje integral y el trabajo colaborativo. Como oportunidades de mejora, se observa la necesidad de avanzar hacia un liderazgo sistémico y más participativo, realizando el liderazgo con foco pedagógico, acompañado de la actualización del PEI de cada establecimiento.

RESUMEN GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

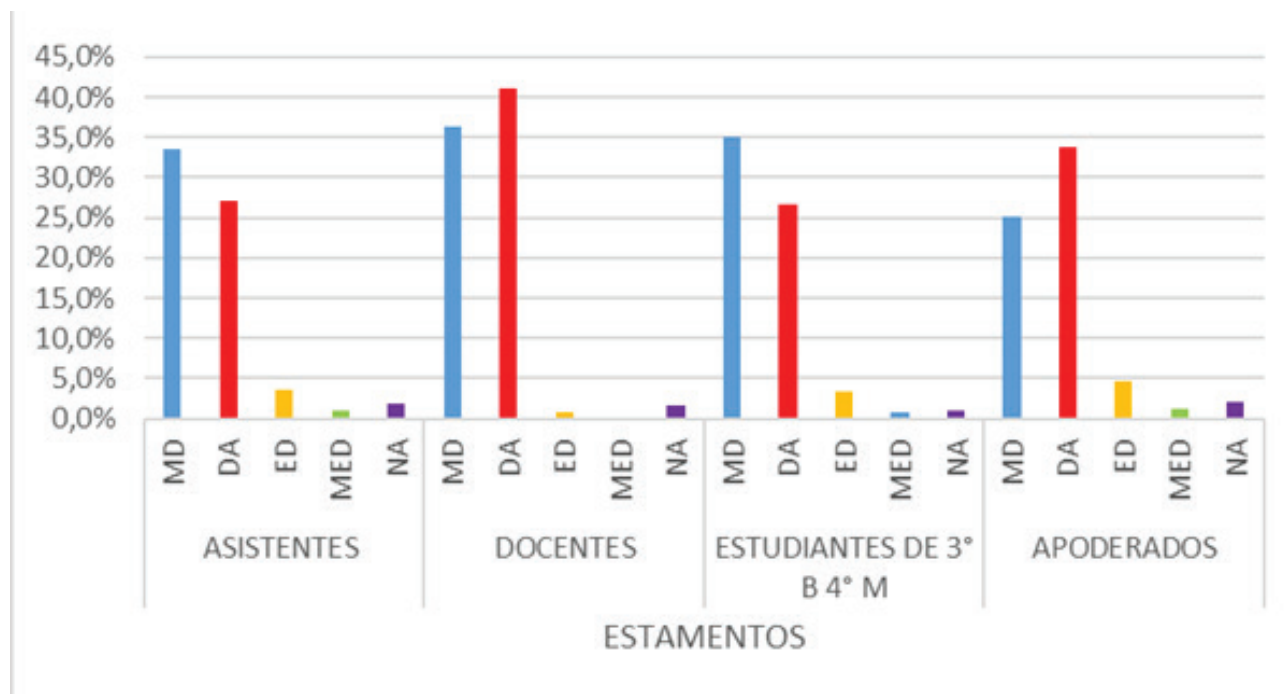


Principales hallazgos de la dimensión Convivencia: Esta dimensión fue evaluada por los cuatro estamentos educativos: docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados de los 7 establecimientos educativos de la comuna, indagándose respecto a: aplicación rigurosa del Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, elaboración participativa y colaborativa de los planes, resolución oportuna de los

conflictos que se producen entre los integrantes del establecimiento, clima escolar que favorezca el aprendizaje. En general, todas las variables son bien valoradas, destacándose una apreciación más positiva de parte de los estudiantes y apoderados por sobre los otros estamentos. Como oportunidad de mejora, se debe avanzar aún más en la resolución oportuna de conflictos.



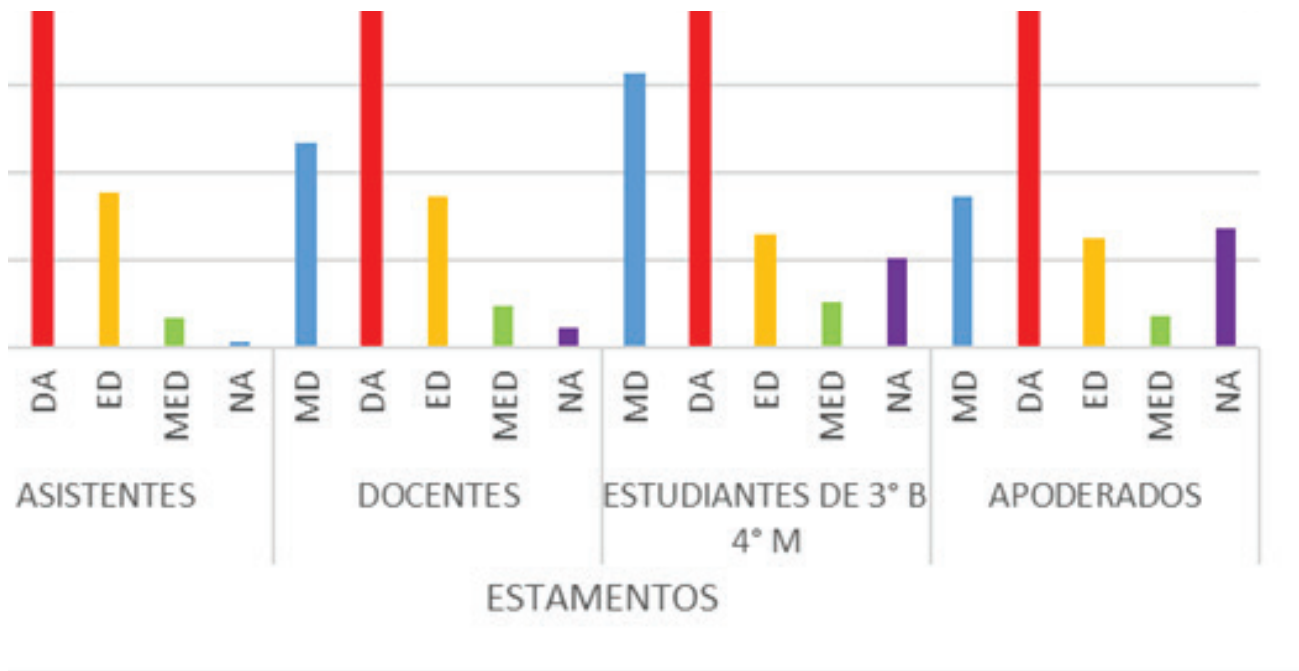
RESUMEN GESTIÓN PEDAGÓGICA



Principales hallazgos de la dimensión Pedagógica: Esta dimensión fue evaluada por los cuatro estamentos educayivos: docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados de los 7 establecimientos municipalizados de la comuna, indagándose respecto a: **la planificación para el trabajo pedagógico, la organización de la reflexión pedagógica, acompañamiento y apoyo que se da a los profesores, sistemas de seguimiento y acompañamiento a los diversos estamentos, toma decisiones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, actividades y aprendizaje en base a las habilidades del siglo XXI (6C), actividades basadas en la resolución de problemas y creación**

de proyectos, promoción de la opinión y comunicación de ideas, estrategias de enseñanza y evaluación diversificadas. En general, se aprecia una valoración positiva de todas las variables enunciadas, destacándose la percepción de los docentes y estudiantes en el fomento del pensamiento crítico, la comunicación de ideas y la participación en clases. De igual manera, se observa que el 94 % de las respuestas de asistentes de la educación y estudiantes en relación a sistemas de seguimiento y acompañamiento se encuentran en Muy de acuerdo y de acuerdo. Como oportunidades de mejora, se observa la necesidad de fortalecer aún más las prácticas de acompañamiento docente.

RESUMEN GESTIÓN DE RECURSOS



Principales hallazgos de la dimensión Recursos: La dimensión recursos fue evaluada por los cuatro estamentos educativos: docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados de los 7 establecimientos municipalizados de la comuna, indagándose respecto a: **implementación de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos de apoyo, el plan de mantención, uso de los espacios físicos e infraestructura, participación de los profesores de este establecimiento en cursos,**

jornadas de perfeccionamiento y capacitación es una instancia pertinente para el desarrollo profesional docente. A partir de los datos obtenidos, se aprecia en general una percepción positiva, sin embargo, de los 4 estamentos, en comparación con los resultados del resto de las dimensiones, se disgregan las percepciones hacia la categoría. En Desacuerdo, principalmente en lo relativo a infraestructura y mantención de los establecimientos.

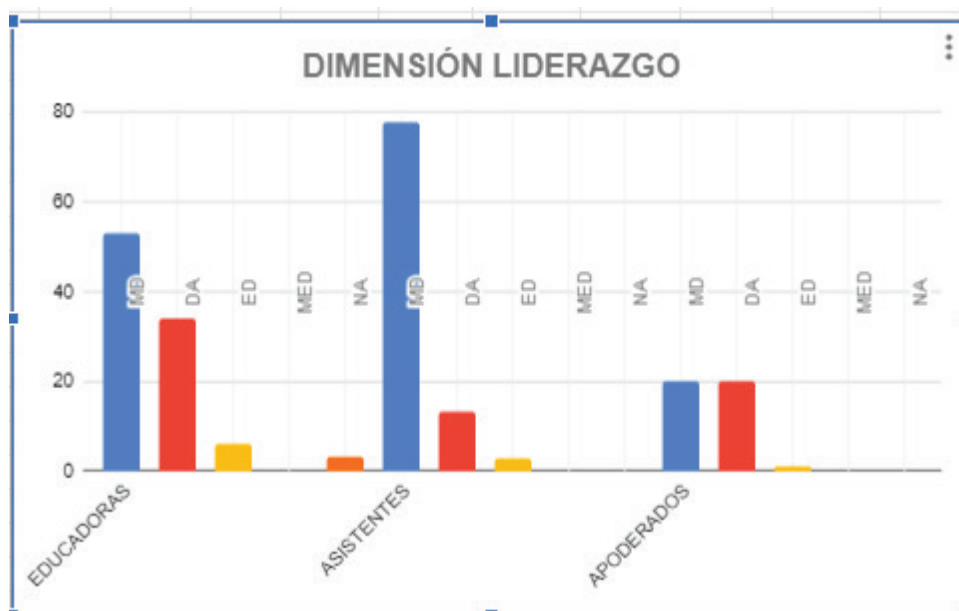


4. RESUMEN DE RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A TODOS LOS JARDINES INFANTILES VIA TRANSFERENCIA DE FONDOS

Para recabar información respecto al diagnóstico y estado de avance de las dimensiones del sistema de aseguramiento de la gestión escolar, se realizó una adecuación de los indicadores en relación a la pertinencia con el nivel inicial de educación parvularia. Se aplicaron estas encuestas a través de formulario google a todos los estamentos de las salas cunas y jardines infantiles VTF de la comuna: Educadoras, Asistentes, Apoderados. El universo de participación fue 100% de Educadoras, 85% asistentes y 65% apoderados. A partir de esta muestra obtenida, se obtienen los siguientes hallazgos y conclusiones, los que se presentan a continuación por dimensiones:

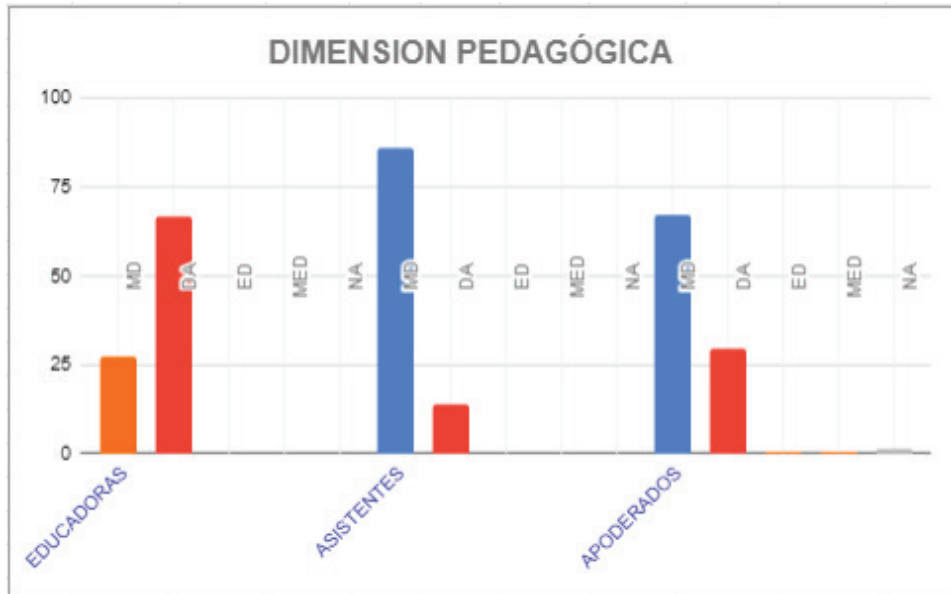
RESUMEN DIMENSIÓN LIDERAZGO

Principales hallazgos de la dimensión Liderazgo: La dimensión Liderazgo fue evaluada, por los 4 estamentos de los jardines infantiles VTF Municipales, se focalizó en la temática de las prácticas de liderazgo ejecutadas por las directoras en torno a los siguientes variables: Foco Pedagógico, prácticas de trabajo colaborativo y reflexivo, conducción, gestión y comunicación de los resultados en torno al aprendizaje integral, actualización y socialización de PEI, expectativas respecto a la formación y logro de los párvulos. Los datos obtenidos reflejan que el 53.1 % de las educadoras y el 77.8



% de las asistentes de párvulos están muy de acuerdo con la gestión de liderazgo de los equipos directivos de los jardines infantiles, destacando el foco pedagógico y la implementación del trabajo colaborativo y reflexivo como aspectos presentes al interior de la comunidad educativa y que aportan considerablemente a la mejora de la calidad educativa del establecimiento. A su vez solo el 20% de los apoderados reconoce estar muy de acuerdo y de acuerdo que es importante proyectar la visualización desde las familias del liderazgo de los equipos directivos.

RESUMEN DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

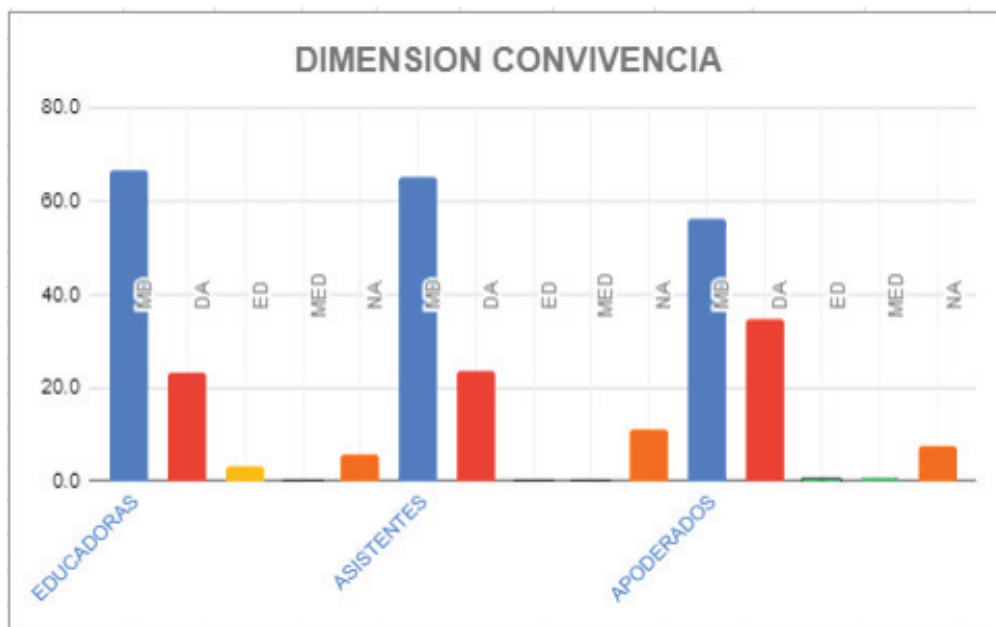


Principales hallazgos de la Dimensión Pedagógica: En esta dimensión se focalizó en la temática relacionada a la efectividad de la planificación, espacios para la reflexión pedagógica de los equipos educativos, toma de decisiones sociabilizadas con toda la comunidad educativa, acompañamiento pedagógico en aula, estrategias de enseñanza y aprendizaje, procesos de evaluación diversificada de los párvulos, participación e integración de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje. De acuerdo a los resultados obtenidos, solo el 27.5% de las educadoras de los 4 establecimientos VTF está muy de acuerdo con que la planificación y los espacios para la reflexión pedagógica son efectivos para la mejora de las prácticas pedagógicas y de los procesos pedagógicos

de los niños y niñas, y el 66.7% está de acuerdo con la efectividad de estos procesos, en cambio la opinión de las asistentes de párvulos se visualiza que el 86.1% de ellas está muy de acuerdo con la efectividad, esta diferencia en el indicador muy de acuerdo, entre educadoras y asistentes, radica principalmente en la visión que tienen las educadoras del factor tiempo para la organización, ejecución funcional y sistemática de estos procesos, el grupo de apoderados participantes de la consulta, se visualiza que 67.0% está muy de acuerdo. Los tres estamentos coinciden que los aspectos a seguir fortaleciendo tienen relación con la evaluación diversificada, potenciación del aprendizaje profundo y la creación de proyectos.



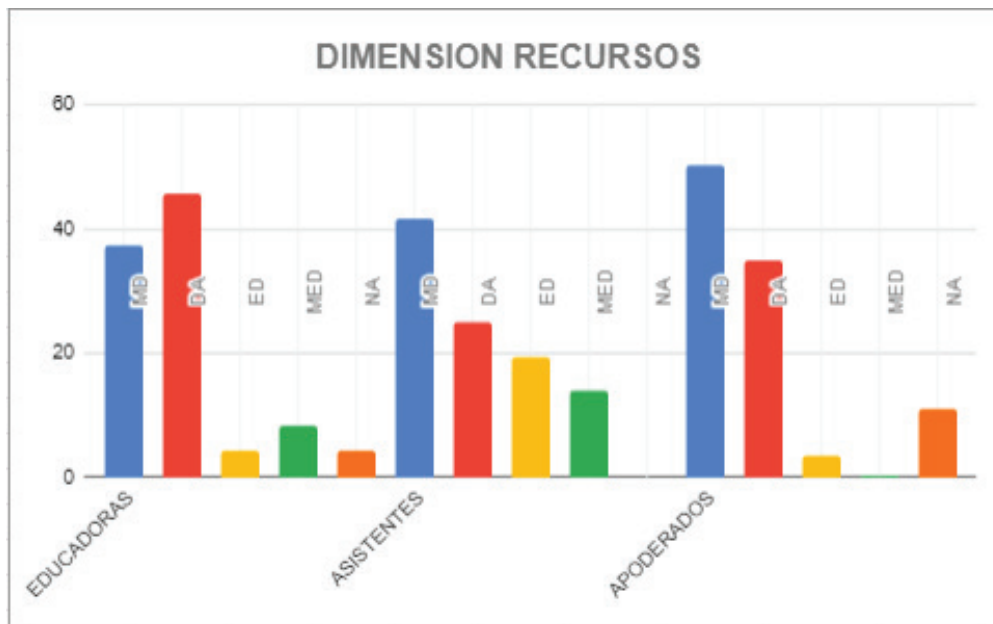
RESUMEN DIMENSIÓN CONVIVENCIA



Principales Hallazgos de la dimensión Convivencia: En esta dimensión la encuesta se focalizó en la **efectividad de los planes de convivencia, resolución de conflictos al interior de la comunidad educativa, y las condiciones relacionadas a los climas laborales.** Los resultados obtenidos demuestran que el **66.7 %** de las educadoras y el **65.3%** de las asistentes consideran que están muy de acuerdo con la aseveración de que los planes de convivencia son realizados colaborativamente, y el **50%** coincide que éstos son aplicados rigurosamente, lo que posibilita que los

conflictos al interior de la comunidad educativa se solucionen de manera pacífica, aportando esto a obtener un buen clima laboral que aporta transversalmente en los aprendizajes de los niños y niñas. Las familias en un **56.3%** coinciden con la opinión de los demás estamentos, lo que permite como proyección seguir participando activamente en las reuniones de la red de convivencia escolar Daem, y continuar trabajando colaborativamente en la construcción de los reglamentos internos según la normativa vigente en educación parvularia.

RESUMEN DIMENSIÓN RECURSOS



Principales Hallazgos de la dimensión Recursos: Las preguntas realizadas en esta dimensión hacen referencia al área de recursos relacionadas con la operacionalización del plan de mantención e infraestructura, la gestión de compras oportunas y de acuerdo a las necesidades del establecimiento, priorizando la adquisición de recursos pedagógicos que aporten a la mejora de los aprendizajes de los párvulos, y lo relacionado con la instancia de capacitaciones, talleres u otros que fortalecen el desarrollo profesional docente de las educadoras. De acuerdo a los resultados de las encuestas el 37.5% de las educadoras, 41,4% de las asistentes y el 50.2% de los apoderados está muy de acuerdo, con los indicadores de esta dimensión, destacando que el indicador más deficiente está relacionado con la operacionalización del plan

de mantención e infraestructura. En relación a este indicador se debe proyectar un plan que considere y se ejecute de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento, invirtiendo mayor cantidad de recursos económicos y humanos en el área de mantención e infraestructura, además de la gestión de postular al subtítulo 33 de Junji para acceder a recursos para la mejora de infraestructura para la obtención de Reconocimiento Oficial del estado. Otra mejora que se proyecta es la inyección de mayores recursos Municipales para poder continuar fortaleciendo el desarrollo profesional docentes de los profesionales de los 4 establecimientos VTF, ya que por concepto de recursos de subvención Junji, estos no les permiten acceder a capacitaciones externas por contar con un ítem financiero insuficiente.

5.DATOS ENCUESTAS APLICADAS A DOCENTES, ASISTENTES DE EDUCACIÓN, APODERADOS Y ESTUDIANTES 2022

MUESTRA DE PREGUNTAS 15 Y 16 RESPECTO A MISIÓN EDUCATIVA COMUNAL Y CONCEPTOS PRIORIZADOS RESPECTO A CALIDAD EDUCATIVA.



Gráfico de Escuelas Municipales Casablanca, 2022



Gráfico de Jardines Infantiles y VTF, Casablanca, 2022

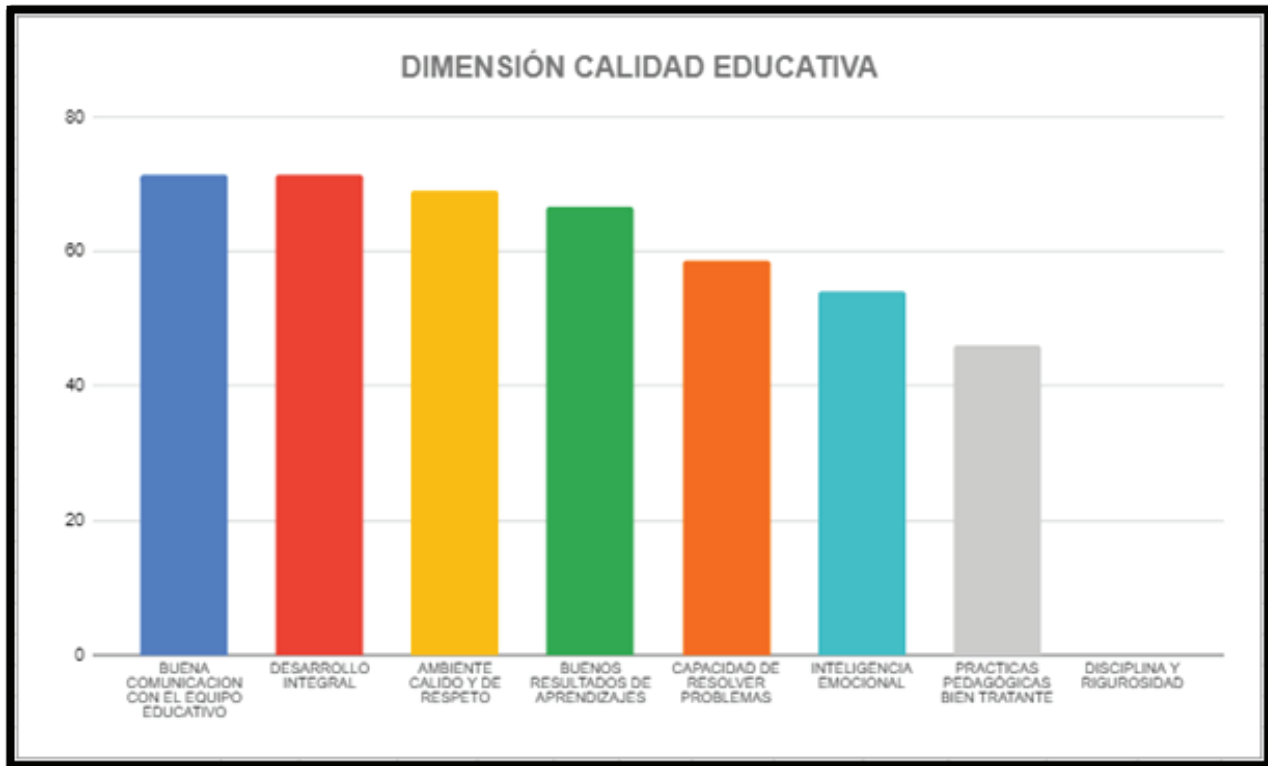


Gráfico de Jardines Infantiles y VTF, Casablanca, 2022

Principales hallazgos dimensión calidad educativa en Jardines VTF: En esta dimensión la pregunta está dirigida a los apoderados de cada uno de los jardines Infantiles, y tiene relación con los conceptos que se asocian al desarrollo de aprendizajes de calidad, donde el **71.3%** considera que lo que más favorece a mejorar calidad educativa es una buena comunicación con el equipo educativo y desarrollo integral (valores, conocimientos y habilidades) siguiendo con un **69%** ambientes cálidos y de respeto, concluyendo con un **42.5%** la disciplina y rigurosidad, concepto que no lo asocian mayoritariamente a la mejora de la calidad de la educación inicial. Al analizar el alto porcentaje en relación a la buena comunicación y desarrollo integral al interior de las comunidades, se refleja que

la calidad educativa en el nivel de educación parvularia en el ámbito pedagógico, es fruto del esfuerzo común entre todas las personas que directa e indirectamente se encuentran comprometidas en la educación de los niños y niñas: las familias, los equipos educativos, directivos y la comunidad, por lo que se proyecta a continuar fortaleciendo la participación y colaboración de todos los involucrados, en acciones como involucramiento en la ejecución y actualización sistemática de los proyectos educativos institucionales, incorporación de las familias en los procesos pedagógicos al interior de las comunidades educativas entre otros.



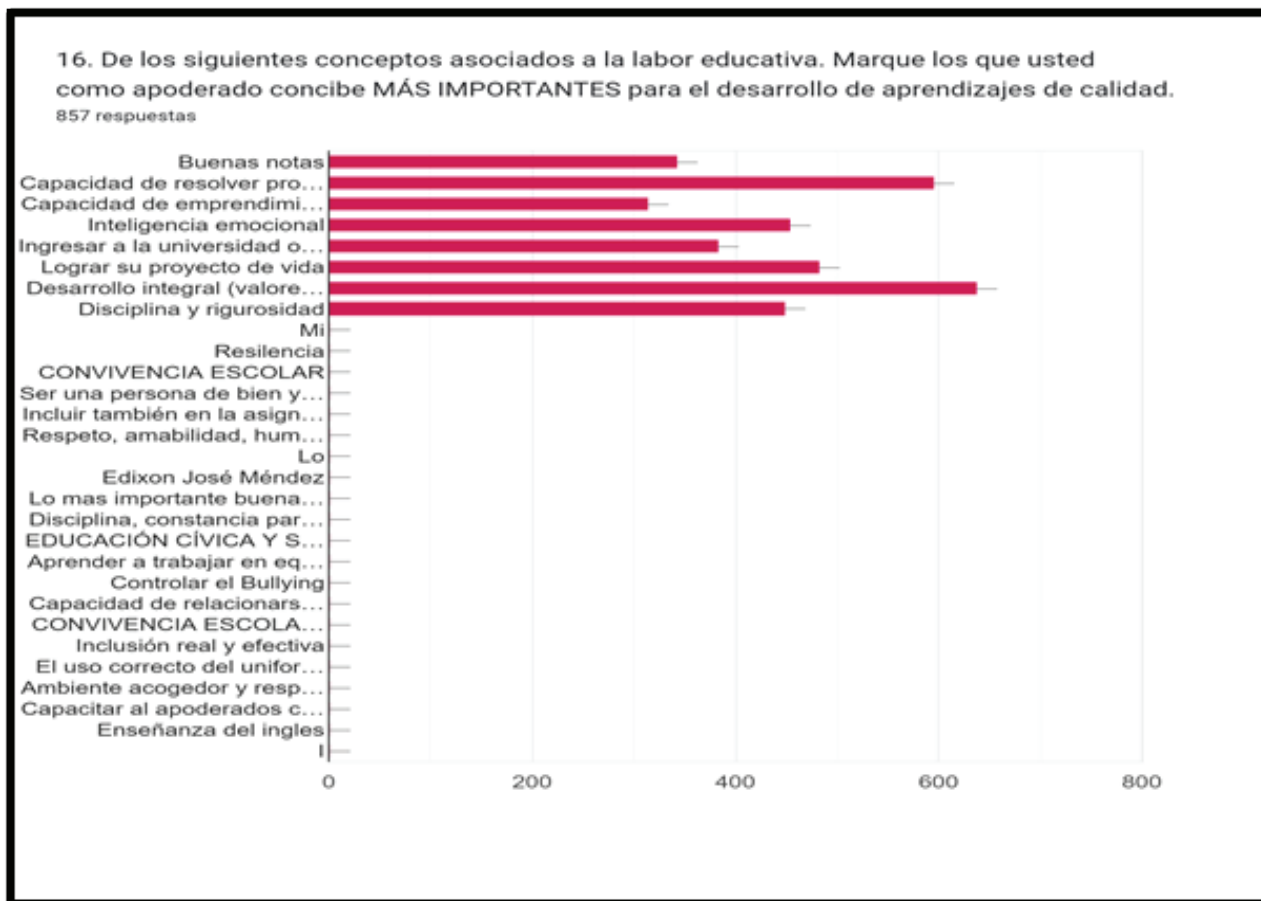


Gráfico de Escuelas Municipales Casablanca, 2022

A modo de conclusión, en relación a conceptos importantes percibidos como expectativas y comprensión de **Calidad Educativa** por Padres y Apoderados, se destaca en primer lugar el **Aprendizaje Integral**, asociado a valores, conocimientos, destrezas y habilidades; en segundo lugar, la capacidad para resolver problemas y desafíos de la vida diaria. En tercer lugar, se releva la proyección de ser capaces de desarrollar su propio Pro-yecto de Vida (más allá de las notas, carrera universitaria u otra) y, por último, se releva la Inteligencia Emocional.

Los aspectos evidenciados en la muestra expresada anteriormente, han sido contrastados con los insumos entregados por docentes, asistentes de la educación, equipos directivos y DAEM , concluyéndose la necesidad de realizar ajustes en la Visión, Misión y Sellos Comunales, a fin de precisar sus sentidos y orientar de forma más específica los objetivos, acciones y metas.

6.RESUMEN DE RESULTADOS DE MONITOREO DE LOS ACTORES EDUCATIVOS COMUNALES

En el entendido que el Plan de Acción propuesto en el PADEM 2022 es una herramienta clave del sistema de mejoramiento continuo para gestionar la calidad educativa comunal, es que se hace necesario monitorear el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, con el fin de establecer el grado de consecución de las acciones, desde cada actor educativo responsable de ello. En este sentido, los responsables de monitoreo correspondieron a Equipos directivos de los establecimientos educativos de la comuna, DAEM y re-

des comunales (PIE, EPA, Convivencia, Extraescolar, entre otras) y estamentos asociados a DAEM como Mantención, Recursos e Infraestructura.

Asumen un rol preponderante los medios de verificación que validen la ejecución de las acciones y permitan realizar el monitoreo de manera eficiente.

Para esta labor utilizamos la terminología empleada por MINEDUC para efectos de la evaluación anual de los Planes de Mejoramiento Educativo, entregando un RESUMEN de todos los responsables del proceso.

NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	CRITERIO
NO IMPLEMENTADA 0%	Corresponde a una acción que no presenta ningún grado de avance (Requiere justificación) .
IMPLEMENTACIÓN INICIAL 1% AL 24%	Su ejecución es inicial pero sigue un curso adecuado en relación a fechas programadas o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones (Requiere justificación) .
IMPLEMENTACIÓN PARCIAL 25% AL 49%	Su ejecución es inicial, pero sigue un curso adecuado en relación a fechas programadas o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones (Requiere justificación). o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones (Requiere justificación).
IMPLEMENTACIÓN INTERMEDIA 50% AL 74%	Su ejecución es inicial pero sigue un curso adecuado en relación a fechas programadas
IMPLEMENTACIÓN AVANZADA 75% AL 99%	La acción se encuentra en un estado avanzado de implementación de acuerdo a las fechas programadas.
IMPLEMENTADA 100%	Fue completamente ejecutada y están presentes todos los medios de verificación correspondientes.



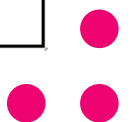
MONITOREO PADEM 2022 DIMENSIÓN LIDERAZGO			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESUMEN	Justificación del nivel de implementación	Proyección Mantener/ ajustar / quitar 2023
Actualizar a Directores de Establecimientos Educacionales y Equipo Técnico DAEM en Liderazgo Pedagógico, a través de una entidad externa e idónea con foco en el uso e implementación de los Estándares de la Profesión Docente y Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Educativo.	INTERMEDIA	-En proceso de contratación Seminario. Inicio 6 de septiembre - En ejecución fundación Liguria capacitación para VTF -Intervención DEPROV y SE-REMI en consejo de Directores y UTPS - Dentro del plazo de cumplimiento del objetivo	Se visualiza la necesidad de mantener la actualización de directores, manteniendo el foco hacia el Marco para la buena enseñanza y complementándolo con el liderazgo pedagógico para el Aprendizaje Profundo.
Fortalecer las competencias en el uso de recursos tecnológicos, manejo de datos y herramientas digitales para la optimización de la gestión institucional en los directivos de la comuna y funcionarios DAEM.	INTERMEDIA	- Se ha realizado 1 reunión de enlaces - En proceso de contratación capacitación con Fundación de Educación Superior Chileno Alemana, inicio 1 de Agosto	Se visualiza la necesidad de mantener y reforzar conocimientos revisados en la capacitación externa Revisar un perfil de encargado de enlaces de cada EE garantizando conocimientos tecnológicos y pedagógicos. Proyectar capacitaciones al interior de los EE con las capacidades internas.
Implementar la estrategia de trabajo colaborativo, fortaleciendo el liderazgo directivo e intermedio en la comuna, de manera que permitan la conformación de la Red de Directores y Jefes/as UTP.	IMPLEMENTADA 100%	La totalidad de las reuniones se ha planificado y ejecutado desde una metodología de trabajo colaborativo	Mantener: Dar continuidad al modelo de trabajo implementado en el año 2022 Vincular con objetivos de Educación Pública para la cultura de la colaboración
Fortalecer las Redes Pedagógicas, Convivencia Escolar, Coordinadoras PIE Comité de Educadoras de Párvulo y Jardines VTF, como Comunidades de Aprendizaje.	AVANZADA	La totalidad de las reuniones de red tienen por objetivo el fortalecimiento de redes y de la conformación de comunidades de aprendizaje	Mantener: Desde los participantes de las redes pedagógicas se manifiesta el interés de dar continuidad. Se propone que los/as participantes de la red PIE se incluyan en reuniones de UTP. Se visualiza la necesidad de que las coordinadoras PIE sean incluidas dentro del Equipo de Gestión Desde mandato oficial se proyecta la definición de una Coordinadora de educación parvularia en cada establecimiento. Se realizará Plan BIANUAL Redes Profesionales Docentes (resguardo \$)
Actualizar todos los instrumentos de Gestión Institucional (PEI, Planes y Reglamentos) en cada uno de los establecimientos educacionales, dando cumplimiento a la normativa MINEDUC.	INTERMEDIA	Monitoreo a cargo de directores Durante 2° Semestre en reuniones de red se reforzará los enfoques que debe tener la elaboración y actualización de planes	Mantener , EE como LBMS, AEL Y DOR deben actualizar su PEI. En relación a la normativa se da cumplimiento.

Implementar un sistema de acompañamiento al Directivo a partir de su respectivo Convenio de Desempeño, a fin de generar un impacto significativo de su gestión, en una Cultura Escolar de altas expectativas.	NO IMPLEMENTADA 0%	Debido a la contingencia no se han actualizado indicadores.	Mantener Está en proceso la construcción de una propuesta para la actualización durante 2° semestre.
Potenciar el Consejo Escolar desde lo consultivo a la creación de comunidades colaborativas con rol activo y participativo.	PARCIAL	Se cumplió la totalidad de consejos planificados para la fecha. Sin embargo, no en todos los establecimientos los consejos tienen carácter colaborativo y participativo. Se realizó el primer consejo de educación parvularia en Jardín Papelucho	Se evidencia la necesidad de mantener el objetivo y reforzar el carácter participativo y NO informativo que deben tener de los consejos escolares
Planificar la conformación de dotación equitativa y con coeficiente técnico que permita el buen funcionamiento de los establecimientos de acuerdo a normativa vigente y PEI	IMPLEMENTADA 100%	Se cumplió la totalidad de la acción.	Mantener , resguardando una planificación efectiva de la distribución de horas y asignación del personal considerando (las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño). Proyección 2023, se realiza en acompañamiento desde equipo Técnico DAEM. Gestión de horas PIE entre UTP y coordinadora, a fin de resguardar normativa
Desarrollar el Monitoreo y seguimiento PADEM 2022 y construcción 2023.	IMPLEMENTADA 100%	Se cumplió la totalidad de la acción	Mantener , Énfasis en la evaluación procesual y participativa de los diversos actores y responsables del proceso.

MONITOREO PADEM DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESUMEN	Justificación del nivel de implementación	Proyección Mantener / ajustar / quitar 2023
Avanzar con todos los estudiantes desde su particularidad para que desarrollen los aprendizajes esenciales, teniendo como base el Currículum Priorizado.	INTERMEDIA	Docentes en un 95% planifican sus clases según priorización y necesidades de cada curso, sin embargo aún falta que conozcan más estrategias diversificadas, que resulten significativas para el aprendizaje.	Ajustar , buscando el desarrollo de la diversificación y orientadas a aprendizajes profundos. Considerar nuevas orientaciones del Mineduc, es muy probable que se dé continuidad al currículum priorizado.
Promover el Desarrollo Profesional de los Docentes, a través de capacitaciones, de acuerdo a necesidades detectadas y el fortalecimiento de los Planes Locales de Formación Docente (PLFD).	PARCIAL	Diagnóstico sí ha sido realizado -Capacitación WISC V para PIE	Mantener y ajustar , considerando necesidades contextuales.
Fortalecer las competencias TICS de los docentes, directivos y asistentes de la educación, para la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras.	PARCIAL	Se inicia ciclo de capacitación en cada EE con Jefa de UTP, Encargado de Enlaces y 2 profesores con el objeto de transmitir y masificar las herramientas TICS al interior de cada EE.	Mantener , Dar continuidad considerando las características contextuales de cada EE (gestión por EE)

Proporcionar apoyo específico a los estudiantes que muestran rezago pedagógico por causa de la pandemia, previniendo la deserción escolar.	AVANZADA	EN PROCESO INTERNO DE CADA EE	Mantener y ajustar: Dar continuidad viendo que todos los EE tengan aula de recursos para todos los estudiantes NEE (Considerar mecanismos de apoyo adicional, especialmente para aquellos estudiantes que continúan con desfase). Fortalecer prácticas de co-docencia e inclusión (PIE-LIDERAZGO PEDAGÓGICO) Considerar el fortalecimiento de la aplicación idónea del REG EVAL Y Decretos 83 y 67
Fortalecer las competencias técnicas y pedagógicas de Jefas de UTP de los establecimientos Educacionales, capacitándose según necesidades detectadas en base a un diagnóstico previo.	AVANZADA	-En proceso de contratación Seminario. Inicio 6 de septiembre - En ejecución fundación Liguria capacitación para VTF -Intervención DEPROV y SEREMI en consejo de Directores y UTPS -Capacitaciones RED UTP (Gestión emocional, Aprendizaje Profundo y Liderazgo Pedagógico) - Dentro del plazo de cumplimiento del objetivo.	Mantener , considerando una proyección anticipada para diciembre (preparatoria 2023) con presupuesto establecido. Plan Estratégico.
Identificar los niveles de logro de los aprendizajes de los estudiantes en etapa diagnóstica, intermedia y final, mediante evaluaciones estandarizadas, en niveles y asignaturas determinadas por la Red de Directores, a través de la contratación de una entidad externa.	INTERMEDIA	RESULTADOS INTERNOS DIA /LIRMI	Ajustar , Se sugiere abordar los avances de aprendizaje desde una mirada integral de calidad, no solamente a través de evaluaciones estandarizadas /Generar capacidades de evaluación formativa, decreto 67.
Otorgar estrategias efectivas de apoyo académico a estudiantes con proyección a la educación superior y/o con altas capacidades.	INTERMEDIA	BETA (24 participantes, desertaron 2) /PAES REALIZADO PREU (EN PROCESO) PENDIENTE: FERIA VOCACIONAL	Mantener / ampliar a estudiantes de EB de otros EE / Considerar gestión con propedéuticos e ingresos especiales a U
Fomentar la inclusión educativa para estudiantes con NEE en todos los E.E., dando cumplimiento al Convenio del Programa de Integración Escolar y al Decreto N° 170/2009	IMPLEMENTADA 100%		Mantener y ajustar , dar continuidad a esta acción resguardando la organización y gestión al interior de cada establecimiento. Cambiar redacción, realizando ajustes que apunten más allá del cumplimiento del convenio y que consideren la inclusión en todos sus ámbitos.
Fomentar la inclusión educativa para estudiantes con NEE en todos los Jardines Infantiles VTF	INTERMEDIA	Foco logrado solo en pesquisaje CCR, talleres TEA,, falta derivación.	Mantener , avanzar hacia un trabajo más estratégico y articulado con educación básica. Proyección, contemplar Equipos Multidisciplinarios para Jardines con aportes municipales.

MONITOREO PADEM DIMENSIÓN RECURSOS		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESUMEN	Proyección Mantener/ ajustar
Impulsar el desarrollo de proyectos y/o convenios de mejora de la infraestructura, fortalecimiento y/o equipamiento de acuerdo a planificación que atienda las necesidades de los establecimientos: Conservación, FAEP, Mantenimiento DAEM, Bicentenario, Técnico profesional y JUNJI.	AVANZADO	Mantener Potenciar Gestión FAEP a demás mejoras/"Mejorar gestión agregar 1 maestro en cada escuela/Mayor Coordinación con otros depts. municipales
Fortalecer el rol de Asistente de la Educación, dotando a este importante recurso humano de competencias y habilidades para el manejo de contingencias, conflictos y emergencias, así como en su aporte en la convivencia escolar y el retorno a clases presenciales.	INICIAL	Ajustar según requerimientos internos de cada EE.
Implementar un sistema de gestión administrativa y financiera, que articule de manera integrada a todos los funcionarios responsables en el ciclo administrativo con acceso a la información y soluciones oportunas. (Sistema Integrado o Plan maestro).	INTERMEDIA	Mantener Avanzar en sistematización, control de gestión y coordinación con otros departamentos municipales
Asegurar la provisión durante el año, de recursos e implementos de aseo, limpieza, y sanitización de todos los EE	AVANZADA	Mantener
Potenciar el desarrollo de las clases remotas y/o híbridas para optimizar en los estudiantes el proceso enseñanza-aprendizaje	NO IMPLEMENTADA	QUITAR/No Aplica ya que hubo presencialidad obligatoria
Fortalecer el funcionamiento de las salas ENLACE con el propósito de mejorar las prácticas pedagógicas utilizando la tecnología como estrategia de aprendizaje en los estudiantes	INTERMEDIA	Mantener
Coordinar con todos los involucrados la administración de los distintos Convenios que apunten a las mejoras de infraestructura, equipamiento, abastecimiento, entre otros.	INTERMEDIA	Mantener Potenciar, Gestionar y sistematizar



MONITOREO PADEM DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESUMEN	Mantener/ ajustar / quitar
Fortalecer la educación socioemocional en cada uno de los estamentos de las comunidades escolares, favoreciendo el autocuidado e intercuidado y la contención del otro.	INTERMEDIA	Mantener
Valorar la interculturalidad como parte de la convivencia escolar de los EE.	INICIAL	Mantener
Potenciar la identidad cultural, sellos territoriales (sustentabilidad y patrimonio) y sellos identitarios de cada unidad educativa.	INTERMEDIA	Mantener
Fortalecer el vínculo Escuela - Familia de cada EE, mediante acciones socio-recreativas.	AVANZADA	Mantener
Involucrar a las distintas organizaciones funcionales y territoriales en el desarrollo y ejecución de planes de apoyo.	AVANZADA	Mantener
Implementar trabajo colaborativo y mancomunado con CCR, biblioteca, Centro Cultural, Teatro y Centro de Deportes potenciando el desarrollo de habilidades que incidirán en los aprendizajes significativos en el tiempo.	AVANZADA	Mantener
Implementar modelo de escuelas abiertas para lograr la integración de los distintos actores de la comunidad de manera activa y sistemática.	INTERMEDIO	Gestionar presupuesto anual, mejorar articulación con actores de las escuelas, considerar reunión inicial con objetivos y staff de trabajo definido.
Fortalecer Plan de Acompañamiento Socioemocional de Adultos (PASA)	NO IMPLEMENTADA	No implementada en virtud del cambio de foco en la gestión socioemocional (centrada en estudiantes) y la gestión de otras redes para el apoyo a adultos. Psicóloga, tienen cambio de funciones.

7. CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

1. Considerando que el liderazgo Pedagógico y Sistémico juegan un rol fundamental para la mejora educativa, se proyecta dar continuidad al programa de asesoría pedagógica interna ejecutado por equipo técnico DAEM a equipos directivos y de gestión escolar (modelo de instalación de capacidades de la NEP/acompañamiento pedagógico), con especial énfasis en EE con requerimientos particulares.
2. Establecer estrategias de pasantías entre EE / jardines de la comuna o de otras comunas, especialmente, conociendo experiencias y prácticas de escuelas/jardines que ya se encuentren en SLEP.
3. Dar continuidad al modelo de Redes fortaleciendo prácticas de trabajo colaborativo con foco pedagógico.
4. Avanzar en un sistema o modelo de gestión escolar para todos los EE con el propósito de influir en los aprendizajes de los estudiantes a través de los docentes [Capacidades-motivación-condiciones laborales].
5. Fortalecer el liderazgo y monitoreo de los procesos de enseñanza y aprendizaje desde salas cuna a enseñanza media, propiciando prácticas de rendición de cuentas internas y en articulación con DAEM.
6. Incorporar de forma más precisa la representatividad de Jardines Infantiles en la planificación comunal.
7. Fortalecer la formación socioemocional de los liderazgos directivos y docentes, a fin de impactar en el aprendizaje estudiantil.
8. Implementar un nuevo sistema de gestión de los recursos (planificación anticipada) que disminuya la burocracia administrativa.
9. Implementar un sistema de control de gestión (agilización y optimización de procesos administrativos).
10. Generar un ordenamiento y delimitación de roles y funciones del personal administrativo DAEM a través de descripción de cargos, protocolos de acción y nuevo organigrama.
11. Fortalecer la implementación idónea de recursos tecnológicos y conectividad en todos los establecimientos educativos y jardines VTF (tecnología para abordar las expectativas del s XXI)
12. Contratación de RRHH: encargado de mantenimiento por EE y Jardines.



NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	LIDERAZGO (9 OE)	PEDAGÓGICA (9 OE)	CONVIVENCIA (8 OE)	RECURSOS (7 OE)
NO IMPLEMENTADA 0%	1 (convenio desempeño)	0	1 (PASA)	1 (clases remotas)
IMPLEMENTACIÓN INICIAL 1% AL 24%	0	0	1 (Valorar la interculturalidad)	1 (rol asistente)
IMPLEMENTACIÓN PARCIAL 25% AL 49%	1	2 (Planes DPD y curso TICS para todos los docentes)	0	0
IMPLEMENTACIÓN INTERMEDIA 50% AL 74%	3	4	3	3
IMPLEMENTACIÓN AVANZADA 75% AL 99%	1	2	3	2
IMPLEMENTADA 100%	3	1	0	0
RESUMEN				
MANTENER	-Actualización Liderazgo -Mantener fortalecimiento TICS - Mantener modelo redarquías 2022 para avanzar hacia una cultura de colaboración -Mantener Redes, articular red PIE con UTP -Actualización instrumentos de gestión. Énfasis en PEI acorde a PADEM -mantener consejo escolar, dar énfasis al CEAL		-7 de los 8 OE en educación emocional, potenciar identidad cultural y territorial, vínculo familia y escuela, articulación con redes locales.	-Implementación idónea de recursos tecnológicos y conectividad. - Fortalecer el rol de los Encargados de Compra. - Coordinación de Proyectos de Infraestructura con otros departamentos municipales y con
AJUSTAN	-Mantener y ajustar Convenios de desempeño	-Gestión curricular con foco en diversificación y aprendizajes profundos e innovadores. - Fortalecer prácticas de cocencia e inclusión. -Plan de recuperación de aprendizajes con foco en lectoescritura y trayectorias educativas. - Abordar los avances de aprendizaje desde una mirada integral de calidad, no solamente a través de evaluaciones estandarizadas. Mayor uso de eval formativa.	- Énfasis en Habilidades socioemocionales como eje transversal del plan Estratégico -Énfasis en la interculturalidad -Resguardo de horas de prof. jefe para acompañamiento a estudiantes.	- Sistema de Control de Gestión Estratégico para la mejora continua (Impacto en procesos de ejecución presupuestaria) - Coordinación de Proyectos de Infraestructura con otros departamentos municipales y con Mineduc/DEP
QUITAN			-Eliminar programa PASA	-1 clases remotas y modalidad híbrida
AGREGAN (NUEVO)	-Red CEAL - Acompañamiento a equipos de gestión escolar, poniendo en práctica la reflexión, la colaboración, la confianza relacional y la distribución de liderazgo sustentándose en el MDC -Liderazgo para el Aprendizaje Profundo	-Modelo de Acompañamiento Técnico Pedagógico (MDC)		

VI

CAPÍTULO

PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

1. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

La Ley General de Educación N° 20.370/ 2009, representa el marco institucional del Sistema Educativo chileno.

El Artículo 1° de la presente ley, indica que ésta regula los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa; fija los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de educación parvularia, básica y media; regula el deber del Estado de velar por su cumplimiento, y establece los

requisitos y el proceso para el reconocimiento oficial de los establecimientos e instituciones educacionales de todo nivel, con el objetivo de tener un sistema educativo caracterizado por la equidad y calidad de su servicio.

Además de los derechos garantizados en la Constitución, tratados internacionales, el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, la LGE se inspira en los siguientes PRINCIPIOS:

UNIVERSALIDAD Y EDUCACIÓN PERMANENTE: La educación debe estar al alcance de todas las personas a lo largo de toda la vida.

GRATUIDAD: El Estado implantará progresivamente la enseñanza gratuita en los establecimientos subvencionados que reciben aportes permanentes del Estado.

CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: Todos los alumnos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, deben alcanzar los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley.

EQUIDAD: Todos los estudiantes deben tener las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

AUTONOMÍA: El sistema se basa en el respeto y fomento de la autonomía de los establecimientos educativos.

DIVERSIDAD: Promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las familias que han elegido un proyecto. En los establecimientos educacionales de propiedad o administración del Estado se promoverá la formación laica y la formación ciudadana de los estudiantes, a fin de fomentar su participación en la sociedad.

RESPONSABILIDAD: Los estudiantes, padres y apoderados deberán ser responsables en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes escolares, cívicos, ciudadanos y sociales. Este principio se hará extensivo a los padres y apoderados, en relación con la educación de sus hijos o pupilos.

PARTICIPACIÓN: Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso.

FLEXIBILIDAD: El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades, asegurando la libertad de enseñanza y la posibilidad de existencia de proyectos educativos institucionales diversos.

TRANSPARENCIA: La información del sistema educativo, incluyendo los ingresos, gastos y resultados académicos, debe estar a disposición de todos los ciudadanos.

INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN: El sistema propenderá a la eliminación de todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes y posibilitará la integración de quienes tengan necesidades educativas especiales. Asimismo, el sistema propiciará que los establecimientos educativos sean un lugar de encuentro entre los y las estudiantes de distintas condiciones socioeconómicas, culturales, étnicas, de género, de nacionalidad o de religión.

SUSTENTABILIDAD: Fomento al respeto al medio ambiente natural cultural, la buena relación y el uso racional de los recursos naturales y su sostenibilidad, como expresión concreta de la solidaridad con las actuales y futuras generaciones.

INTERCULTURALIDAD: El sistema debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.

DIGNIDAD DEL SER HUMANO: Orientación hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad. Se debe fortalecer el respeto, protección y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagradas en la Constitución y los tratados internacionales vigentes en Chile.

EDUCACIÓN INTEGRAL: El sistema educativo buscará desarrollar puntos de vista alternativos en la evolución de la realidad y de las formas múltiples del conocer. Deberá considerar los aspectos físico, social, moral, estético, creativo y espiritual, con atención especial a la integración de todas las ciencias, artes y disciplinas del saber.



2. SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

La Ley N° 21.040/ 2017 “Crea el Sistema de Educación Pública”, establece las instituciones que lo componen y regula su funcionamiento.

El Art. 2 regula los “Fines de la Educación Pública”: La educación pública está orientada al pleno desarrollo de los estudiantes, de acuerdo a sus necesidades y características. Procura una formación integral de las personas, velando por su desarrollo espiritual, social, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, entre otros, y estimulando el desarrollo de la creatividad, la capacidad crítica, la participación ciudadana y los valores democráticos.

El Sistema de Educación Pública tiene por objeto que el Estado provea, a través de los establecimientos educacionales de su propiedad y administración, que formen parte de los Servicios Locales de Educación Pública que son creados en la presente ley, una educación pública, gratuita y de calidad, laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y pluralista, que promueva la inclusión social y cultural, la equidad, la tolerancia, el respeto a la diversidad y la li-

bertad, considerando las particularidades locales y regionales, garantizando el ejercicio del derecho a la educación de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, en todo el territorio nacional.

El Sistema velará por el respeto a las particularidades de cada nivel y modalidades educativas, considerando la integralidad, pluralidad y el apoyo constante a los estudiantes. En particular, deberá considerar las características propias de los establecimientos que imparten el nivel parvulario y de la educación especial o diferencial. (Artículo 3°)

El artículo 5° de la mencionada Ley, establece los Principios del Sistema de Educación Pública:

El Sistema y sus integrantes se regirán por los principios señalados en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370, y por los PRINCIPIOS que se establecen a continuación:

a) CALIDAD INTEGRAL.

El Sistema se orientará hacia la provisión de una educación de calidad que permita a los estudiantes acceder a oportunidades de aprendizaje para un desarrollo integral, llevar adelante sus proyectos de vida y participar activamente en el desarrollo social, político, cultural y económico del país. Para ello, el Sistema promoverá el desarrollo de los estudiantes en sus distintas dimensiones, incluyendo la espiritual, ética, moral, cognitiva, afectiva, artística y el desarrollo físico, entre otras, así como las condiciones para implementar y evaluar el cumplimiento del currículum, y las necesidades y adaptaciones que la comunidad educativa convenga, en lo pertinente.

El Sistema velará por que el proceso educativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales provea a los estudiantes las oportunidades de recibir una educación de calidad, mediante actividades curriculares y extracurriculares, así como a través de la promoción de una buena convivencia escolar que prepare a los estudiantes para la vida en sociedad.

b) MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD.

El Sistema velará por el mejoramiento sostenido de los procesos educativos que se desarrollen en los establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales, con el objeto de alcanzar una educación de calidad integral e inclusiva. Para ello, los integrantes del Sistema deberán propender siempre al logro de los objetivos generales definidos en la ley y al cumplimiento de los estándares y los otros indicadores de calidad educativa que les resulten aplicables según sus niveles y modalidades.

El Sistema, en sus distintos niveles, deberá implementar las acciones necesarias para que todos los Servicios Locales y los establecimientos educacionales de su dependencia alcancen los niveles de calidad esperados para el conjunto del sistema educativo, en todos los niveles y modalidades educativas, y especialmente tratándose de la educación parvularia, estas acciones comprenderán el apoyo psicosocial y profesional en materias propias de dichos niveles y modalidades educativas.

c) COBERTURA NACIONAL Y GARANTÍA DE ACCESO.

Con el objeto de resguardar el ejercicio del derecho a la educación reconocido por la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, el Sistema asegurará la prestación del servicio educacional en todo el territorio nacional y el acceso de todas las personas, incluyendo especialmente a aquellas que tengan necesidades educativas especiales, de conformidad a la ley, a los distintos niveles educativos, considerando las formaciones diferenciadas que ellos incluyen, y las distintas modalidades educativas, velando además por la continuidad del servicio.

En ningún caso se podrá condicionar la incorporación o permanencia de los estudiantes en el sistema educativo a elementos ajenos al ámbito pedagógico, en los términos de la ley N° 20.845.

d) DESARROLLO EQUITATIVO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Los integrantes del Sistema deberán ejecutar medidas de acción positiva que, en el ámbito educacional, se orienten a evitar o compensar las consecuencias derivadas de las desigualdades de origen o condición de los estudiantes, velando particularmente por aquellos que requieran de apoyos especiales y una atención diferenciada, con el propósito de que puedan desarrollar al máximo sus potencialidades.

e) COLABORACIÓN Y TRABAJO EN RED.

El Sistema y sus integrantes basarán su funcionamiento en la colaboración, fomentando la cooperación permanente y sistemática entre las instituciones que lo componen, con el objeto de propender al pleno desarrollo de la educación pública. Para ello, deberán realizar un trabajo colaborativo y en red, basado en el desarrollo profesional, el intercambio de información, el acceso común a servicios e instalaciones, la generación de redes de aprendizaje entre los integrantes de las comunidades educativas, el fomento del trabajo conjunto de sus diversos profesionales



y el intercambio de buenas prácticas pedagógicas y de gestión educativa, promoviendo el desarrollo de estrategias colectivas para responder a sus desafíos comunes.

Asimismo, los Servicios Locales propenderán a realizar un trabajo colaborativo con órganos pertenecientes a los sectores de salud, deporte, cultura, entre otros, y con sostenedores de la educación particular y particular subvencionada.

f) PROYECTOS EDUCATIVOS INCLUSIVOS, LAICOS Y DE FORMACIÓN CIUDADANA.

El Sistema debe favorecer la expresión y valoración de las diferencias entre los estudiantes y sus particularidades. Para ello, deberá asegurar, a lo largo de toda la trayectoria educativa, un trato no discriminatorio, en términos sociales, étnicos, religiosos, políticos, de género o de cualquier otro tipo que atente contra la igualdad de derechos y de oportunidades.

Para estos efectos, el Sistema deberá asegurar especialmente el respeto por la libertad de conciencia, garantizando un espacio de convivencia abierto a todos los cultos y creencias religiosas, fomentar la convivencia democrática y el ejercicio de una ciudadanía crítica y responsable, promover el cuidado y respeto por el medio ambiente y el conocimiento, comprensión y compromiso de los estudiantes con los derechos humanos.

g) PERTINENCIA LOCAL, DIVERSIDAD DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD.

El Sistema deberá contar con proyectos educativos diversos y pertinentes a la identidad, necesidades e intereses de la comunidad, respetando siempre los derechos humanos y la convivencia democrática.

En la formulación y desarrollo de los proyectos educativos de los establecimientos educacionales se deberá garantizar y promover la participación de las comunidades educativas, asegurando el derecho a la información, organización y expresión de sus opiniones en los asuntos que les afectan, de conformidad a

la legislación vigente.

h) FORMACIÓN CIUDADANA Y VALORES REPUBLICANOS.

El Sistema promoverá en los estudiantes la comprensión del concepto de ciudadanía y los derechos y deberes asociados a ella, entendidos éstos en el marco de una república democrática, con el propósito de formar una ciudadanía activa en el ejercicio y cumplimiento de estos derechos y deberes. En particular, propenderá a difundir los valores republicanos, entendiéndose por tales aquellos propios de la práctica constante de una sociedad democrática, laica y pluralista, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de la República y en tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile.

i) INTEGRACIÓN CON EL ENTORNO Y LA COMUNIDAD.

El Sistema se encargará de promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores que permitan a las personas y comunidades contribuir a asegurar, desde sus propias identidades, su supervivencia y bienestar, a través de una relación creativa y constructiva con sus respectivos entornos, reconociendo la interculturalidad, según lo establecido en el artículo 3, letra m), del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación. Para ello, los establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales deberán propender a formar personas conscientes de su individualidad y de pertenecer a una comunidad y a un entorno, promoviendo una cultura de paz, justicia y solidaridad, participativa y democrática, comprometida con la conservación del medio ambiente.

3. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN EL SISTEMA EDUCATIVO LOCAL

La administración de Educación de Casablanca focaliza sus esfuerzos en ofrecer a los estudiantes de la comuna, una educación en la que se plasme a través de las acciones anuales los principios de la educación pública.

Actualmente, la comuna de Casablanca se encuentra a la espera del traspaso de la administración de los establecimientos municipales al futuro Servicio Local de Educación Pública.

El Ministerio de Educación define tres principios básicos: **seguridad, flexibilidad, y equidad**, principios que favorecen el aprendizaje de calidad y que “requiere estructurar situaciones de enseñanza y aprendizaje lo suficientemente variadas y flexibles, que permitan al máximo número de estudiantes acceder, en el mayor grado posible, al currículo y al conjunto de capacidades que constituyen los objetivos de aprendizaje, esenciales e imprescindibles de la escolaridad” (Mineduc, 2017, p. 15).

En el contexto de la transición del Sistema Educativo Local al SLEP y en consenso con los actores educativos locales, se establece la priorización de los principios educativos considerando la normativa vigente

y la que entrará en circulación al ser traspasados al Servicio Local de Educación Pública.

Por tanto, la planificación anual 2023-2024 estará enfocada en materializar con especial énfasis acciones cimentadas en los siguientes principios, asumiendo que aún nos encontramos viviendo en contexto de pandemia.

- Calidad Integral
- Mejora Continua de la Calidad
- Desarrollo Equitativo e igualdad de oportunidades
- Colaboración y trabajo en Red
- Proyectos Educativos Inclusivos, laicos y de formación ciudadana.
- Formación Ciudadana y Valores Republicanos.
- Integración con el Entorno y la Comunidad.
- Pertinencia local, Diversidad de Proyectos Educativos y Participación de la Comunidad.



VII

CAPÍTULO

DOTACIÓN DOCENTE

1.- DOTACIÓN DOCENTE

a).- MARCO LEGAL:

La Ley N° 19.410, en su Artículo 20 explicita que: “El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente”.

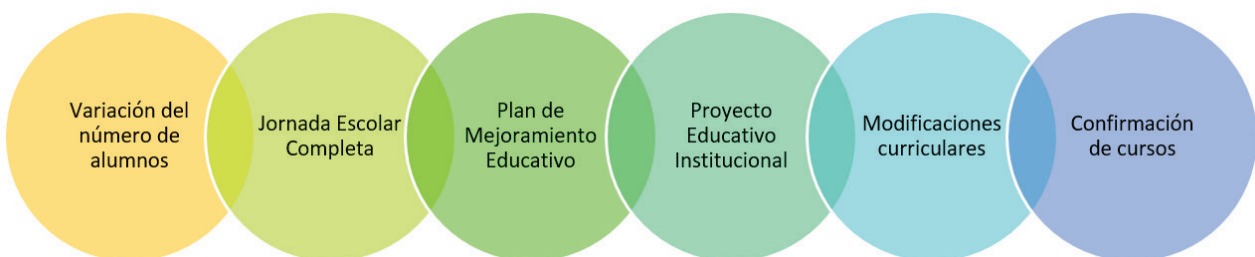
Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

El proceso de fijación de la dotación en cada uno de los establecimiento tiene como propósito, desde el punto de vista técnico-pedagógico, que cada unidad educativa cuente con una dotación adecuada a las necesidades que les permita entregar una educación de calidad a todos los estudiantes de la comuna, del mismo modo contar con las horas docentes necesarias para llevar a cabo los Planes y Programas de Estudio que emanan del Ministerio de Educación y por lo tanto, dar cumplimiento a la cobertura curricular

en todas las asignaturas de cada nivel de enseñanza.

Para cumplir con este propósito, al Departamento de Administración de la Educación Municipal programa y organiza reuniones con los equipos directivos de los diferentes establecimientos de la comuna para consensuar las cargas horarias de cada uno de los docentes y docentes directivos que requiere cada uno de ellos, por tanto, le cabe la responsabilidad de fijar la dotación docente a nivel comunal, es así como para el año 2023 se ha proyectado la dotación docente en función de los Planes y Programas de Estudio, el Proyecto Educativo Institucional, Proyecto de Jornada Escolar Completa, considerando además, la proyección de matrícula, número de cursos definidos y modalidades de enseñanza, presentada por los establecimientos educacionales. Horas no lectivas según normativa y características particulares de cada escuela.

En consecuencia, la fijación de esta dotación docente está expuesta a sufrir adecuaciones, ajustes, reasignaciones y cambios de carácter curriculares, técnico pedagógico, posteriores a la aprobación de este documento debido a las siguientes variables:



En el caso de los docentes titulares que, por las razones antes señaladas, se encuentren con horas excedentes, éstas podrán ser reasignadas o bien suprimidas de la dotación docente como consecuencia del proceso de optimización y/o racionalización de horas docentes, con el objeto de hacer viable y sustentable la gestión educativa de la comuna.

La Ley N° 20.903 del 01 de abril de 2016 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas, con el objetivo de apoyar al desempeño de los profesionales de la educación para obtener mejor calidad y equidad en la educación.

La mencionada Ley, establece un aumento de un 5% de horas no lectivas, pasando a ser una distribución 70/30, es decir, 70 % de la carga horaria en aula y el 30% restante otras actividades administrativas y pedagógicas, comenzando a regir desde el año 2017 hasta el año 2018.

La ley establece estableció cambios de manera progresiva y proyectada en el tiempo, es por esto que figura un segundo incremento de las horas no lectivas a contar del año 2019, aumentando en un 5 % de horas sin realización de horas de aula, quedando así una proporción 65/35. En el caso de establecimientos que cumplan con un 80% o más de alumnos prioritarios en primer ciclo, esta proporción aumentará a un 40% de horas no lectivas. En esta circunstancia se encuentra la Escuela Manuel Bravo Reyes, por lo que se asignó un 40% de horas no lectivas a los docentes que imparten clases en el primer ciclo básico.

Esta ley en uno de sus articulados explicita en qué consiste este incremento de horas para actividades curriculares no lectivas, las cuales podrán ser utilizadas en “labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula.

Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda. De igual ma-

nera, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere, y otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.”

“Corresponderá a los directores de establecimientos educacionales velar por la adecuada asignación de tareas, de modo tal que las horas no lectivas sean efectivamente destinadas a los fines señalados precedentemente. Para lo anterior, en la distribución de la jornada docente se propenderá a asignar las horas no lectivas en bloques de tiempo suficiente para desarrollar actividades de esta naturaleza en forma individual y colaborativa.”

Teniendo como antecedente la Ley N° 20.903, es que la Dirección del Departamento de Educación proyecta y elabora en conjunto con el equipo directivo de cada establecimiento la Dotación Docente

B) DOCENTES AÑO ESCOLAR – 2023

FUNCIONES	Liceo Manuel de Salas	Domingo Ortíz de Rozas	Manuel Bravo Reyes	Arturo Echazarreta Larraín	Laguni-llas	San Pedro de Quintay	Humberto Moath	Totales
HORAS SUBV REGULAR	1925	1078	1085	628	594	524	606	6440
HORAS PIE	360	246	358	242	156	150		1512
HORAS SEP	160	104	91	97	51	20		523
TOTALES	2445	1428	1534	967	801	694	606	8475

Las horas asignadas a cada establecimiento, por subvención, establecidas se desglosan a continuación:

HORAS SUBVENCIÓN REGULAR: Horas asignadas a los docentes que cumplen funciones de directivos, otras funciones docentes, horas de plan de estudio de educación parvularia, educación básica, educación media, educación especial y educación de adultos y horas no lectivas asignadas de acuerdo a la ley 20.903/2016 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente

HORAS PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (PIE): Horas asignadas a los docentes que cumplen funciones docentes en Programa de Integración Escolar, en Educación Básica y Media Humanista-Científica y Técnico Profesional, según Decreto 170/2008, financiadas a través de Subvención PIE. Se consideran las horas de las Educadoras Diferenciales, Coordinación del Programa de Integración por establecimiento y articulación pedagógica de docentes titulares de asignatura.

HORAS SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL (SEP): Horas asignadas a docentes que cumplen funciones de apoyo pedagógico, reforzamiento y talleres, enmarcados en las acciones propuestas por cada establecimiento en el Plan de Mejoramiento Educativo. Dado que las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento Educativo se evalúan anualmente, estas horas pueden sufrir modificaciones, según las necesidades definidas por cada establecimiento para cada año escolar.

HORAS SUBVENCIÓN JUNJI : Horas asignadas a educadoras de párvulos con funciones directivas y docentes en jardines infantiles y salas cuna, supervisados y financiados por la JUNJI, y administrados por el Departamento de Educación Municipal, vía transferencia de fondos.

VARIACIÓN HORAS DOTACIÓN DOCENTE:

AÑO	HORAS	% VARIACIÓN
2020	7833	
2021	8109	3.4%
2022	8583	5.5%
2023	8475	-1.27 %



C) DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN (LEY N° 20.244 DE 2018)

Esta Ley, define a los Asistentes de la Educación:

- a) Profesionales no afectos a la ley N° 19.070, cuentan con título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por Universidad o IP.
- b) Paradoxcencia o Nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo apoyo administrativo para administración y funcionamiento del EE.
- c) Servicios auxiliares: Labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Deberá contar con licencia de E. Media.

LEY N° 21.109

ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Párrafo 1 : Del ingreso a una dotación pública

Artículo 16.- Se entenderá por dotación de asistentes de la educación (en adelante también “dotación”) al número total de asistentes que se desempeñen en los establecimientos educacionales dependientes de un mismo servicio local, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales.

Al establecerse la dotación, deberá indicarse si los asistentes de la educación corresponden a las categorías profesional, técnica, administrativa o auxiliar, según lo establecido en el párrafo 2° del título I de esta ley.

Artículo 17.- Para incorporarse a una dotación de asistentes de la educación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- d) Contar con licencia de educación media o poseer título profesional o técnico exigido por la presente ley para el desempeño de la función correspondiente.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V del Libro II del Código Penal.

Artículo 21.- El ingreso de los asistentes de la educación a una dotación se realizará mediante mecanismos de reclutamiento y selección públicos, inclusivos y transparentes, los que deberán considerar criterios objetivos de ingreso a cada uno de los cargos que se provean, conforme a los perfiles de competencias laborales previamente definidos de acuerdo al párrafo 3º del título I.

En caso de que se provean vacantes que se produzcan dentro de una dotación, ello se realizará mediante mecanismos de selección internos, los que deberán considerar a lo menos criterios de idoneidad para el cargo, resultados de desempeño y antigüedad en el servicio. En caso de que resulten desiertos, se realizarán procesos abiertos al público.

Con todo, la provisión de las vacantes deberá ser ordenada mediante acto fundado del Director Ejecutivo

del servicio, en que deberá constar que es necesaria para la correcta prestación del servicio educacional, en relación a las normas sobre fijación de dotación de personal, y determinarse sobre la base de, al menos, los siguientes elementos:

- 1) Matrícula total del establecimiento en que se produce la vacante.
- 2) Niveles y modalidades de la educación provista por dicho establecimiento.
- 3) Plan de Estudio, PEI, PME, PIE, Plan de Convivencia Escolar y otros instrumentos análogos.

Ley N° 21.152, que “Mejora el Ingreso de docentes directivos al Sistema Profesional Docente, modifica diversos cuerpos legales y establece los beneficios que indica”.- ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA. Esta nueva legislación modificó varios cuerpos legales, incluyendo un nuevo artículo 56 que se agrega a la Ley N° 21.109, que establece un estatuto de los Asistentes de la Educación, el cual es del siguiente tenor:

“Artículo 56.- Las disposiciones del Párrafo 1º del Título III de la presente ley se aplicarán a los asistentes de la educación que prestan servicios en educación parvularia, básica y media, en establecimientos particulares subvencionados regidos conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998.- Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará también a los asistentes de la educación que prestan servicios en educación parvularia, básica y media, en establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N° 3.166, del Ministerio de Educación Pública, de 1980.- Este nuevo articulado incluye en el Párrafo 1º del Título III del Estatuto de los Asistentes de la Educación (es decir, la Ley N° 21.109), a los funcionarios asistentes de los establecimientos particulares subvencionados transformados o no en sociedades sin fines de lucro, ya que el artículo se refiere a quienes reciben subvención respecto al DFL N° 2 del MINEDUC de 1998.- Así, para esta Ley N° 21.152, son también funcionarios asistentes de la educación a quienes se aplica este Estatuto en tanto se desempeñen en establecimientos que reciban subvención estatal, de la naturaleza que sea.

d) DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN AÑO ESCOLAR – 2023

Asist. Educ. Funciones	Tipo Subvención	LBMS	DOR	AEL	MBR	SPQ	LAG	EHM	TOTALES
Profesionales	Regular	30						113	143
	PIE	58	76	49	60	9	70		322
	SEP	108	58	73	186	24	21		470
Administrati- vos, <u>Aula, Ins- pectores</u>	Regular	482	540	444	384	44	88	310	2.292
	PIE		70	35					105
	SEP		159	76	252	120	80		687
Auxiliares de servicio	Regular	348	132	176	206	88	132	132	1.214
	PIE								
	SEP		44				44		88
TOTALES		1.026	1.079	853	1.088	285	435	555	5.321

VARIACIÓN DOTACION ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2020-2021-2022- 2023

AÑO	HORAS	% VARIACIÓN
2020	4783	
2021	4863	1.6%
2022	4901	0.8%
2023	5321	8.57%

e) DOTACIÓN JARDINES INFANTILES VÍA TRANSFERENCIA DE FONDOS

HORAS SUBVENCIÓN JUNJI : Horas asignadas a educadoras de párvulos con funciones directivas y docentes en jardines infantiles y salas cuna, supervisados y financiados por la JUNJI, y administrados por el Departamento de Educación Municipal, vía transferencia de fondos.

La conformación de la dotación de los jardines infantiles y salas cunas se sustentará desde el mes de enero 2023 en el decreto 241, que modifica el decreto supremo n° 315, de 2010, del Ministerio de Educación.

Artículo 10.- Tratándose de la Educación Parvularia, se entenderá por docente idóneo al que cuente con el título de profesional de la educación del respectivo nivel y especialidad, cuando corresponda, o esté habilitado o autorizado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes.

Los establecimientos educacionales que impartan educación parvularia deberán contar con el personal docente directivo, profesional, técnico pedagógico,

de aula y asistente de la educación de conformidad a la siguiente relación:

a) Para cada establecimiento educacional se exigirá un Coordinador o Coordinadora del Nivel Parvulario, cargo que podrá ser desempeñado por un Educador o Educadora de Párvulos, o en su defecto, por algún profesional de la educación con experiencia en el Nivel Parvulario que ejerza otras funciones en dicho establecimiento. Cuando el establecimiento educacional imparta sólo educación parvularia, sólo se exigirá un Director o Directora, cargo que podrá ser ejercido por una de las educadoras de párvulo de sala.

b) Para el nivel de sala cuna se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos hasta 21 lactantes, distribuidos en dos grupos a lo menos, y una Técnica o Técnico de Educación Parvularia hasta 7 lactantes, debiendo aumentarse el personal a partir del lactante que excede de dichas cifras. Asimismo, deberá tener exclusivamente para este nivel una manipuladora o Manipulador de Alimentos hasta 40 lactantes debien-



do aumentarse este personal a partir del lactante que excede de dicha cifra. Cada grupo podrá estar conformado por un máximo de 21 lactantes;

c) Para el **nivel medio menor** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos hasta 28 niños o niñas y una Técnica o Técnico de educación parvularia hasta 14 niños o niñas, debiendo aumentarse el personal a partir del niño o niña que excede de dichas cifras. Cada grupo podrá estar conformado por un máximo de 28 niños o niñas.

d) Para el **nivel medio mayor** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos y una Técnica o Técnico de Educación Parvularia hasta 32 niños o niñas, debiendo aumentarse el personal a partir del niño o niña que excede de dichas cifras. Cada grupo podrá estar conformado por un máximo de 28 niños o niñas.

e) Los establecimientos educacionales deberán tener un auxiliar de servicios menores por grupo de hasta 100 niños o niñas, debiendo aumentarse dicho personal a partir del niño o niña que excede de dicha cifra.

Sin perjuicio de lo señalado en las letras e) y f) del presente artículo, los establecimientos educacionales que sólo atiendan alumnos de Educación Parvularia,

y que estén constituidos por un único grupo de párvulos, siempre deberán contar con al menos un Educador y un Técnico de Educación Parvularia.

Para los grupos heterogéneos de párvulos el coeficiente de Educadoras o Educadores de Párvulos y de Técnicas o Técnicos de Educación Parvularia, y el número máximo de alumnos por grupo será el que corresponda aplicar al alumno de menor edad dentro del grupo.

El establecimiento educacional que entregue alimentación en los niveles medios, de transición y grupos heterogéneos deberá contar, además, con una Manipuladora o Manipulador de alimentos hasta 70 o niñas, debiendo aumentarse este personal a partir del niño o niña que excede dicha cifra.

Además, los lactantes, niños y niñas deberán siempre estar atendidos directamente por personal de aula, el que deberá velar permanentemente por su integridad física y psíquica.

Lo dispuesto en el presente artículo no será exigible a aquellos establecimientos de Educación Parvularia durante los períodos en que no presten la atención integral a la que alude el artículo 1 de la ley N° 20.832.

DOTACIÓN JARDINES INFANTILES VIA TRANSFERENCIA DE FONDOS 2023

FUNCIÓN/SUBV JUNJI	Cantos del Bosque	Abejita de Miel	Papelucho	Valle de Alberto	Totales
Educadoras de Párvulo	44	160	164	80	448
Técnicos en Párvulos	200	160	360	120	840
Auxiliares de Servicio	40	40	80	40	200
TOTALES	284	360	604	240	1488
Fonoaudiólogo	35 HRS. Profesional Itinerante por los Jardines VTF				35
Educadora Diferencial	35 HRS. Profesional Itinerante por los Jardines VTF				35
TOTAL HORAS DOTACIÓN 2023					1558

f) DOTACIÓN DAEM

FUNCIONARIOS DOCENTES	PROYECCIÓN 2023	
	Nº FUNCIONARIOS	HORAS
Directora	1	44
Jefe Unidad Técnico Pedagógica	1	44
Coordinación Convivencia Escolar y Sistema de Admisión Escolar	1	44
Coordinación Extraescolar	1	44
Coordinación Programa De Integración Escolar	1	44
Encargado SIAPER	1	44
Coordinación ENLACES	1	30
Coordinación CRA y Exámenes Libres	1	44
Gestor Territorial Escuela Abiertas	1	44
Encargada Centro de Deportes	1	35
TOTAL	10	417



FUNCIONARIOS REGIDOS POR CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECCIÓN 2023	
	Nº FUNCIONARIOS	HORAS
EQUIPO TÉCNICO		
Coordinadora Pedagógica Educación Básica	1	40
Coordinadora Pedagógica Educación Inicial	1	44
Psicólogas Apoyo Convivencia Escolar	2	88
OFICINA DE PARTES		
Secretaria	1	44
Apoyo Administrativo	1	44
PLANIFICACIÓN		
Encargado Planificación y Gestión de Control	1	44
Encargado Presupuesto	1	44
COMUNICACIONES		
Encargada de Comunicaciones y Relaciones Públicas	1	44
RECURSOS HUMANOS Y REMUNERACIONES		
Encargado de Recursos Humanos	1	44
Habilitada de Educación	1	44
Apoyo Remuneraciones	1	44

Encargada Gestión Licencias Médicas y Bonos	1	44
Secretaria Recursos Humanos y Remuneraciones	1	44
FINANZAS		
Encargado de Finanzas	1	44
Encargado Contabilidad	1	44
Encargado Adquisiciones	1	44
Apoyo Adquisiciones	1	44
Encargado Rendiciones	1	44
Encargado Finanzas JUNJI	1	44
Encargado Inventario	1	44
DEPARTAMENTO JURÍDICO		
Abogado	1	40
Secretaria Jurídico	1	44
Técnico Jurídico	1	44
INFRAESTRUCTURA Y MANTENCIÓN		
Arquitecto	1	44
Encargado Mantención	1	44
Apoyo Mantención	3	132
PREVENSIÓN DE RIESGOS		
<u>Prevencionista de Riesgos</u>	1	44

DEPARTAMENTO SOPORTE TÉCNICO		
Encargado de Soporte Técnico Informático	1	44
Apoyo Soporte Técnico Informático	1	44
CONVENIO JUNAEB		
Coordinación <u>Junaeb</u>	1	44
Odontóloga Módulo <u>Junaeb</u>	1	44
Asistente Dental	1	44
Asistente Administrativa	1	44
MOVILIZACIÓN DAEM		
Conductora	1	44
SERVICIOS MENORES Y ESTAFETAS		
Auxiliar y estafeta	2	88
RESGUARDO NOCTURNO		
Asistentes resguardo establecimientos	7	308
TALLER ATLETISMO		
Monitor de Atletismo	1	44
MOVILIZACIÓN		
Encargado Movilización	1	44
Conductores	14	616
Encargado Mantención	1	44

Apoyo Mantenición	3	132
Auxiliar Movilización	1	44
FUNCIONARIOS A HONORARIOS		
Abogada	1	18
Traslado <u>Hipoterapia</u>	1	24
<u>Talleristas</u> Extraescolar	10	65
Restauradora Museo	1	40
BIBLIOTECA		
Encargada	1	44
Apoyo	1	44
CENTRO COMUNITARIO DE REHABILITACIÓN		
Encargado CCR	1	30
Secretaria	1	44
Kinesiólogos	4	176
Auxiliar	1	44
CENTRO CULTURAL		
Encargado Centro Cultural	1	44
Secretaria	1	44
Auxiliares de Servicio	2	88
TEATRO		

Secretaria	1	44
Tramoya	1	44
Sonidista	1	44
Auxiliar de Servicios	1	44
CENTRO DE DEPORTES		
Secretaria	1	44
Auxiliar de Servicios	3	132
PERSONAL DE APOYO		
Mantenición	2	88
Conducción	3	132
TOTAL HORAS DAEM		4217

PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL



I. MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA

VIII

CAPÍTULO

POLÍTICAS Y PLANES DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN 2023-2024

POLÍTICAS Y PLANES DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN 2023 Y 2024

Dados los antecedentes diagnósticos y estadísticos de los procesos de evaluación, monitoreo y proyección realizados en el marco del PADEM Participativo 2023 y 2024, es que se presenta la siguiente planificación estratégica a dos años para la educación municipal de nuestra comuna.

Este instrumento documenta y establece una dirección para la organización considerando misión, visión y sellos en torno a objetivos estratégicos (OE) y planes de acción.

1. ANÁLISIS FODA

Como fundamento diagnóstico y para la toma de decisiones estratégicas, se han sistematizado todas las apreciaciones, comentarios y propuestas utilizando la estrategia de análisis FODA, en torno a los siguientes criterios: Cuatro dimensiones del SACGE, cambios políticos, sociales y contextuales (Pandemia, nueva administración, nueva política educativa), enfoque de transformación y cambio educativo, datos internos).

a. ANÁLISIS FODA DIMENSIÓN LIDERAZGO

GESTIÓN DIMENSIÓN LIDERAZGO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Participación activa de los equipos directivos de todos los establecimientos educacionales en el monitoreo 2022 y planificación del Plan de Desarrollo Comunal 2023 y 2024.	La gestión administrativa distrae la atención respecto al foco pedagógico.
Participación activa de los equipos directivos en la Red Comunal a través del diálogo reflexivo y trabajo colaborativo, destacándose la disposición a implementar el nuevo paradigma educativo de Aprendizaje Profundo en los establecimientos educacionales que dirigen.	Falta de liderazgo sistémico y articulado entre los diversos agentes del sistema educativo .
Se da cumplimiento total al trabajo colaborativo de Red de Utps , Coordinadoras PIE, Convivencia Escolar, asignaturas y EPA en 2022 generándose espacios de auto-capacitación, reflexión pedagógica y colaboración.	
Gestión de curso: Programa de formación, Círculo de líderes, dirección escolar innovadora y colaborativa (entidad externa y relator internacional experto en la materia) para Directores, Jefes de UTP, coordinaciones académicas y liderazgo intermedio DAEM.	
Mayor disposición de RRHH para el acompañamiento y asesoría en Liderazgo Pedagógico a los equipos directivos con focalización de acuerdo a los requerimientos contextuales.	
Participación del Equipo técnico DAEM en un Diplomado sobre Liderazgo sistémico y gestión del cambio, lo que ha ampliado la visión y proyección sobre el norte pedagógico que promueve la Educación Pública actual, con el fin de realizar en este ámbito un traspaso más amigable a los SLEP.	
Conformación de dotación equitativa y con coeficiente técnico que permita el buen funcionamiento de los establecimientos de acuerdo a normativa vigente y PEI.	
Activación y funcionamiento de todas las redes pedagógicas comunales con sus propios planes de acción y con mecanismos de comunicación interna (acta, programas, registros de asistencia).	
OPORTUNIDADES DE MEJORA	AMENAZAS
Existencia de plataformas digitales gratuitas u otras implementadas por Mineduc.	Falta de claridad sobre procesos administrativos que originarán el traspaso a los SLEP, como por ejemplo: distancia física a San Antonio, dudas respecto a presencia de oficina de Educación Local, traspaso efectivo de funcionarios DAEM, locomoción de estudiantes de zonas rurales, instalaciones, entre otros.
Existencia de capacitaciones, diplomados gratuitos y asesorías en materia de liderazgo ofrecido por Mineduc a través de CPEIP y otras entidades como: Programa Líderes Educativos, Formación en movimiento y red con UVM.	

PROYECCIONES DE MEJORA 2023 y 2024

- Fomentar sistemáticamente al interior de las comunidades educativas la participación, evaluación, difusión y socialización del Reglamento Interno, Manual y Planes de Convivencia Escolar, Reglamento de Evaluación y actividades curriculares y extracurriculares propias del establecimiento educativo.
- Dar mayor uso y/ o crear Página Web para establecimientos que no poseen.
- Dar mayor uso a Redes Sociales institucionales y de DAEM.
- Actualizar Proyecto Educativos Institucionales y Pedagógicos en coherencia con la Política Pública (Ruta Mineduc), el PADEM 2022/2023, incorporando una visión contextualizada, clara y acorde a los nuevos paradigmas educativos del siglo XXI y a los aprendizajes adquiridos en Pandemia.
- Fortalecer el Desarrollo Profesional Docente, instalando progresivamente capacidades internas de liderazgo pedagógico y sistémico en el equipo de gestión y docente en torno al nuevo paradigma educativo de Aprendizaje Profundo.
- Diseñar perfiles directivos contextualizados al PADEM comunal y dar continuidad al acompañamiento a equipos directivos de establecimientos.
- Fortalecer el liderazgo pedagógico sistémico de los equipos de gestión de cada establecimiento educativo, potenciando la articulación interna y efectiva entre director/a, Jefe de UTP, coordinador/a PIE y otras coordinaciones en caso de que las hubiera (Plan de gestión-formato).

b. ANÁLISIS FODA DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I N T E R N A S	Se realiza una gestión pedagógica centrada en la implementación del currículum priorizado.	Organización y destinación de tiempos pertinentes para la colaboración y flexión pedagógica al interior de los EE
	Los establecimientos cuentan e implementan Planes de Recuperación de aprendizajes para estudiantes con rezago pedagógico.	Gestión de capacitaciones y acompañamiento docente al interior de cada EE para docentes en Evaluación Docente.
	Se da cumplimiento total al Convenio del Programa de Integración Escolar y al Decreto N° 170/2009, teniendo una cobertura de 417 estudiantes (339 NEET y 78 NEEP)	
	Gestión de curso: Programa de formación, Círculo de líderes, dirección escolar innovadora y colaborativa (entidad externa y relator internacional experto en la materia) para Directores, Jefes de UTP, coordinaciones académicas y liderazgo intermedio DAEM.	
		AMENAZAS
E X T E R N A S	OPORTUNIDADES DE MEJORA	
	Actualización del Marco para la Buena Enseñanza y Estándares de la Profesión Docente, los que constituyen para un referente para el desarrollo y aprendizaje profesional	Poca disponibilidad de personal docente para cubrir licencias médicas (Aumento de un 50% de las licencias médicas en relación al año anterior).
	Capacitaciones, diplomados gratuitos y asesorías en materia de liderazgo ofrecido por Mineduc a través de CPEIP	

PROYECCIONES DE MEJORA 2023 Y 2024

- Fortalecer la organización y destinación de tiempos pertinentes para la reflexión y análisis de las prácticas pedagógicas docentes de forma colectiva e individual a través de planes de acompañamiento docente (reorganizando la planificación del Equipo de Gestión en los casos que se requiera).
- Se requiere implementar planes de formación local que fortalezcan la gestión de la enseñanza sobre habilidades del SXXI (6C) y apropiación de los nuevos estándares de la profesión docente y MBE.
- Dar continuidad al Plan de Fortalecimiento de las competencias TICs de los docentes, directivos y asistentes de la educación, para la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras (planes diferenciados)
- Establecer mecanismos más efectivos que permitan evaluar y socializar los avances de las redes pedagógicas en el aprendizaje de los estudiantes.

C. ANÁLISIS FODA DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

GESTIÓN DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
I N T E R N A S	
Los establecimientos de la comuna promueven una cultura de respeto y aceptación a la diversidad a través de sus planes de gestión.	Falta plan comunal o una gestión estratégica para fortalecer vínculo escuelas- familias.
A nivel comunal y de establecimientos educativos se realizan gestiones para la promoción del aprendizaje socioemocional, a través de acciones concretas y desde un enfoque pedagógico.	Dificultades para consolidar trabajo colaborativo con CCR, teatro, centro cultural y deporte por falta de protocolos de comunicación
Los establecimientos se involucran con organizaciones territoriales para realizar derivaciones, charlas, consultorías y encuentros comunales.	Falta creación de planes que atiendan la temática. Pendiente hacer diagnóstico en establecimientos. VTF no cuentan con plan estandarizado
Disponibilidad de RRRH DAEM para asesorar y acompañar a los establecimientos educativos en materia de convivencia escolar.	Ausencia de planes de formación o acciones comunales para la promoción del aprendizaje socioemocional
El Plan de Gestión de la Convivencia Escolar se aplica rigurosamente en los establecimientos.	Ausencia del foco socioemocional (explícito) en el PADEM y, por ende, en algunos de los PEI de los establecimientos educativos.
Los planes de Convivencia y apoyo a la gestión se encuentran actualizados en todos los establecimientos y en un nivel de implementación avanzada.	
Mayor involucramiento a las distintas organizaciones funcionales y territoriales en el desarrollo y ejecución de planes de apoyo.	
Fortalecimiento del vínculo Escuela - Familia de cada EE, mediante acciones socio-recreativas en jardines infantiles VTF	

E X T E R N A S	OPORTUNIDADES DE MEJORA	AMENAZAS
	Existencia de orientaciones y apoyos externos en relación a salud mental y capacitación en el área desde Mineduc, Hospital San José de Casablanca y otras redes comunales (RIA, CCR, etc.)	El contexto sociopolítico y económico actual (incertidumbre política, inflación económica, otros).
		Aumento de los índices de violencia escolar a nivel país y de condiciones asociados a la salud mental en estudiantes, apoderados y funcionarios
		Dificultades en transporte que amenaza participación por distancia geográfica de establecimientos educativos y VTFs de otros sectores de la comuna alejados del centro de Casablanca
PROYECCIONES DE MEJORA 2023 y 2024		
<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a la implementación de consejos escolares participativos y resolutivos y dar un espacio de apoyo importante a los Centros de Alumnos. • Fortalecer la participación cultural, deportiva y artística comunal (Reactivar antiguas actividades como: la revista de gimnasia, fiesta de la primavera, entre otras). • Fortalecer la conexión con redes externas que van en apoyo a la integridad de los/as estudiantes, incluyendo las actividades en los planes de gestión de los establecimientos. • Crear instancias de intercambio entre establecimientos, generando acciones para fortalecer sellos territoriales, articulando con el Programa de Participación de la Comunidad Educativa y generando colaboración entre VTF y establecimientos educativos) • Diseñar acciones comunales para fortalecer el vínculo escuela familia • Diseñar acciones comunales para el aprendizaje socioemocional • Diseñar acciones comunales para la valoración de la interculturalidad, que incluyan a los VTF. 		

C. ANÁLISIS FODA DIMENSIÓN RECURSOS

GESTIÓN RECURSOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
La participación de los profesores en cursos, jornadas de perfeccionamiento y capacitación desarrollados y en curso para este año (WISC V, TICS, SEMINARIUM, SOFTWARE ,otros)	El plan de mantención, uso de los espacios físicos e infraestructura que aplica el establecimiento (se requiere eficiencia y gestión anticipada y coordinada entre establecimientos y DAEM).
La participación de los profesores en cursos, jornadas de perfeccionamiento y capacitación desarrollados con los RRHH propios de DAEM y a través de Red con, CCR,UVM y Fundación Liguria)	Uso de los espacios físicos e infraestructura que se aplica en los establecimientos (se requiere eficiencia y gestión anticipada y coordinada entre establecimientos y DAEM)
Inyección de recursos presupuestarios para educación 2022 desde el Municipio.	Eficiencia de procesos administrativos de DAEM y Establecimientos a través de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos de apoyo pedagógico a profesores y estudiantes..
Provisión idónea durante el año, de recursos e implementos de aseo, limpieza, y sanitización de todos los EE .	Falta de información oportuna respecto a los recursos financieros con que cuenta cada establecimiento educativo, para gestionar de acuerdo a ellos.
Presencia de encargado de compras por cada establecimiento en etapa de capacitación y colaboración con Equipo de compras DAEM.	No se cuenta con un sistema de gestión financiera a la que todos los actores involucrados tengan acceso, a fin de realizar una gestión eficiente de los recursos.

E X T E R N A S	<p>Creación de flujograma para sistematización del proceso de compras en primera instancia.</p> <p>Fortalecimiento de Equipo de Compras a partir de contratación de abogado en vía de especialización en Compras Públicas, además de contratación de Técnico Jurídico para apoyo y derivación de secretaría.</p> <p>OPORTUNIDADES DE MEJORA</p> <p>Establecer alianzas con entidades comunales como: clubes deportivos, junta de vecinos y postular a proyectos de mejora de infraestructura escolar.</p> <p>Colaboración intersectorial sector público y privado.</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Incertidumbre sobre aspectos financieros y humanos relativos al traspaso a SLEP.</p>
PROYECCIONES DE MEJORA 2023 y 2024		
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar sistema de Control de Gestión de los recursos y de los Procesos (planificación anticipada) que disminuya la burocracia administrativa. • Fortalecer la implementación idónea de recursos tecnológicos y conectividad en todos los establecimientos educativos (tecnologías para abordar las expectativas del s.XXI) • Fortalecer el rol de los Encargados de Compra de los Establecimientos en colaboración con Equipo de Compras DAEM y demás Departamentos Municipales. • Nombramiento de un encargado de mantenciones menores en cada establecimiento en colaboración con Equipo Mantención DAEM. • Coordinación de Proyectos de Infraestructura con otros departamentos municipales y con MINEDUC/DEP • Implementar monitoreo eficiente del presupuesto en todos los ítems presupuestarios, incluyendo el Plan de Compras de cada establecimiento y planificando colaborativamente los periodos. 		

2. PLANES ESTRATÉGICOS COMUNALES POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN LIDERAZGO

PLAN ESTRATÉGICO PADEM 2023/2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Implementar prácticas de liderazgo intermedio y directivo con foco pedagógico, distribuido y sistémico, con especial énfasis en las habilidades socioemocionales y gestión de los sellos comunales.



DIMENSIÓN LIDERAZGO

Objetivos Específicos	Metas	Indicadores	Acciones	Medios de verificación	Cronograma (Fechas)	Responsables	VINCULACIÓN SELLOS COMUNALES
Fortalecer las capacidades y prácticas de liderazgo de los Equipos de Gestión y Equipo Técnico DAEM en torno al Liderazgo Pedagógico con énfasis en el Desarrollo de Capacidades (MDC), Estándares de la Profesión Docente (MBE) y Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Educativo (MBDLE)	El 80% de los integrantes de la Red de Directores/UTP/PIE participan activamente en talleres, jornadas y del proceso de acompañamiento Técnico DAEM o externo	Jornadas de Talleres y de actualización ejecutados y evaluados colaborativamente.	Talleres y jornadas de actualización Ejecución de Plan de Acompañamiento Técnico Local PATL (visitas, talleres, soporte remoto, actividades pedagógicas conjuntas, entre otros)	Lista de asistencia Evidencias audiovisuales y certificados Plan de Acompañamiento ATPL	Anual	Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores Jefes de UTP Equipo de Gestión	Comunitario Innovación Educativa
Fortalecer el liderazgo directivo e intermedio en la comuna, a través de la Red de Directores, Jefes/as UTP / PIE para avanzar en la implementación de una cultura de colaboración y con foco en el aprendizaje socioemocional.	El 100% de los integrantes de la Red de Directores / UTP / PIE participan activamente en talleres y jornadas.	Talleres y jornadas ejecutadas y evaluadas en la Red Productos o proyectos emanados de las Redes con foco en sellos comunales y mejora educativa.	Talleres y jornadas de actualización en temáticas atingentes	Lista de asistencia Material (PPTs) Evidencias audiovisuales	Anual	Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores Jefes de UTP Coordinadoras PIE	Comunitario Innovación Educativa Cultural, Artístico Y Deportivo Medioambiental
Fortalecer el acompañamiento a equipos de gestión escolar, a través del Modelo de Desarrollo Capacidades (5), impulsando prácticas de reflexión, colaboración, confianza relacional y distribución de liderazgo.	El 80% de los integrantes de la de los Equipos de Gestión, participan activamente en el Acompañamiento Técnico Local.	Planes de acompañamiento ejecutados (asistencia y 4 dimensiones) y evaluados colaborativamente.	Talleres y jornadas de actualización Trabajo colaborativo con equipos directivos y o docentes en proyectos comunes según necesidades detectadas. Articulación de Plan Institucional Anual (PEI, PADEM, PME) y Plan de Acompañamiento Técnico Local. Articulación con equipos directivos en torno al monitoreo y recuperación de aprendizajes. Articulación con equipos directivos para el resguardo de las trayectorias educativas.	Lista de asistencia Evidencias audiovisuales Banco de apoyo virtual /drive Plan de Acompañamiento Proyectos elaborados en conjunto	Anual	Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores Equipos de Gestión	Comunitario E Innovación Educativa

<p>Consolidar las Redes Pedagógicas, Convivencia Escolar, Coordinadoras PIE Comité de Educadoras de Párvulo y Jardines VTF, como Comunidades de Aprendizaje, con trabajo articulado con DEPROV, SEREMI y Academia (Ues)</p>	<p>100% de las Redes se constituyen como Comunidades de Aprendizaje a través de un plan de trabajo</p>	<p>Porcentaje de Planes de Trabajo de cada Red ejecutados y evaluados colaborativamente.</p>	<p>Jornadas mensuales y bimensuales de trabajo en Red Pasantías e intercambios de experiencias entre EE y redes a nivel local, regional o nacional. Trabajo Técnico colaborativo con Deprov y Seremi. Mantener Convenios de colaboración con Universidades.</p>	<p>Registro de asistencia. Fotografías de instancias Proyectos elaborados</p>	<p>Marzo a Noviembre</p>	<p>Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores Equipos de Gestión</p>	<p>Comunitario E Innovación Educativa</p>
<p>Actualizar de forma participativa todos los instrumentos de Gestión Institucional (PEI, MCE, planes y reglamentos) en coherencia con la Política Pública y normativa vigente, incorporando una visión contextualizada a los nuevos paradigmas educativos del siglo XXI</p>	<p>100% de los instrumentos actualizados</p>	<p>Porcentaje de Instrumentos socializados y actualizados: PEI MCE Planes asociados Reglamento de Evaluación</p>	<p>Jornadas de trabajo participativas y democráticas en consejo de profesores y consejo escolar para la creación y validación de los planes Difusión de planes en Página Web, reunión de apoderados, matrícula.</p>	<p>Listas de asistencia Registro de entrega y de cada plan Presentación en consejo escolar de cada EE</p>	<p>Marzo</p>	<p>Directivos Equipo de Gestión Dupla psicosocial Docentes</p>	<p>Comunitario E Innovación Educativa</p>
<p>Implementar un sistema de acompañamiento al Directivo a partir de su respectivo Convenio de Desempeño, a fin de generar un impacto significativo en su gestión, de una Cultura Escolar de altas expectativas.</p>	<p>100% de los directivos retroalimentados en su convenio de desempeño</p>	<p>Convenios de desempeño retroalimentados y acompañados</p>	<p>Presentación de estado de avance anual por convenio. Acompañamientos ejecutados y retroalimentados. Articulación de Plan Institucional Anual y Convenio de Desempeño</p>	<p>Pautas de retroalimentación y sugerencias por cada convenio de desempeño</p>	<p>1er semestre</p>	<p>Directora DAEM Directores</p>	<p>Comunitario E Innovación Educativa Cultural, Artístico Y Deportivo Medioambiental</p>
<p>Potenciar el Consejo Escolar desde lo consultivo a la creación de comunidades colaborativas con rol activo y participativo.</p>	<p>100% de los Consejos Escolares generan instancias de participación de sus representados</p>	<p>Plan de trabajo de Consejo Escolar implementado</p>	<p>Elaboración de Plan de trabajo con Consejo Escolar en base a criterios de colaboración, rol activo y de representatividad.</p>	<p>Registro de asistencia</p>	<p>1er semestre</p>	<p>DAEM Directivos Consejos Escolares</p>	<p>Comunitario E Innovación Educativa</p>
<p>Potenciar la Red de estudiantes (CEAL) desarrollando capacidades de liderazgo y colaboración, a fin de que sean agentes activos y representativos de su establecimiento.</p>	<p>100% de las Red CEAL se mantiene activa y participa en acciones comunitarias desarrolladas en sus planes</p>	<p>Ejecución de los Planes de Trabajo de cada Red</p>	<p>Jornadas mensuales de trabajo en Red</p>	<p>Registro de asistencia. Fotografías de instancias</p>	<p>Abril a Noviembre</p>	<p>DAEM Directores Encargados de CEAL de cada EE</p>	<p>Comunitario E Innovación Educativa Cultural, Artístico Y Deportivo Medioambiental</p>

<p>Planificar la conformación de dotación equitativa y con coeficiente técnico que permita el buen funcionamiento de los establecimientos de acuerdo a normativa vigente y PEI</p>	<p>100% de la dotación conformada de acuerdo con la normativa vigente, a las necesidades de sus PEI y bajo lineamientos comunales</p>	<p>Dotaciones conformadas</p>	<p>Jornadas de análisis y validación de la dotación entre DAEM y Directivos</p>	<p>Matrices de Dotación Decretos Alcaldicios Pauta con lineamientos comunales sobre conformación de dotación.</p>	<p>Enero</p>	<p>Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores</p>	<p>Comunitario e Innovación educativa</p>
<p>Desarrollar el Monitoreo y seguimiento PADEM 2023 y 2024, como así también la evaluación y ajustes de los Planes Anuales.</p>	<p>1 vez al trimestre aplicar pauta de monitoreo y medios de verificación</p>	<p>Aplicación de pauta de monitoreo</p>	<p>Jornadas de monitoreo interna DAEM y con Directivos de EE</p>	<p>Matrices de Dotación. Decretos Alcaldicios. Pauta con lineamientos comunales sobre conformación de dotación.</p>	<p>Trimestral</p>	<p>Directora DAEM Equipo Técnico DAEM Directores.</p>	<p>Comunitario e Innovación Educativa</p>
<p>Actualizar estructura orgánica institucional DAEM, a través de nuevo organigrama, sus respectivas áreas, unidades y su funcionamiento operativo a través de la definición de funciones de las áreas que componen la nueva estructura.</p>	<p>Implementación de la nueva estructura organizacional, a través del decreto correspondiente.</p>	<p>Organigrama actualizado, descripciones de funciones de áreas respectivas</p>	<p>Levantamiento de información para el diseño de la nueva estructura. Diseño de la descripción de funciones Someter a revisión y aprobación. Validación Puesta en marcha.</p>	<p>-Actas de reuniones de Trabajo</p>	<p>Enero 2023</p>	<p>Directora DAEM Profesional asesor DAEM</p>	<p>Comunitario e Innovación Educativa</p>

PLAN ESTRATÉGICO PADEM 2023/2024

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Fortalecer la gestión pedagógica y curricular tendiente al desarrollo de aprendizajes integrales y orientados hacia el Aprendizaje Profundo, con énfasis en el desarrollo de Trayectorias Educativas Positivas.



DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Objetivos Específicos	Metas	Indicadores	Acciones	Medios de verificación	Cronograma (Fechas)	Responsables	VINCULACIÓN SELLOS COMUNALES
Avanzar con todos los estudiantes desde su particularidad para que desarrollen aprendizajes integrales, teniendo como base el Currículo Vigente, con énfasis en el Aprendizaje Profundo.	100% de los docentes planifican en base al currículo vigente y o priorizado, con referencia del PEI y Aprendizaje Profundo	Planificación en base al currículum vigente y o priorizado, con referencia del PEI y Aprendizaje Profundo	Elaboración de Plan Curricular por EE Implementar un sistema de Planeación curricular por EE Gestionar lineamientos curriculares y pedagógicos por EE	Planificación Curricular Talleres orientativos sobre Planeación y Gestión Curricular	1er semestre 2023	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario E Innovación Educativa
Avanzar con todos los estudiantes en su desarrollo integral, resguardando las transiciones y trayectorias educativas, a través de planes de acción institucionales	100% de los equipos Directivo y docentes planifican e implementan sus planes en Trayectorias Educativas y Proyectos de Transición Educativa	Planificación base al currículum vigente y o priorizado, con referencia del PEI y aprendizaje profundo	Desarrollar estrategias para seguimiento de factores de riesgo: ausentismo, repitencia. otros. Constituir equipos de trabajo para el seguimiento de trayectorias educativas y o tutores acompañantes de casos críticos Realizar consejos pedagógicos mensuales Elaborar Proyectos de Transición Educativa en todos los EE	Planes de resguardo de Trayectorias Educativas y Proyectos de Transición Educativa	Anual	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario E Innovación Educativa
Proporcionar apoyo específico a los estudiantes que muestran rezago pedagógico, previniendo la deserción escolar.	100% de las necesidades formativas detectadas	Plan de talleres, reforzamientos, u otro sistema de apoyo ejecutado en torno a los objetivos y metas propuestas.	Diseñar e implementar un Plan de Talleres de Reforzamiento y apoyo psicopedagógico para los estudiantes que lo requieran u otro sistema de apoyo Articular acciones de apoyo en conjunto con PIE	Registro de asistencia a capacitaciones o talleres Planificaciones y material didáctico PACI	Anual	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario E Innovación Educativa

Fortalecer la implementación del Plan Formación Local de Desarrollo Profesional Docente, instalando progresivamente capacidades internas de	100% de las necesidades formativas detectadas 80 % de los PFLDPD ejecutados	Porcentaje de planes de Formación Local para el DPD de cada EE diseñados e implementados en comunidad	Elaboración Participativa de los PFLDPD en cada EE Contratar capacitaciones o asesorías externas según necesidad contextual	Registro de asistencia	Anual	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario E Innovación Educativa Cultural, Artístico Y Deportivo
liderazgo pedagógico, teniendo como sustento los Estándares de la Profesión Docente.							
Fortalecer las competencias TICs de los docentes, directivos y asistentes de la educación, para la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras.	100% de las necesidades formativas detectadas	Porcentaje de directivos y asistentes de la educación, son capacitados de acuerdo a necesidades detectadas.	Ejecución de Talleres inter-nos compartiendo buenas prácticas entre docentes y en coordinación con Red de Enlaces Contratar capacitaciones o asesorías externas según necesidad contextual	Registro de asistencia a capacitaciones o talleres Planificaciones y material didáctico desarrollado, con uso de las TICs	1er semestre	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario e Innovación educativa
Monitorear sistemáticamente los aprendizajes de los estudiantes, a través de estrategias de evaluación formativa y de evaluaciones DIA, a fin de tomar decisiones pedagógicas basadas en evidencia.	El 100% de los estudiantes rinden evaluaciones DIA El 80% de los docentes elabora Planes Evaluativos	Porcentaje de Instrumentos aplicados, retroalimentados y analizados para la toma de decisiones pedagógicas	Implementar calendario de evaluaciones DIA/sumativas/formativas por EE Implementar Planes de Acompañamiento docente con foco en la evaluación de aprendizajes, diversificación de la enseñanza, decreto 67 y 83. Diseñar, ajustar e implementar Planes Evaluativos (planif docente), en base a datos recopilados.	Informe de resultados DIA Registro de profesores sobre análisis de Planes de acompañamiento docente Plan Evaluativo docente	Anual	DAEM Directivos y Jefas de UTP Coordinadora de cada EE Docentes	Comunitario e Innovación educativa

Otorgar estrategias efectivas de apoyo académico a estudiantes con proyección a la educación superior y/o con altas capacidades.	El 100% de los estudiantes calificados participan del programa BETA, Preuniversitario y Feria Vocacional	Convenio BETA ejecutado	Participación de estudiantes de enseñanza media en BETA, Preuniversitario y Feria Vocacional Gestión de traslados Monitoreo de estudiantes	Nóminas de estudiantes participantes Convenios y decretos de contratación.	Anual	DAEM Directores Jefes de UTP Orientadores encargados por EE	Comunitario e Innovación Educativa
Fomentar la inclusión educativa para estudiantes con NEE en todos los E.E., dando cumplimiento al Convenio del Programa de Integración Escolar y al Decreto N° 170/2009	Se postulará al PIE utilizando el 100% de los cupos otorgados para estudiantes con necesidades educativas especiales en los E.E.	Dotación PIE, según necesidades de estudiantes. Porcentaje de planes de trabajo individuales aplicados y evaluados sistemáticamente.	Implementar un Plan de monitoreo de los casos de estudiantes PIE por EE en articulación con los planes de trabajo individuales. Fortalecer prácticas de docencia en torno a la creación de PACI, PAI, otras Reuniones de articulación en Red de UTP Reuniones de coordinación PIE mensual	Evaluaciones Nómima de estudiantes ingresados en plataforma FUDEI	Anual	DAEM Coordinadora comunal PIE Directores Jefes de UTP Coordinadoras PIE de cada EE	comunitario e Innovación educativa
Fomentar la inclusión educativa para estudiantes con NEE en todos los Jardines Infantiles VTF	100% de los talleres ejecutados.	Porcentaje de Planes de trabajo individuales y o por curso ejecutados y evaluados sistemáticamente Porcentaje de Planificación conjunta ejecutadas	Contratación Psicopedagoga y fonoaudiólogo. Talleres y acompañamiento psicopedagógico. Apoyo fonoaudiológico.	Planes de trabajo individuales y o por curso Planificación conjunta entre EPA y EDI	Anual	DAEM Coordinadora comunal PIE Directores Jefes de UTP Educativas de párvulos	Comunitario e Innovación educativa

PLAN ESTRATÉGICO PADEM 2023/2024

DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Fortalecer una política comunal de promoción de la convivencia escolar pacífica, democrática e inclusiva, que refuerce los vínculos desde el aprendizaje socioemocional y valore la diversidad de las comunidades educativas.



DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

Objetivos Específicos	Metas	Indicadores	Acciones	Medios de verificación	Cronograma (Fechas)	Responsables	VINCULACIÓN-SELLOS COMUNALES
Fomentar en cada establecimiento una cultura de respeto y aceptación a la diversidad, que sea un verdadero apoyo a la conformación de comunidades educativas inclusivas.	100% de los Equipos de Convivencia y VTF, funcionan actualizados en Convivencia e inclusión.	Porcentaje de ejecución del Plan de gestión de Convivencia escolar de cada E.E. y del plan de coordinación comunal de convivencia escolar. Manuales de Convivencia Escolar y protocolos con enfoque de derecho, sin discriminación y perspectiva de género actualizados e implementados	Capacitaciones en temáticas alusivas al área, dirigidas hacia los Encargados de Convivencia Escolar. Instancias para la promoción del bienestar de las comunidades educativas a través de auto cuidados y asesorías. Revisión y monitoreo de Manuales de convivencia Escolar y protocolos.	Actas de reuniones y jornadas Fotografías y/o listas de asistencia.	Marzo a diciembre	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E. Equipo de C.E. DAEM	Comunitario
Fortalecer el aprendizaje socioemocional en cada uno de los estamentos de las comunidades educativas, favoreciendo el bienestar emocional, la retención escolar y la salud mental.	100% de las comunidades escolares cuentan con un plan de aprendizaje socioemocional actualizado. 100% de los equipos de convivencia escolar y VTF participan en instancias de actualización alusivas a la temáticas.	Porcentaje de ejecución de los planes de aprendizaje socioemocional de los E.E. y del plan de coordinación comunal de convivencia escolar.	Revisión y monitoreo del plan de aprendizaje socioemocional de los E.E. Generar acciones institucionales y comunales para promover el desarrollo socioemocional, en coordinación con redes comunales internas y externas, considerando la articulación de la coordinación PIE y Unidad Técnica Pedagógica, DAEM. Gestionar jornadas alusivas a la temática. Difundir material de apoyo para la promoción de la retención escolar. Desarrollar Jornadas de trabajo con RED de directivos.	Planificaciones, listas de asistencia. Fotografías, registro de entrega de material y/o registro de actas.	Marzo a diciembre	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E. Equipo de C.E. DAEM	Comunitario

Potenciar la interculturalidad y multiculturalidad como parte de la convivencia escolar de los E.E.	El 100% de las comunidades educativas participa en instancias de valoración de la diversidad intercultural.	Porcentaje de realización de jornadas de valoración de la diversidad intercultural.	Jornadas comunales de valoración de la diversidad intercultural. Instancias de valoración de la diversidad intercultural en cada E.E.	Listas de asistencia, correos electrónicos y/o fotografías.	Marzo a diciembre	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E. Equipo de C.E. DAEM	Cultural y comunitario
Potenciar la identidad cultural, sellos territoriales y sellos identitarios de cada unidad educativa, en articulación con extraescolar y escuelas abiertas.	100% de los E.E. potencian su identidad y sellos a través de actividades colaborativas en escuelas y VTFs y en articulación con las redes comunales internas.	Porcentaje de ejecución de acciones colaborativas entre E.E y VTFs. Ejecución de acciones para el fortalecimiento de sellos identitarios, organizadas con redes comunales internas.	Instancias de fortalecimiento de los sellos territoriales organizadas en colaboración entre E.E. y VTFs. Instancias de fortalecimiento de los sellos identitarios de cada E.E.	Listas de asistencia y/o fotografías.	Marzo a diciembre	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E. Equipo de C.E. DAEM	Cultural, ambientalista, comunitario e Innovación Educativa
Fortalecer el vínculo escuela-familia de cada E.E. y VTF, mediante acciones comunales y en articulación con Escuelas Abiertas y Extraescolar.	100% de las comunidades educativas participan en acciones que favorezcan el vínculo escuela-familia	Porcentaje de realización de encuentros comunales y de E.E. para el fortalecimiento del vínculo escuela familia.	Instancia de encuentro comunal para el fortalecimiento del vínculo escuela familia. Instancias de reunión en cada E.E. para el fortalecimiento del vínculo escuela familia.	Listas de asistencia y/o fotografías.	Marzo a diciembre.	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E. Equipo de C.E. DAEM	Comunitario.
Potenciar el trabajo colaborativo y mancomunado con redes territoriales (CCR, Biblioteca, Centro Cultural, Teatro, Hospital, Carabineros, PPF,	100% de las comunidades educativas realizan acciones en coordinación con las redes territoriales de la	Porcentaje de ejecución de acciones coordinadas con las redes territoriales en todos los E.E.	Acciones coordinadas con las redes territoriales incluidas en los planes de gestión de cada E.E.	Registro de actividades Nóminas de participantes Registro fotográfico y audiovisual	Marzo a diciembre.	Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Directores de los E.E.	Comunitario

<p>OPD, SENDA pre- viene, Oficina de la mujer, Oficina de migración, RIA y Centro de Deportes, Corporación Casablanca), incluyendo las acciones en los planes de gestión de cada E.E.</p>	<p>comuna y responden al contexto, diagnóstico y necesidades particulares de cada EE</p>	<p>100% de los E.E. cuentan con un Plan Sexualidad, afectividad y género y un Plan de Formación ciudadana actualizado.</p> <p>100% de los E.E. participan en instancias comunales de reflexión y actualización sobre las temáticas señaladas.</p>	<p>Porcentaje de ejecución de los planes de los E.E. y del plan de coordinación comunal de convivencia escolar.</p>	<p>Encuentros para la revisión y monitoreo de los Planes de Formación Ciudadana y Planes de sexualidad, afectividad y género.</p> <p>Jornadas comunales, participativas y reflexivas allusivas a las temáticas señaladas.</p>	<p>Listas de asistencia y/o fotografías.</p>	<p>Marzo a diciembre.</p>	<p>Equipo de C.E. DAEM</p>	<p>Encargado/a de Convivencia escolar de cada E.E. Equipo de C.E. DAEM</p>	<p>Comunitario</p>
---	--	---	---	---	--	---------------------------	----------------------------	--	--------------------

PLAN ESTRATÉGICO PADEM 2023/2024

DIMENSIÓN RECURSOS

OBJETIVO GENERAL/ESTRATÉGICO:

Asegurar el cumplimiento de los planes de acción del Plan Anual a través de una gestión administrativa y financiera eficiente, alineada con los sellos identitarios comunales y con los objetivos estratégicos PADEM 2023/24



DIMENSIÓN RECURSOS

Objetivos Específicos	Metas	Indicadores	Acciones	Medios de verificación	Tipo de Financiamiento	Cronograma (Fechas)	Responsables	VINCLACIÓN SELLOS COMUNALES
Asegurar el financiamiento de iniciativas y acciones contempladas en plan estratégico.	80% de cumplimiento de requisitos que permitan la adjudicación de los recursos financieros.	Porcentaje de adjudicación de convenios y proyectos.	Monitoreo y seguimiento de procesos orientados a la adjudicación de convenios y proyectos.	Comprobantes de ingresos. Decretos Alcaldicios de aprobación de convenios. Rendiciones, Decretos de pagos.	Subvención Regular FAEP SEP PIE Bicentenario JUNJI	Anual	DAEM	Comunitario Cultural artístico y deportivo Ambientalista Innovación educativa
Implementar proyectos de equipamiento y convenios de mejora de la infraestructura, atendiendo las necesidades de los establecimientos educativos.	100% de Cumplimiento de Carta Gantt de Convenios y proyectos durante el año 2023	Porcentaje de ejecución de convenios y proyectos.	Ejecución y monitoreo de Proyectos de Infraestructura, Fortalecimiento Educativo, Proyecto Bicentenario e iniciativas de Mejoramiento y Conservación de EE y VTF.	Informe de Control de Gestión de Convenios Decretos Alcaldicios Facturas Registro fotográfico Ingresos y rendiciones.	Subvención Mantenimiento FAEP Bicentenario JUNJI SEP PIE	Anual	Directora DAEM Departamento de mantenimiento DAEM Directores de los EE	Comunitario Cultural artístico y deportivo Ambientalista Innovación educativa
Implementar un sistema de gestión administrativa y financiera eficiente para la Gestión Estratégica y mejora continua.	100% de implementación y puesta en marcha de sistema de gestión.	Porcentaje de implementación de sistema de gestión.	Contratación de Encargado de finanzas. Implementación de sistema de control de gestión (SCG) Ejecución de software gestión Formación para el mejoramiento las competencias del personal administrativo.	Informes de Gestión (Disciplina de revisión y monitoreo de "Indicadores de Rendimiento" (KPI))	Fondo de gestión (aporte municipal)	Anual	Directora DAEM Departamento de Planificación Departamento Administrativo ⁶	Comunitario Innovación educativa

Proyección 2023 de nueva orgánica institucional

Aumentar la eficiencia en procesos de compras	100% de los encargados de compra capacitados y 90 % de los planes ejecutados	Porcentaje de capacitaciones y % de ejecución de compras	Capacitar el rol de los encargados de compra a través de plataforma Chilecompras Monitorear la articulación de los encargados de compras para la correcta ejecución presupuestaria (cadena de ejecución de Recursos) Monitorear ciclo de proceso de compras Ejecutar Plan de Adquisiciones de cada Establecimiento y del DAEM	Certificados de capacitación aprobados Órdenes de compra aceptadas Decretos de pago	Subvención Regular FAEP SEP PIE Bicentenario JUNJI	Anual	Directora DAEM Departamento de planificación Departamento Administrativo ⁷ Encargados de compra Encargados de convenios y/o proyectos	Comunitario Cultural artístico y deportivo Ambientalista Innovación educativa
Sistematizar y moderar el sistema de gestión documental y de inventario a través de un ordenamiento interno que favorezca el traspaso a los SLEP	60% digitalización documental y de inventario 60% de cumplimiento de exigencias mínimas requeridas para el correcto proceso de traspaso a SLEP.	Porcentaje de digitalización documental y cantidad de funcionarios capacitados Porcentaje de cumplimiento de exigencias mínimas para el debido traspaso	Implementar un sistema de digitalización documental e inventarial Contratar asesoría externa para acompañamiento y cumplimiento de hitos claves para el traspaso SLEP Emplear/contratar plataforma de gestión documental y resguardo informático Instalación de capacidades en los funcionarios para cumplir perfil y/o competencias para postulación a SLEP	Carpetas de funcionarios docentes y asistentes de la educación Bases de Licitación para auditoría financiera exigida para el debido traspaso	Subvención Regular FAEP	Anual	Directora DAEM Departamento de planificación Departamento Administrativo ⁸ Encargado de compra Encargados de convenios y/o proyectos	Comunitario Innovación educativa y tecnológica
Consolidar las prácticas prevención de riesgos, seguridad escolar y fortalecimiento del bienestar, higiene y clima laboral	100% de los EE cuentan con su Plan PISE y de Higiene y Seguridad actualizados e implementados e implementan acciones de prevención y bienestar.	Porcentaje de EE con sus planes PISE y de Higiene y Seguridad actualizados e implementados.	Ejecución y monitoreo de planes PISE y de Higiene y Seguridad de todos los EE Implementación de charlas y actividades formativas a nivel institucional Aplicar Test o cuestionarios de Clima Laboral y Organizacional Implementación de actividades de Autocuidado a nivel DAEM, entre EE y por EE.	Planes actualizados Correos electrónicos con retroalimentaciones Evidencias fotográficas Planes de intervención para EE con necesidad	Subvención Regular SEP	Anual	Directora DAEM E C Daem Prevencionista de riesgos	Comunitario Cultural artístico y deportivo

7 Proyección 2023 de nueva orgánica institucional
8 Proyección 2023 de nueva orgánica institucional

IX

CAPÍTULO

PRESUPUESTO

ANTEPROYECTO PRESUPUESTO SECTOR EDUCACION INGRESOS 2023

ANTEPROYECTO PRESUPUESTO SECTOR EDUCACION INGRESOS 2023					SUB. GENERAL (ADM)	LEY SEP	LEY PIE	JUNJI	
					2023	2023	2023	2023	
CUENTA					DENOMINACIÓN	M\$	M\$	M\$	M\$
1					ACTIVO	6.164.938	843.649	575.215	429.132
11					RECURSOS DISPONIBLES	6.164.938	843.649	575.215	429.132
115					DEUDORES PRESUPUESTARIOS	6.164.938	843.649	575.215	429.132
11505					C X C TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.014.938	838.649	567.167	413.132
11505	03				DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	6.014.938	838.649	567.167	413.132
11505	03	003			DE LA SUBSECRETARIA DE EDUCACION	3.999.938	838.649	567.167	
11505	03	003	001		SUBVENCION ESCOLARIDAD	3.999.938	0	567.167	
11505	03	003	001		SUBVENCION FISCAL MENSUAL	3.999.938		567.167	
11505	03	003	004		OTROS APORTES	0	838.649	0	
11505	03	003	004		SUBVENCION ESCOLAR PREFERENCIAL LEY N°20.248		838.649		
11505	03	004			DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES				323.132
11505	03	004	001		CONVENIOS EDUCACION PREBASICA				323.132
11505	03	004	001	001	PAPELUCHO-JARDINES INFANTILES URBANOS				153.466
11505	03	004	001	003	CANTOS DEL BOSQUE-JARDINES INFANTILES RURALES				53.433
11505	03	004	001	004	ABEJITA DE MIEL- JARDINES INFANTILES RURALES				72.893
11505	03	004	001	005	EL VALLE DE ALBERTO				43.340
11505	03	007	999		OTRAS TRANSFERENCIAS DEL TESORO PÚBLICO	175.000			
11505	03	009			DE LA DIRECCION DE EDUCACION PUBLICA				
11505	03	009	001		FONDO DE APOYO DE LA EDUCACION PUBLICA				
11505	03	101			DE SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTION	1.840.000			90.000
11508					C X C OTROS INGRESOS CORRIENTES	150.000	5.000	8.048	16.000
11508	01				RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	150.000	5.000	8.048	16.000
11508	01	002			RECUPERACIONES ART 12 LEY 18.196	150.000	5.000	8.048	16.000
11508	99				OTROS				
11508	99	999			OTROS				
11508	99	999	002		DESCUENTOS Y REINTEGROS DEL PERSONAL				
11508	99	999	004		INGRESOS VARIOS				
11513					C X C TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL				
11513	03				DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS				
11513	03	004			DE LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN				
11513	03	004	002		OTROS APORTES				
11515					SALDO INICIAL DE CAJA	207.986	364.151	0	
TOTALES						6.372.924	1.207.800	575.215	429.132

NOTA:

Presupuesto proyectado sin reajuste y de acuerdo a lo ingresado al año 2022, debido que a la fecha no existe información oficial desde MINEDUC respecto a :

- Incremento de la USE
- Modelo de subvención vía asistencia voucher
- Reajuste del sector público (variación IPC)
- Ingresos varios por otras subvenciones entregadas por MINEDUC (PIE, SEP, JUNJI)

Además, se requiere considerar la definición del aporte municipal de acuerdo a discusión de presupuesto Municipal 2023.

X

CAPÍTULO

PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO

1.- PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO:

El seguimiento y monitoreo son actividades que apoyan el correcto funcionamiento del instrumento PADEM y su aplicación a la realidad, de manera tal que nos permitan verificar la eficiencia y eficacia de la ejecución del Plan en un tiempo y territorio dados.

El monitoreo comprende actividades de seguimiento, tales como el cumplimiento de metas, objetivos, presupuesto y plazos para obtener la información oportuna que permita tomar medidas correctivas tendientes a resolver posibles problemas o supuestos emergentes en dicho plan.

El plan de seguimiento se sustentará en la evaluación sistemática y procesual de las acciones (al menos de forma trimestral) por parte de cada director/a y el equipo DAEM ; conforme se irán desplegando las acciones del plan y por ende cumpliendo las actividades planeadas para el sistema educativo.

a).- Medios de Monitoreo:

- Plan de ejecución presupuestaria.
- Los objetivos y sus indicadores.
- Las metas y su logro.

b).- Calendarización

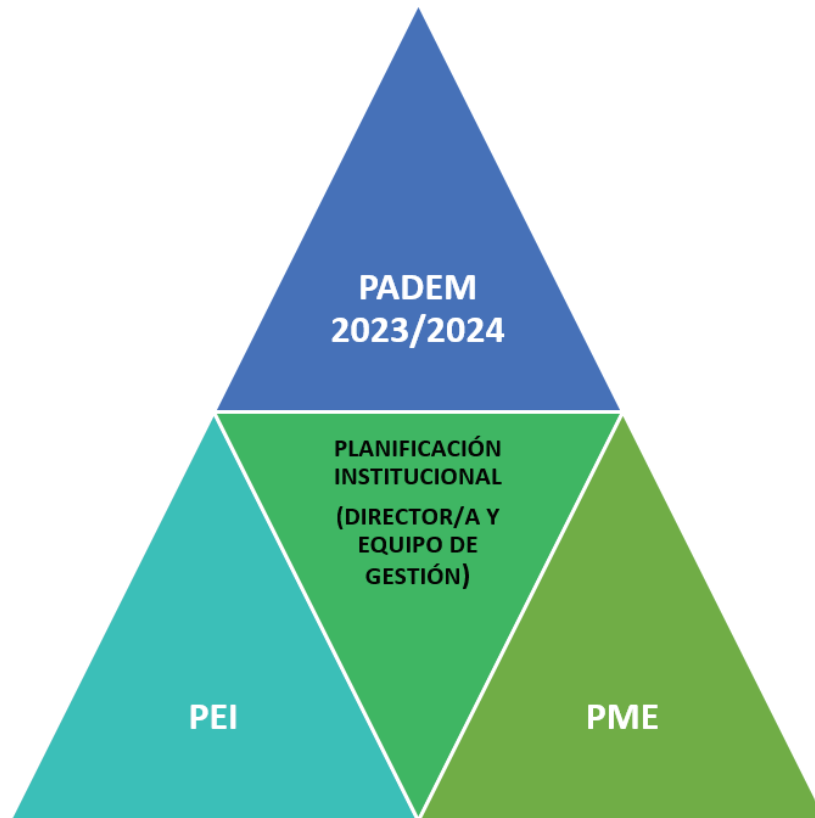
- Junio y septiembre 2023, participando los Directores de Establecimientos y el Equipo DAEM.
- Diciembre de 2023, correspondiente a la evaluación final del PADEM y proyección 2024.

C).- Plan de Gestión Institucional por EE:

- Diciembre 2022, se solicitará a cada equipo directivo la PLANIFICACIÓN 2023 de su establecimiento en torno a 3 instrumentos claves (PEI, PME y PADEM), la que tendrá como fin articular la gestión interna institucional en conexión con el presente PADEM. Este plan contendrá una carta Gantt, que permita el seguimiento y monitoreo de la gestión interna y constituirá un puente de conexión para el Acompañamiento Técnico Pedagógico Comunal.

- Este plan será expuesto durante el mes de marzo 2023, en Red de Directores para ser retroalimentado en comunidad.





El Equipo Directivo del DAEM a través de los planes comunales, los planes de acompañamiento a EE y el instrumento para el monitoreo-seguimiento anual del PADEM serán los responsables de su aplicación procesual y total.





ANEXOS

1.- OTROS PLANES

a) PLAN SOPORTE TÉCNICO

OBJETIVO GENERAL/ESTRATÉGICO:

Robustecer el Soporte Técnico informático para cuidar y mantener la infraestructura computacional de los EE y DAEM, coordinando los diferentes programas, proyectos y acciones que favorezcan la adopción e inserción de las TICs al interior del sistema educacional en su conjunto

RESPONSABLE: Jonathan Torres Vidal, Encargado Unidad Informática



Objetivos Específicos	Metas	Acciones	Cronograma (Fechas)	Responsables
Implementar Soporte de infraestructura con carácter correctivo y preventivo para dar soluciones a incidentes y/o asistencia	Dar soporte técnico informático en sus requerimientos técnicos de software y hardware a: <ul style="list-style-type: none"> • Escuelas y Liceo • Jardines • Administración Central DAEM Obtener diagnóstico de las necesidades técnicas del 100% de los EE	-Coordinación con Encargados de Enlaces de cada EE -Elaborar Plan anual en torno a las necesidades detectadas -Monitorear cumplimiento de acciones	Plan anual	Encargado Unidad Informática
	Asesoramiento en compras de recursos tecnológicos adecuados por parte de los EE, Jardines y Admin. Central DAEM	Acompañar y recomendar a Encargados de Compras y Adquisiciones DAEM en procesos de compras de HW y SW.	Plan anual	Encargado Unidad Informática
	Implementación de conectividad robusta y que cubra las necesidades de cada EE	Postular los EE a Proyectos de Innovación Tecnológica impulsadas por el Centro de Innovación del Mineduc Contratar Servicios de Internet mediante licitación con fondos Sostenedor Ser contraparte entre CIM y DAEM. Proveedores y DAEM	Octubre 2022 Marzo 2023	Encargado Unidad Informática
	Implementación de Salas de Enlaces con equipamiento de vanguardia	Coordinar los proyectos de Enlaces en el 100% de los establecimientos educacionales beneficiados (o con fondos propios), gestionando los procesos de postulación, monitoreo y difusión de información relevante. Coordinación con los Encargados de Enlaces.	Plan Anual	Encargado Unidad Informática
Actualizar conocimientos y capacidades para acortar brecha digital en personal administrativo del DAEM y EE	Capacitar en el uso de herramientas ofimáticas a personal de Administración central y administrativos de cada EE	Diseñar programa de capacitación según niveles de conocimientos: básico, medio y avanzado. Coordinar contratación de proveedor de servicio de capacitación y certificación.	Plan anual en articulación con Encargado de Enlaces	Encargado Unidad Informática

		Velar que las certificaciones sean agregadas al currículum de cada participante Coordinación de las actividades de capacitación con Encargado de Enlaces según corresponda		
	Fortalecer el correcto uso de recursos informáticos en el 100% de los EE	Realizar reuniones con encargados de Enlaces de cada EE Difusión y promoción de los recursos y sus usos en los EE	Plan Anual	Encargado Unidad Informática
Brindar soporte en plataformas digital con enfoque preventivo y correctivo, cuidando así los canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa	Mantenimiento total de sitio web DAEM y EE	Administrar hosting, dominios y sitios web Coordinar con encargados de comunicaciones de EE Coordinar contratos y renovaciones de hosting y nombres de dominio	Plan Anual	Encargado Unidad Informática
	Soporte TIC a RRSS	Coordinación directa con Encargada de RR.PP	Plan Anual	Encargado Unidad Informática
	Mantener y administrar la central Workspace de Google para continuar generando el entorno educativo y trabajos digital con y para estudiantes.	Mantenimiento de usuarios Reuniones de coordinación Soporte administradores	Plan Anual	Encargado Unidad Informática

b) PLAN PREVENCIÓN DE RIESGOS 2023/2024

OBJETIVO GENERAL:

Efectuar acciones permanentes de Prevención de Riesgos en los Establecimientos Educacionales y Unidades Municipales, con el propósito de evitar los accidentes y las consecuencias que traen consigo, tanto al elemento humano como a los bienes materiales.

En base al objetivo anterior lograr que la gestión de Prevención de Riesgos se efectúe con una conciencia clara de su necesidad y con actitud positiva, incluyendo en ello a todos los niveles de la organización.

RESPONSABLE:

Guillermo Ascencio Flores / N° Registro SEREMI VP/T-960-.



Meta	Acciones	Indicadores	Fecha	Responsable	Recursos
Evaluación, control de entrega y uso de Equipos de Protección Personal y ropa de trabajo para funcionarios pertenecientes a Educación, para temporada verano e invierno	Se evaluará y controlará la entrega y uso de Elementos o Equipos de Protección Personal, con carácter de permanente mientras el funcionario se encuentre expuesto a la potencialidad de riesgo.	Mediante catastro en base a planillas se mantendrá ingresado los datos de tallas de cada uno de los funcionarios involucrados.	Enero/octubre 2023	DAEM Oficina de Prevención de Riesgos.	D.A.E.M.
	Se gestionará la compra y entrega de equipamiento de protección personal y ropa de trabajo, para época verano e invierno	Se tomará en contacto a empresas acreditadas, para la realización de presupuestos formales, los cuales serán gestionados para su posterior evaluación, compra y recepción.			
Gestión con empresas que cuenten con autorización sanitaria para aplicación de controles de plagas en recintos educacionales y unidades pertenecientes a D.A.E.M.	Una vez gestionada la empresa a realizar los trabajos, se entrega información de carácter preventivo con actividades a realizar; antes, durante y después de cada aplicación. En los establecimientos o unidades a aplicar.	La información preventiva será entregada a todo el personal del establecimiento o unidad a aplicar.	Feb/jul/nov 2023	DAEM Oficina de Prevención de Riesgos	D.A.E.M.
	Se supervisa en todo momento cada una de las fases para eliminar el riesgo al mínimo, y velar por la seguridad integra tanto de funcionarios como alumnos y párvulos, y vecinos externos.	Prevencionista de Riesgos, se mantendrá en el lugar durante la aplicación, de control de plaga.			
Trabajos de asesoría y apoyo a funcionamiento de Comités paritarios de higiene y seguridad	Se asesora la realización de elecciones, designación, capacitación y funcionamiento de los diversos CPHS con los cuales cuenta la Ilustre Municipalidad de Casablanca. En este caso se cuenta con 5 CPHS, lo cual por Ley deben estar en funcionamiento y se deben seguir cada una de las decisiones designadas en reunión.	CPHS Ilustre municipalidad de Casablanca CPHS Escuela Domingo Ortiz de Rozas. CPHS Escuela Arturo Echazarreta Larraín CPHS Liceo Manuel de Salas. CPHS Escuela Manuel Bravo Reyes	Una vez al mes *Pudiendo haber reuniones extraordinarias, según necesidad del Comité	Oficina de Prevención de Riesgos.	D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casa- blanca

<p>Apoyo en la aplicación de protocolos exigidos por Ministerio de Salud.</p>	<p>Estos protocolos son aplicados a nivel universal por consiguientes se encuentran presentes las diversas áreas pertenecientes a Ilustre Municipalidad de Casablanca. Este requerimiento es obligatorio para toda empresa pública y privada, y su incumplimiento es castigado con multas y penas administrativas</p>	<p>Protocolo Psicosociales. Protocolo TMERT. Protocolo Radiación UV</p>	<p>Semestral</p>	<p>Ilustre Municipalidad de Casablanca D.A.E.M. Oficina Prevención de Riesgos</p>	<p>D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casablanca</p>
<p>Elaboración de plan de acción a ejecutar durante cualquier tipo contingencia a ocurrir sean estas del tipo natural o humana.</p>	<p>En este plan están consideradas cada una de las actividades a realizar con designación de roles específicos, en los cuales se encuentran presentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encargados de comunicación externa. - encargados de evacuación. - Encargados de primeros auxilios. - Encargados de uso de equipos de extinción de incendios. <p>Para mantener en constante conocimiento a nuestro personal de establecimientos educacionales, se prepara a ciertos grupos específicos entregando los conocimientos necesarios para poder aplicarse al momento de ocurrir alguna contingencia. Dentro de los conocimientos entregados se encuentran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de emergencias. - Uso y manejo correcto de equipos de extinción de incendios. - Curso básico de primeros auxilios. 	<p>Establecimientos Educacionales Municipales: Escuela Domingo Ortiz de Rozas. Liceo Manuel de Salas. Escuela Manuel Bravo Reyes Escuela Arturo Echazarrera Larraín Escuela Humberto Moath. Escuela de Lagunillas Escuela San Pedro de Quintay.</p> <p>Actividades masivas Ilustre Municipalidad de Casablanca. Jardines Infantiles Municipales: Jardín Infantil y Sala Cuna Papelucho Jardín Infantil y Sala Cuna Abejitas de Miel de Lagunillas Sala Cuna Cantos del Bosque.</p>	<p>Establecimientos educacionales Permanente Eventos masivos Ilustre Municipalidad de Casablanca: Febrero, Mayo Octubre Fiestas costumbristas: una vez al mes</p>	<p>Ilustre Municipalidad de Casablanca D.A.E.M. Oficina Prevención de Riesgos</p>	<p>D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casablanca</p>

<p>Capacitación Como elemento diferenciador en toda organización, el equipo humano marca la diferencia y un grupo capacitado responderá de mejor manera a los desafíos que la competitividad le imponga, para ello se proponen las siguientes actividades de capacitación, las que serán implementadas en cada dirección, con el apoyo del instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T.)</p>	<p>Inducción trabajador nuevo. Esta instrucción la dará la Sección de Prevención de Riesgos a todo funcionario que ingrese al municipio en carácter de Planta, Contrata e incluso Honorarios. Deberá incluir los siguientes temas: -Ley N°16.744. -Obligación de informar los riesgos en el lugar de trabajo. -Procedimiento adecuado para realización de trabajos y sus medidas preventivas. -Uso adecuado de equipamiento de protección personal.</p>	<p>Accidente de Trabajo. De Trayecto. Enfermedades Profesionales Ley 16.744 y sus alcances Riesgos asociados al trabajo. Reglamento Interno y entrega de éste y debe ser suscrito por el funcionario dando cuenta que ha tomado conocimiento. Procedimiento en caso de accidente. Otros a definir por la administración.</p>	<p>mensual *Pudiendo haber reuniones extraordinarias, según necesidad del Comité</p>	<p>Ilustre Municipalidad de Casablanca D.A.E.M. Oficina Prevención de Riesgos</p>	<p>D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casablanca</p>
<p>Inspecciones y elaboración de informes técnicos</p>	<p>INSPECCIONES PLANEADAS Inspección de las condiciones existentes en los recintos municipales u operaciones de terreno. Esta actividad se desarrollará en cualquier horario y sin aviso previo, según el estándar establecido por la Administración, con el objetivo de detectar posibles condiciones inseguras. OBSERVACIONES PLANEADAS. Observaciones de las actividades realizadas por los funcionarios con el fin corregir desviaciones respecto de la forma y oportunidad con que fueron definidas previamente, ya sea por la Jefatura o por la Sección de Prevención de Riesgos.</p>	<p>Establecimientos Educativos Municipales: Escuela Domingo Ortiz de Rozas. Liceo Manuel de Salas. Escuela Manuel Bravo Reyes Escuela Arturo Echazarrreta Larraín Escuela Humberto Moath. Escuela de Lagunillas Escuela San Pedro de Quintay. Ilustre Municipalidad de Casablanca. Jardines Infantiles Municipales: Jardín Infantil y Sala Cuna Papelucho Jardín Infantil y Sala Cuna Abejitas de Miel de Lagunillas Sala Cuna Cantos del Bosque.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Ilustre Municipalidad de Casablanca D.A.E.M. Oficina Prevención de Riesgos</p>	<p>D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casablanca</p>

<p>Mantenición de equipos de extinción de incendios.</p>	<p>Se mantiene control de los equipos de extinción de incendios de los establecimientos educacionales y unidades pertenecientes a D.A.E.M. Para velar en todo momento su correcto funcionamiento y optima operatividad. Coordinando una vez al año el mantenimiento correspondiente y estipulado en D.S. 594. Este requerimiento es obligatorio para toda empresa pública y privada, y su incumplimiento es castigado con multas y penas administrativas</p>	<p>Establecimientos Educacionales Municipales: Escuela Domingo Ortiz de Rozas. Liceo Manuel de Salas. Escuela Manuel Bravo Reyes Escuela Arturo Echazarrreta Larraín Escuela Humberto Moath. Escuela de Lagunillas Escuela San Pedro de Quintay. Ilustre Municipalidad de Casablanca. Jardines Infantiles Municipales: Jardín Infantil y Sala Cuna Papelucho Jardín Infantil y Sala Cuna Abejitas de Miel de Lagunillas Sala Cuna Cantos del Bosque.</p>	<p>Establecimientos educacionales: Octubre 2023 Jardines Infantiles Municipales: Mayo 2023 Ilustre Municipalidad de Casablanca. Noviembre 2023</p>	<p>Ilustre Municipalidad de Casablanca D.A.E.M. Oficina Prevención de Riesgos</p>	<p>D.A.E.M. Ilustre Municipalidad de Casablanca</p>
--	--	--	--	---	---



c) PLAN UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA PADEM 2023/2024

OBJETIVO GENERAL:

Cumplir los objetivos de Habitabilidad, Confortabilidad y Seguridad de los espacios educativos, mediante el mejoramiento de la Infraestructura de los Establecimientos Educativos, para que los estudiantes puedan tener un buen desarrollo y aprendizaje. Además, estas mejoras apuntan a cumplir el objetivo del “Reconocimiento Oficial”, de los establecimientos educaciones por parte del MINEDUC y la JUNJI.

Coordinar las acciones de infraestructura necesarias, en los establecimientos educacionales, para catastrar y desarrollar los proyectos de mejoramientos y conservación

RESPONSABLE: Unidad de Infraestructura DAEM



Meta	Acciones	Indicadores	Fecha	Responsable	Recursos
I.INFRAESTRUCTURA ESCOLAR 1.-Obtener Reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales.	Organizar y programar Inspecciones a los establecimientos educacionales, para realizar catastros de los requerimientos.	Realización al menos dos visitas al mes.	1re. Fase Enero a Marzo 2023-2024	Unidad de Infraestructura DAEM	DAEM
	Obtener la certificación de todas las instalaciones de gas, electricidad, agua y alcantarillado, en los organismos correspondientes.	Realización al menos dos visitas al mes.	2da.fase Abril a Julio 2023-2024		
	Obtener ante la dirección de obras, los permisos de edificación y recepciones finales de todos los establecimientos	Realización al menos dos visitas al mes.			
	Contratación de Consultoría, para la elaboración y aprobación de expedientes de Alcantarillado Particular de los establecimientos Lagunillas y San Pedro de Quintay. En la Seremi de Salud de Valparaíso.	Informes quincenales de su avance.			
	Presentación y tramitación de expedientes de autorización de alimentos, de todos los establecimientos faltantes. En la Seremi de Salud de Valparaíso. Realización al menos dos visitas al mes.	Realización al menos dos visitas al mes.			
	Realizar los trabajos, evidenciados en el catastro, en virtud al decreto 548/88	Supervisión al menos dos visitas a la semana.	3da.fase Agosto a Diciembre 2023-2024		
	Presentación de los proyectos aprobados de los proyectos aprobados de Alcantarillado de Quintay y Lagunillas a financiamiento Faep o Conservación	Informes quincenales de su avance.			

	Presentación de expedientes en el Ministerio de Educación, para el Reconocimiento Oficial de los Jardines Infantiles Abejita de Miel y Sala cuna Canto del Bosque.	Realización al menos dos visitas al mes.			
2.-Ejecucion de obra de los Proyectos FAEP y CONSERVACION, estos están dirigidos al reconocimiento oficial.	Conservación y Mejoramiento Jardín Abejita de Miel	Supervisión al menos una visita a la semana.	Enero a Marzo 2023	Unidad de Infraestructura DAEM	MINEDUC FAEP JUNJI
	Conservación y Mejoramiento de Cubiertas y acondicionamiento térmico escuela San Pedro de Quintay				
	Conservación Acondicionamiento Térmico Escuela MBR				
	Conservación y Mejoramiento Escuela AEL		Mayo a Octubre 2023		
	Elaboración de bases, para posteriormente licitar y ejecutar los proyectos de calefacción en los establecimientos educacionales.	Informes quincenales de su avance.	Abril a diciembre 2023.	Unidad de Infraestructura DAEM y SECPLAN	MINEDUC FAEP SEP
	Construcción de baños y comedor de profesores				
4.-Mantener el estado de aseo y limpieza los Establecimientos Educacionales de la Comuna.		Supervisión al menos dos visitas a la semana	Permanente	Unidad de Infraestructura DAEM	Mantencción
5.-Mantener en óptimo estado de funcionamiento, canales y evacuación de agua lluvia de los Establecimientos Educacionales e la Comuna.		Supervisión al menos dos visitas a la semana	Abril y Mayo de 2023-2024	Unidad de Infraestructura DAEM	Mantencción

6.-Mantener en buen estado de funcionamiento, los servicios higiénicos y el funcionamiento de las instalaciones de los EE		Supervisión al menos dos visitas a la semana	Permanente	Unidad de Infraestructura DAEM	Mantenimiento
7.-Mantener en óptimo estado de funcionamiento las Red Sanitarias de los Establecimientos Educativos e la Comuna.	Mantenimiento, limpieza general de los ductos y cámaras	Supervisión al menos dos visitas a la semana	1re. Fase Enero a Marzo 2023-2024 2da.fase Junio a Julio 2023-2024 3re.Fase Agosto a Diciembre 2023-2024	Unidad de Infraestructura DAEM	Mantenimiento
8.-Mantener en óptimo estado de funcionamiento las Plantas de Tratamiento de las Esc. S. Pedro Quintay. Esc. Lagunillas Esc. H. Moath	Mantenimiento, de fosas, reactor, bombas elevadoras y drenes				
9.-Mantener en óptimo estado de funcionamiento las Cámaras desgrasadora de los Establecimientos Educativos de la Comuna.	Mantenimiento, limpieza aseo y retiro de residuos de cocinerías.	Permanente	Año 2023-2024	Empresa Concesionaria de alimentos. Unidad de Infraestructura DAEM.	JUNAEB Mantenimiento

d) PLAN PROGRAMA ESCUELAS ABIERTAS

OBJETIVO GENERAL/ESTRATÉGICO:

Generar espacios de desarrollo comunitario por medio de las escuelas abiertas, con foco en el crecimiento social para toda la comuna de Casablanca.

RESPONSABLE: Encargado de Escuelas Abiertas



Objetivos Específicos	Metas	Acciones	Cronograma (Fechas)	Responsables
Articular Escuelas Abiertas con el programa Extraescolar y Centro de Deportes a través de una coordinación de espacios, horarios y actividades afines.	90% de las reuniones de coordinación ejecutadas.	-Actividades con el centro de deportes -Actividades en conjunto con el extraescolar -Coordinación Campeonato de Ajedrez comunal y Regional. -Básquetbol Municipal -Olimpiadas escolares	Agosto Septiembre. Anual (Lunes-miércoles-viernes) Octubre.	Centro de deportes Extraescolar
Gestionar y articular con los equipos directivos de cada establecimiento el uso adecuado de los espacios de cada comunidad para ejecutar actividades artísticas, deportivas y culturales.	100% de las presentaciones y actividades ejecutadas	-Reunión de Directores DAEM -Vista a las Escuelas.	Marzo y julio	Encargado Escuelas Abiertas
Facilitar el desarrollo de actividades para las organizaciones sociales, entregando espacios adecuados a sus necesidades e intereses	90% de las coordinaciones de espacios.	-Grupo Folclore EFOVAC. (M.B.R) -Grupo folclórico Renacer. (L.M.S)	Anual (Jueves) Anual (Viernes)	
Crear instancias de participación comunitaria a través de diversas actividades que potencien el sello Cultural, Deportivo y Artístico	90% de actividades ejecutadas	-Basquetbol en silla de ruedas. -Fiesta Multicultural Casa Blanca	Diciembre	Encargado Escuelas Abiertas Convivencia escolar
Articular con redes locales y territoriales el fomento de los sellos comunales a través del programa de escuelas abiertas	90% en desarrollo de los sellos culturales.	-Festival de primavera Las Dichas. -Desarrollo "Centro de Intereses Culturales Las Dichas"	Noviembre Anual	Comunidad y junta de vecinos Las Dichas. Mauricio Peña

e) PLAN GESTIÓN SELLO MEDIOAMBIENTAL

OBJETIVO GENERAL/ESTRATÉGICO:

Formar ciudadanos activos en el cuidado del medioambiente y promoción de un ambiente sano y libre de contaminación, lo anterior, materializado en una propuesta de talleres extra programáticos y actividades de vinculación con los ecosistemas comunales y la sociedad civil.

RESPONSABLES: Monitora/ Asesora Medioambiente



Objetivos Específicos	Metas	Acciones	Cronograma (Fechas)	Responsables
1. Formar ciudadanos activos en el cuidado del medioambiente	1. Aplicación de (3) planificaciones de aula integradas por EE ¹⁰	- Definir niveles y contenidos con UTPs, y docentes - Cocreación de planificaciones - Acompañamiento para la ejecución.	- 2022 - Abril - Mayo septiembre noviembre	Asesora Medioambiente UTP y docentes
	2. Taller extraescolar municipal	- Planificación de taller Daem - Ejecución semanal de taller	Semanal de abril a noviembre	Monitora Taller Medioambiente
	3. Realización de (2) jornadas de revegetación ambiental por EE.	- Buscar contraparte de actividad por EE - Diseño de programa, Coordinación logística y Convocatoria - Día Mundial de las Abejas - Día Nacional del Medioambiente	Marzo Abril Mayo Octubre	Asesora Medioambiente, contraparte EE
	4. Levantamiento del diagnóstico socioambiental ¹¹ con (1) planificación de aula realizada por EE.	- Definir niveles y contenidos con UTPs, y docentes - Buscar contraparte de actividad por EE - Apoyar preparación del encuentro a EE. Diseño de instrumentos de registro. - Convocatoria. - Apoyo en elaboración de informe de resultados.	2022 Marzo Junio Junio Septiembre	Asesora Medioambiente, contraparte EE
2. Promover un medioambiente sano y libre de contaminación	1. Inclusión de variable ambiental en (2) reglamentos de convivencia y en la construcción de decálogos en (2) EE.	- Preparación de actividad. - Jornada con red de encargados de convivencia. - Elaboración de material de clase. - Aplicación en aula. - Modificación de Reglamentos con RED - Socialización de resultados	- 2022 - 2022 - Abril - 2° Trimestre - Agosto - Septiembre	Asesora Medioambiente, Encargados de convivencia
	2. Inclusión de variable ambiental en el 80% de los PEI	- Contactar directivos de EE interesados. - Coordinar asistencia a consejo para ajuste de PEI.	2022 2023	Asesora Medioambiente

¹⁰ Establecimientos educacionales.

¹¹ Asociado a Sistema Nacional de Certificación Ambiental de Establecimientos, SNCAE, del MMA.

	3. Inscripción del 80% de grupos ambientales como Forjadores ¹² .	<ul style="list-style-type: none"> - Contactar tallerista o docente interesado de cada EE para acompañar proceso. - Sensibilización estudiantes. - Inscripción - Celebración día de los forjadores 	<ul style="list-style-type: none"> - abril - mayo - junio, - 18 de octubre 	Asesora Medioambiente
3. Articular acciones y proyectos de vinculación entre EE con los ecosistemas locales y la sociedad civil	1. Realización de (3) salidas familiares para reconocimiento de ecosistemas locales	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar con DIGEMA (proyecto 4.1.2 EAC Scam) - Definir convocatoria - Gestionar logística competente a DAEM - Realizar visita con concurso artístico dibujo/fotografía para elaboración de guía de campo. Publicación de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Junio Junio Agosto Septiembre Septiembre 	DIGEMA, Asesora Medioambiente
	2. Celebración del 80% de actividades abiertas a la comunidad convocadas por los EE	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de actividad, definir fecha según efeméride y convocatoria, gestión logística. - Mantención básica de bicicletas en Día mundial sin autos, de la bicicleta o días de calidad de aire. - Siembra de huertos escolares para We Tripantu, inicio de primavera o día de la alimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Abril Junio Septiembre 	Asesora Medioambiente
	3. Realización del 80% de jornadas de recuperación ambiental local	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación con DIGEMA (proyecto 1.3.2 EAC Scam) - Coordinación logística y Convocatoria - Día de Limpieza de Playas y Costas - Día Mundial de las Ciudades 	<ul style="list-style-type: none"> Julio Septiembre Septiembre Octubre 	Asesora Medioambiente, DIGEMA
4. Fortalecer capacidades y conocimientos para la educación ambiental	1. Ejecución del 80% de capacitación para diseño de talleres extraprogramáticos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar planificación, objetivos y dossier con material de capacitación. - Realizar convocatoria buscando conectar con Red de Ciencias y Talleristas - Ejecución de Capacitación: (A) objetivos de educación ambiental y desafíos del contexto (B) metodologías de trabajo al aire libre (C) escogiendo objetivos y estrategias para talleres ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 Marzo Abril 	Asesora Medioambiente

Figura que reconoce el MMA de grupos de jóvenes de acción medioambiental.

	2. Aplicación del 80% de las planificaciones de los Talleres	- Tutoría de diseño y/o retroalimentación de planificaciones. -Acompañamiento in situ a talleristas de talleres de educación ambiental de EE.	Frecuencia trimestral	Talleristas EE, Asesora Medioambiente
	3. 80% de Jornadas de actualización sobre educación ambiental ejecutadas	- Elaborar planificación, objetivos y dossier con material de capacitación. - Coordinación con EE; Realización de convocatoria y gestión de la jornada (a profesores de RED de Ciencias, funcionarios de EE) - Capacitación: (A) objetivos de educación ambiental y desafíos del contexto (B) componente ambiental de los contenidos curriculares e integración de planificaciones (C) metodologías para educación ambiental en aula y al aire libre (D) contenidos clave.	2022 Marzo Marzo, junio, septiembre	Asesora Medioambiente
	4. (1) Capacitación de compostaje por EE para todos los funcionarios	- Jornada de compostaje para trabajadores de la educación, visita planta comunal. - Establecer procedimiento de manejo de residuos de forma participativa a) para cocinas b) casinos c) patios. - Socialización de los procedimientos.	- octubre - abril - abril	DIGEMA/ Asesora Medioambiente
5. Postulación a Certificación Ambiental	1. Constitución de los Comités de Establecimientos	- Convocar comunidad educativa a participar - Realizar charla informativa - Articular reuniones (3 por EE). Asegurar registro de las mismas y copia de respaldo.	2022 Marzo Trimestral	Asesora Medioambiente Encargado de EE
	2. Inscripción del 80% de EE al SNCAE	- Apoyo con registro de evidencias, elaboración de expediente y llenado de formulario	Según plazos del proceso (MMA)	Asesora Medioambiente
6. Implementar acciones de mejora en EE en torno a adaptación al cambio climático y	1. Retiro de residuos compostables para planta municipal en al menos 2 EE. Piloto.	(2.1.2 EAC Scam) Establecimiento de puntos de acopio para residuos compostables por establecimiento. Establecimiento de cronograma de retiro por parte del municipio. Establecimiento de valores de recuperación.	- agosto - agosto - septiembre	Asesora Medioambiente / DIGEMA

sostenibilidad	2. Recuperación del 10% ¹³ de los materiales segregados en punto verde de los EE	(Proyecto 1.2.1 EAC Scam) <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación e instructivos para comunidades educativas de puntos verdes, articulado con DIGEMA. - Capacitación a estudiantes y apoderados - Establecimiento de turnos de monitoreo en recreos de puntos verdes por EE. - Coordinación de retiros de materiales reciclables de punto verde con DIGEMA. - Publicación de resultados o índices de valorización 	Marzo Marzo Marzo a mayo Marzo a diciembre A contar de abril	DIGEMA Asesora Medioambiente Centro de Estudiantes / Profesores / Voluntarios
	3. Ejecución del 80% de los proyectos de mejora ¹⁴ aprobados para los EE.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer formas de financiamiento¹⁵ y procedimiento administrativo - Diagnóstico de necesidades y oportunidades - Visita técnica para diseño de soluciones - Cotización proveedores de bienes y/o servicios, compras inteligentes - Articular para constitución jurídica de centro de padres para postulación a FPA. - Diseño de proyectos si el financiamiento es FPA. 	2022 Abril Junio Julio Julio Septiembre	Asesora Medioambiente
	4. Inclusión de acciones de reducción ante el riesgo de desastres en el 80% de los EE.	Coordinación con prevencionista DAEM Preparación Jornada. Establecer convocatoria con directivos de EE. Coordinación y ejecución de jornada de diagnóstico y propuesta con comunidades educativas.	2022 2022 Abril Junio	

13 De acuerdo a cifras reales de DIGEMA, respecto la tasa de recuperación de residuos en CTI.

14 Eficiencia energética, Energías Renovables No Convencionales, Mejoramiento térmico, Eficiencia hídrica, Reco-lección de Aguas Iluvias, Reutilización de aguas grises

15 DAEM, Municipal, Secplan, Oficina Hídrica

f) PLAN DE EXTENSIÓN EDUCATIVA COMUNAL EXTRAESCOLAR

OBJETIVO

Complementar el currículo de los EE de la comuna, con actividades presenciales y/o a distancia, a través de un proceso de desarrollo, fomento y práctica de actividades deportivas, artísticas, culturales, científicas, tecnológicas, sociales y medioambientales, de libre elección, que contribuyan en los aprendizajes cognitivos, socio afectivos, físicos y valóricos, conducentes al desarrollo y formación personal de los estudiantes, en pro de mejor salud, autoestima y vinculación con el medio; considerando, diferencias individuales, inclusión e igualdad de género y, destacando valores universales declarados en los PEI de los EE de la comuna, teniendo como apoyo las efemérides estipuladas en el Calendario Escolar Regional, de SECREDOC.



META	ACCIONES	INDICADORES	FECHA	RESPONS.	RECURSOS	ARTICULACIÓN SELLOS Y OTRAS DIMENSIONES
1.- El 100% de los coordinadores extraescolares participa en la organización y planificación anual de actividades extraescolares comunales, regionales, nacionales e internacionales y generan la participación de sus respectivos establecimientos.	Programar reuniones de Coordinación, mensuales.	Plan Anual Extraescolar Acta de reuniones	Marzo a diciembre	Coord. Comunal DAEM Coord. De los EE.	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello Comunitario
	Verificación del cumplimiento del plan anual y la participación de las escuelas. Articular con las Redes Pedagógicas (Artes, EFI, Ciencias, Inglés)	Registro de actas de reuniones Registro audiovisual de actividades.				
2.- Ejecución de planes de trabajo interno en el 100% de los establecimientos considerando el Plan Comunal y el Calendario Regional, en las áreas Deporte, Arte y Cultura, Vida Saludable, Medio Ambiente y Patrimonio e Identidad.	Los E.E. elaboran un Plan Anual Extraescolar	Plan con dos acciones semestrales) elaborado y presentado al DAEM.	Marzo	Coord. E.E.	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello comunitario
	Articular con Convivencia (cronograma)	Registro de actividades.				
3.-Se incrementará en un 5 % la incorporación de alumnos al taller comunal de Atletismo	Promoción en las escuelas mediante videos, ferias, eventos, concursos.	Cronograma de difusión	Marzo a Diciembre	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello cultura artístico y deportivo
	Torneos comunales, regionales, nacionales y extranjeros.	Convocatorias Registro audiovisual				
4.-Se incrementará en un 5 % la incorporación de alumnos al taller comunal de Ajedrez	Promoción en las escuelas mediante videos promocionales, ferias, eventos, concursos.	Cronograma de difusión Convocatorias Registro audiovisual	Marzo a Diciembre	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello cultura artístico y deportivo
	Jornadas de ajedrez en línea y/o presenciales. Participación en torneos dentro y fuera de la comuna,.					
5.-Implementar el taller de Robótica	Promoción en las escuelas mediante videos, ferias, eventos, concursos.	Registro cronograma de difusión	Marzo a Diciembre	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello innovación educativa y tecnológica
	Jornadas presenciales	Registro participación en eventos virtuales				
6. Fortalecimiento del Taller de Pintura, participando en 2 exposiciones durante el año.	Taller presencial o a distancia Coordinación de temática y espacios para realización de exposiciones.	Exposiciones, Registro audiovisual	semestral	Profesor del Taller.	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello cultura artístico y deportivo
7.-	Promoción en las escuelas mediante	Cronograma de difusión	Marzo a Diciembre			Sello cultura artístico y deportivo

Implementar el taller comunal de Teatro.	videos, charlas y afiches, ferias, eventos, concursos. Jornadas virtuales y/o de Juegos Teatrales	Afiches y videos		Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	
8.-Se fortalecerá el taller de Poesía Popular y saberes tradicionales con un aumento del 5% de participantes.	Promoción en las escuelas mediante video y afiche. Coordinación de Muestras y presentaciones.	Cronograma de difusión. Registro audiovisual Primer mini encuentro de payadores, en donde participaran los estudiantes del taller "Jugando con la Rima"	Marzo a diciembre Diciembre 2023	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello cultura artístico y deportivo
9. Se incrementará en un 10% la participación de alumnos a la Orquesta Latinoamericana Comunal.	Promoción en las escuelas mediante presentaciones de la Orquesta, participación en Ferias, eventos, concursos.	Cronograma de difusión. Registro audiovisual	Marzo a diciembre	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello cultura artístico y deportivo
	Presentación de la orquesta en actividades comunales, regionales y nacionales	Convocatorias. Registro audiovisual.				
10. Se incrementará en un 10% la participación de alumnos en el Taller de Medio Ambiente y huerto escolar.	Promoción en las escuelas.	Cronograma de difusión. Registro audiovisual	Marzo a diciembre	Profesor del Taller Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello ambientalista
	Presentación en Ferias Mes del Medio Ambiente y Aniversario de Casablanca. Efemérides	Convocatorias. Registro audiovisual.				
11.-Se incrementará en un 10% la participación de estudiantes en el Taller de Patrimonio e Identidad	Promoción en las escuelas mediante presentación en Ferias y eventos comunales	Cronograma de difusión. Afiches Listado de alumnos Registro audiovisual	Marzo a diciembre	Coord. E. Escolar	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello comunitario
12.- El 100% de los establecimientos educacionales participará en actividades comunales, regionales, nacionales e internacionales.	Programación anual de actividades, en conjunto con los Coordinadores de las escuelas. Talleres, Ferias, Muestras, Encuentros, Festivales, Concursos, Campeonatos, Exposiciones, clínicas, etc.	Programa anual de actividades. Cronograma.	Marzo a Diciembre	Coord. Extraescolar Coord. Escuelas	Subvención Regular, SEP y FAEP	Sello comunitario

2.- PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2022

Planificación Estratégica

a) Establecimiento: Sala Cuna Cantos de Bosque



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA
BIENESTAR INTEGRAL	Vida saludable	Implementar Y Promover estilos de Vida Saludable En La Comunidad Educativa Con El Objetivo De Incluir La Sustentabilidad Y La Importancia De La Alimentación Saludable En El Proceso De Enseñanza Y Aprendizaje De Los Niños Y Niñas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr Que El 80% De Los Niños Y Niñas Participe De Las Prácticas De Reutilización Durante El Año. 2. Lograr Que El 80% De Los Niños Y Niñas Participe De Las Prácticas De Reutilización Durante El Año.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Gestión Curricular	Elaborar Las Planificaciones De Acuerdo A Los Referentes Curriculares De Educación Parvularia Y P.E.I Del Establecimiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 80% De Las Planificaciones Consideran Las Características, Necesidades e Intereses Individuales Y/o Colectivos De Los Niños Y Niñas. 2. Generar Instancias De Planificación Con El Equipo Educativo Presente.
LIDERAZGO	Planificación y gestión de Resultados	Establecer Diseño e Implementación De Un Sistema De Evaluación Y Autoevaluación Anual Del Funcionamiento De La Comunidad Educativa, Con El Propósito Que El Equipo Educativo Conozca El Sentido Y Relevancia De Los Resultados Y Participe En El Análisis Y Toma De Decisiones En Base A Estos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar en Un 80% El Sistema De Evaluación Y Autoevaluación Del Funcionamiento De La Sala Cuna.
FAMILIA Y COMUNIDAD	Vínculo con la comunidad y sus redes	Establecer Vínculos Efectivos Con La Comunidad, Sus Redes Y Organizaciones Locales, Con La Finalidad De Fortalecer La Trayectoria Educativa De Los Niños Y Niñas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr La Participación Al Menos Del 80% Con Instituciones Locales Que Aporten A La Trayectoria Educativa.
GESTION DE RECURSOS	Gestión de las personas	Propiciar La Formación Continua Del Equipo Pedagógico Para La Mejora de las Prácticas Pedagógicas, a través de Capacitaciones Y Auto capacitaciones que Conlleven A La Formación De Un Personal Idóneo En El Desempeño De Su Labor Docente, Y Así Poder Guiar A Los Futuros Reemplazos Y/ Alumnas En Prácticas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr Ejecutar En Un 80% Las Capacitaciones Al Equipo Educativo



b) Establecimiento : Valle de Alberto

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA
BIENESTAR INTE-GRAL	Buen trato y Con- vivencia	Establecer Interacciones De Confianza Y Respeto Mutuo Entre Todos Los Niños Y Niñas, Equipo Educativo Y Comunidad Educativa Favoreciendo Un Clima De Bienestar Integral De Aprendizaje Y Convivencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Actualizado Y Socializado Plan De Convivencia Escolar 90% De Cumplimiento. 2 Participación De Encargada De Comité De Convivencia Escolar Del Jardín En La Red De Convivencia Escolar Comunal.
	Seguridad y espa- cios educativos	Organizar Y Renovar Espacios Recursos Educativos De Acuerdo Con Las Características Y Necesidades De Aprendizaje De Los Niños Y Niñas Resguardando Su Seguridad, Favoreciendo Su Desplazamiento La Exploración Y El Juego.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizado Y Socializado Plan Integral De Seguridad Escolar 90% De Cumplimiento. 2. Difusión De Planes De Acción Con El Propósito De Resguardar La Seguridad Bienestar De Todos Y Todas.
GESTIÓN PEDAGÓ-GICA	Gestión Curricular	Intencionar El Despliegue De Planes, Programas Y Proyectos Tendientes A Promover Aprendizajes Significativos Relevantes Y De Calidad Sustentados En El Currículo Y El Sello Establecido En El Jardín De Forma Oportuna E Integral Con La Finalidad De Responder A Las Necesidades, Intereses Del Niño Y La Niña, En Un Contexto De Educación Inclusiva, Que Garantice Sus Derechos Y Legitime La Particularidad De Su Ser Persona.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 80% De Los Niños Y Niñas Son Evaluados Al Final De Cada Trimestre. 2. Análisis Y Reflexión De Los Resultados Obtenidos En Cada Trimestre Para La Toma De Decisiones Oportuna Y La Mejora De Los Procesos Educativos.
	Interacciones pe- dagógicas	Implementar Estrategias De Aprendizaje Lúdicas, Desafiantes Que Favorecen La Interacción Entre Los Niños Y Niñas Y Equipo Educativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar Al Menos Una Instancia De Taller De Retroalimentación Al Equipo Educativo Enfocado En Estrategias Para La Mejora De Las Interacciones Educativas 80% De Cumplimiento..

LIDERAZGO	Visión Estratégica	Asegurar El Cumplimiento De La Misión, Sellos, Objetivos, Metas Individuales Y Colectiva A Través De Instancias De Reflexión Profesional, Acompañamiento Y Control De Gestión	1. El 80% De Las Familias Tiene Conocimiento Y Adhesión A Las Metas Del Centro Educativo Aportando Al Desarrollo Y El Aprendizaje De Los Niños Y Las Niñas.
	Conducción	Mantener Redes De Información Con La Familia Y A Otros Actores De La Comunidad Educativa Respecto De Los Logros Que Tienen Los Niños/as En El Proceso De Aprendizaje, En Función De Los Objetivos Y Metas Propuestas En El Pei, Para Validar Las Experiencias Y Retroalimentar El Diseño Del Proyecto O Plan Anual.	1. El 80% De La Comunidad Educativa Se Involucra Colaborativamente Respondiendo Las Encuestas Aportando Sus Opiniones Para La Mejora En Los Procesos Y El Aprendizaje De Los Niños Y Niñas.
FAMILIA Y COMUNIDAD	Vínculo Familia y Establecimiento Vínculo de la comunidad y sus redes	Definir En Conjunto Con La Familia Estrategias De Colaboración Que Les Permitan Participar Activamente De Los Procesos De Enseñanza Y Aprendizaje De Los Niños Y Niñas Del Jardín Infantil. Trabajar Colaborativamente e Implementar Estrategias Diversificadas Con La Comunidad Educativa Y Circundante Para Favorecer Y Disminuir Las Barreras Para El Aprendizaje De Todos Los Niños Y Niñas.	1. El 80% De Las Familias Están Involucradas En El Quehacer Pedagógico. 1. Realizar Al Menos Una Instancia Informativa Para Dar A Conocer La Importancia Del Jardín Infantil 90%. De Cumplimiento 2. Integración De Las Redes Comunitarias Al Proceso Pedagógico Estableciendo Nexos De Comunicación Activa Con El Jardín Infantil.
GESTION DE RECURSOS	Gestión de Personas	Fortalecer Las Competencias Técnicas Del Equipo Educativo A Través De Un Trabajo Colaborativo Y De Formación Continua, Para Lograr El Desarrollo Integral De Los Niños/as A Partir De Las Orientaciones Educativas Vigentes.	1. El 90% Del Personal Se Perfecciona Para Dar Una Mejor Respuesta A Las Necesidades Educativas De Los Niños Y Niñas.

c) Establecimiento : Sala Cuna y Jardín Infantil Abejita de Miel

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA
BIENESTAR INTEGRAL	Seguridad y espacios educativos	Mejorar Y Consolidar Los Instrumentos Que Tiene Relación Con La Seguridad, Salud Y Bienestar De Toda La Comunidad Educativa.	1. Actualizar Y Validar El 100% Los Planes Y Protocolos Del Establecimiento.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Interacciones Pedagógicas	Fortalecer Espacios Para La Reflexión De Las Prácticas Educativas, Identificando Las Interacciones Pedagógicas Que Se Desarrollan En Los Niveles Educativos.	1. Realizar Cada Tres Meses Jornada De Reflexión De Las Prácticas Educativas Para Poder Evaluar Las Interacciones Pedagógicas.
LIDERAZGO	Conducción	Orientar Y Monitorear La Gestión De Los Procesos Requeridos Para El Funcionamiento Efectivo Del Centro Educativo.	1. Monitorear las Prácticas Educativas dos Veces Por Trimestre, de Cada Nivel Educativo
FAMILIA Y COMUNIDAD	Vínculo con la comunidad y sus redes	Evaluar, Formalizar Y Consolidar Las Redes Existentes Y Disponibles En El Territorio, De Manera De Establecer Y/o Ampliar Las Redes De Apoyo Para El Establecimiento Educativo.	1. Participar Por Lo Menos Una Vez Al Mes En Las Redes Comunes. Relacionadas Con El Departamento De Educación
GESTION DE RECURSOS	Gestión de las personas	Fortalecer El Desarrollo Profesional Del Personal Educativo, Según Los Referentes De La Educación Parvularia.	1. Capacitar Al 70% Del Equipo Educativo En Los Referentes Curriculares.

d) Establecimiento: Sala Cuna y Jardín Infantil Papelucho

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA
BIENESTAR INTEGRAL	Seguridad y espacios educativos	Mejorar Las Condiciones De Infraestructura Del Centro Educativo, Incorporando Al Sostenedor En La Realización De Un Diagnóstico Situacional, Estableciendo Compromisos, Un Sistema De Monitoreo Y Seguimiento De Las Acciones Que Permitirán Resguardar La Inclusión , Bienestar Y Seguridad De Todos Los Miembros Del Establecimiento.	1. Realizar Trimestralmente Informes De Avances De Infraestructura Con Reporte Al Sostenedor.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Interacciones pedagógicas	Promover El Fomento Del Desarrollo Del Lenguaje Verbal Desde El Nivel Sala Cuna, Potenciando En Las Experiencias De Aprendizaje La Comunicación, Expresión Y Comprensión De éste.	1. Incorporar espacio educativo Del Fomento Del Lenguaje En Cada Sala De Los 3 Niveles Educativos.
	Gestión Curricular	Implementar Espacios Sistemáticos De Reflexión Y Análisis Del Referente Curricular Mbe Que Permita La Mejora Continua De Las Prácticas Pedagógicas De Educadoras Y Técnicos	1. Realizar 1 Vez Por Trimestre Plan De Mejora De Prácticas Pedagógicas Para Analizar Dimensiones Descendidas
LIDERAZGO	Visión Estratégica	Comprometer Al Sostenedor Como Agente Activo En La Elaboración Y Ejecución Del PEI Y PME, contribuyendo Al Cumplimiento A Los Requerimientos Necesarios Para La Implementación De Estos Instrumentos Mediante Un Proceso Colaborativo.	1. Durante El Año 2022 Se Planificarán 3 Instancias En Donde Se Involucre A Nuestro Sostenedor Con La Finalidad De Potenciar Nuestro Sello Educativo Institucional, Trabajando Colaborativamente Para Difundirlo A La Comunidad.
FAMILIA Y COMUNIDAD	Vínculo familias y sus redes	Diseñar E Implementar Un Plan De Trabajo Entre Las Redes Comunes Y El Establecimiento , Formando Una Alianza Colaborativa En La Derivación De Niños Y Niñas Con Situaciones De Vulneración O Rezagos En Las Etapas De Su Desarrollo, Además De Aportar Con Nuestras Familias En El Fomento De Habilidades Parentales En La Crianza Y Educación De Nuestros Párvulos	1. Realizar Una Alianza Pedagógica Con 1 Establecimiento Educativo Municipal Que Cuenten Con El Nivel De Transición.
GESTION DE RECURSOS	Gestión Operacional	Diseñar E Implementar En Conjunto Con El Sostenedor Un Sistema De Administración, Organización Y Optimización De Los Recursos Financieros Que El Establecimiento Recibe Por Concepto De Subvención Y Otros, Con El Propósito De Mejorar El Proceso De Enseñanza Y Aprendizaje De Los Niños Y Niñas Y La Formación Continua Del Equipo Pedagógico.	1. Realizar Trimestralmente Capacitación Para El Equipo Educativo Favoreciendo Su Formación <u>Continúa</u> .

e) Planificación Estratégica: Escuela Arturo Echazarreta Larraín

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer la ejecución del plan técnico pedagógico y la gestión curricular, con foco en la recuperación de aprendizajes, transitando hacia procesos de monitoreo y retroalimentación.	El 100% de los docentes planifica e implementa el currículum, según los lineamientos institucionales establecidos, incorporando la equidad e igualdad de oportunidades, desde la educación inclusiva, flexibilización del currículum, desarrollo de prácticas diversificadas y recursos de apoyo y promoción de la atención pedagógica hacia la diversidad.
Liderazgo	Optimizar los lineamientos institucionales instalados, respecto de la gestión curricular, planificación, evaluación y retroalimentación para los aprendizajes, con un enfoque curricular basado en el desarrollo de habilidades y promoción de una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros de la comunidad escolar.	El Equipo de Gestión monitorea y realiza proceso de seguimiento sistemático a las prácticas pedagógicas del 100% de los y las docentes, respecto a la gestión curricular: planificación, evaluación y retroalimentación; proceso centrado en el desarrollo de habilidades, con foco en la Nivelación y Reforzamiento.
Convivencia Escolar	Fortalecer la implementación del reglamento de convivencia escolar y planes ministerial, acorde al enfoque formativo y participativo, promoviendo la formación socio-emocional y el vínculo escuela familia.	El 100% de los integrantes de la Comunidad Educativa adscribe a los procedimientos y protocolos definidos en el Reglamento de Convivencia y planes ministeriales, generando una cultura escolar que promueva los 4 modos de convivir definidos en la política nacional de convivencia escolar.
Gestión de Recursos	Optimizar y fortalecer los procedimientos de Diagnóstico que contemplen las necesidades en los ámbitos de gestión del personal, gestión de recursos educativos y gestión de recursos financieros y administrativos, a través de un proceso participativo, en conjunto con Docentes y Asistentes de la Educación	Gestionar el 100% de los recursos en el ámbito de gestión del Personal, gestión de Recursos Educativos y gestión de Recursos Financieros y Administrativos, según las necesidades identificadas colectivamente en cada área en pro del funcionamiento óptimo del establecimiento.
Área de Resultados	Mejorar los resultados obtenidos por el establecimiento, asegurando la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación; propendiendo a nivelar y reforzar los aprendizajes de los estudiantes, con foco en la Recuperación de los mismos.	Movilizar progresivamente al 100% de los estudiantes que se encuentran en el nivel de aprendizaje insuficiente, hacia los niveles superiores de aprendizaje; acompañando, sistemáticamente, el proceso de aprendizaje y considerando una disminución anual del 20% de los estudiantes que se encuentran en dicho nivel.

f) Planificación Estratégica: Escuela Manuel Bravo Reyes

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Implementar una propuesta de trabajo colaborativo y un sistema de acompañamiento del personal para mejorar las competencias de todos los funcionarios.	El 100% del personal, participa en instancias de intercambio de experiencias y serán acompañados y retroalimentados ,mejorando en un 50% sus practicas
Gestión Pedagógica	Implementar un plan de Nivelación, con lineamientos pedagógicos comunes, otorgando herramientas metodológicas y evaluativas que fomenten la retroalimentación, para el logro de aprendizajes en todas y todos los estudiantes.	Los estudiantes que fueron detectados con necesidades de nivelación pedagógica serán incluidos dentro de los planes de Nivelación instaurados, mejorando en un 60% sus niveles de logro. -Los estudiantes que participan en el programa Primero lee, alcanzan un 60% logro en las habilidades desarrolladas.
Liderazgo	Planificar y monitorear la gestión educativa y recoger información necesaria para la toma de decisiones oportunas; para el cumplimiento de las metas propuestas y asegurar un servicio educativo de calidad.	-El 100% de los instrumentos de gestión y planes de trabajo de los distintos estamentos serán monitoreados a lo menos 1 vez por trimestre. -A lo menos el 60% de las acciones planificadas en los instrumentos de gestión y planes de trabajo serán implementados.
Liderazgo	La Directora(or) conducen de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	-El 100% de la comunidad educativa participa en la actualización de los planes institucionales. -El 80 % de la comunidad educativa conoce y pone en práctica el PEI, PME e instrumentos de gestión
Convivencia Escolar	El equipo directivo y los docentes promueven y modelan un ambiente de respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa, con especial protección de los estudiantes, a través del fortalecimiento de una comprensión pedagógica transversal , de la convivencia escolar y el desarrollo socioemocional.	El 100% el equipo directivo y docentes promueven contextos de convivencia basada en el respeto entre los miembros de la comunidad educativa. El 80% de los estudiantes, detectados con dificultades para establecer relaciones basadas en el respeto, tendrán cambios en sus conductas .

Convivencia Escolar	Fortalecer y articular procesos de organización y acompañamiento individual o grupal para responder a las necesidades socioemocionales de la comunidad educativa.	El 100% de los estudiantes que requieren apoyo sicosocial o contención socioemocional, reciben atención que responda, según sus necesidades. El 100% de los cursos o niveles participa de actividades para el desarrollo de habilidades socioemocionales.
Gestión de Recursos	Optimizar una gestión presupuestaria para mantención y adquisición de recursos materiales diversos, tales como: insumos de escritorio, artículos de librería, material y softwares educativos, herramientas tecnológicas, etc.; para un óptimo funcionamiento del establecimiento y de la labor educativa, en forma virtual o presencial.	El 100% de los recursos materiales adquiridos son destinados para cubrir las necesidades pedagógicas y socioemocionales de los estudiantes y para un óptimo funcionamiento del establecimiento
Gestión de Recursos	Garantizar una gestión presupuestaria y de implementación de recursos: humanos pertinentes y necesarios de personal docente, asistentes de la educación y/o especialistas para cubrir las distintas necesidades de los estudiantes y funcionamiento del establecimiento, tales como: talleres, reforzamientos, reemplazos, atención especializada etc.; y para el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.	Se contrata el 100% del personal necesario para cubrir las necesidades pedagógicas de los estudiantes y para el funcionamiento general del establecimiento
Área de Resultados	Evaluar periódicamente la labor de toda la comunidad educativa, convirtiendo esta tarea en un estímulo y una orientación constante en la mejora de la acción educativa.	Monitorear sistemáticamente el cumplimiento de la labor del 100% del personal, mediante informes trimestrales de desempeño. El 50% de los estudiantes presentan avances en los niveles de logro en las asignaturas de Lenguaje y Matemática, en relación a la evaluación de Diagnóstico DIA
Área de Resultados	Evaluar y monitorear los resultados generales y particulares de los aprendizajes de los estudiantes, para medir el impacto de la implementación del plan Escuelas Arriba en las asignaturas de Lenguaje y Matemática de 3° a 8° año básico.	El 60% de los estudiantes de 3° a 8° básico, presentan avances en los niveles de logro en las asignaturas de Lenguaje y Matemática, en relación a la evaluación de la Prueba Diagnóstico DIA.

g) Planificación Estratégica: Escuela San Pedro de Quintay

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Desarrollar plan de apoyo y seguimiento de todos y todas las estudiantes que manifiesten dificultades en el logro de los aprendizajes contenidos en el plan curricular priorizado, a través de las tutorías, entrevistas personales, adecuaciones curriculares y evaluativas, para que logren los objetivos de aprendizaje.	Durante el año 2022, el 90% de los y las estudiantes evidencien dificultades para avanzar en sus aprendizajes, serán incorporados al plan de apoyo y seguimiento.
Gestión Pedagógica	Mejorar la capacidad lectora de los estudiantes, a través de la aplicación de actividades lectura dirigida, conjuntamente con la incorporación de actividades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de aprendizajes profundos, fruto del trabajo articulado entre niveles y asignaturas.	1. sobre el 80 % de los estudiantes de primer ciclo básico leerán con exactitud y velocidad según tabla de medición. 2. sobre el 80% de los estudiantes de segundo ciclo básico, leerán con exactitud, velocidad según tabla de medición, fluidez y expresividad. 3. el 100% de los estudiantes de NT 1, NT2, 1° 6° año participaran de experiencias de aprendizaje activo y articulado (ABP)
Liderazgo	Comunicar eficientemente a toda la comunidad las distintas, informaciones, actividades, decisiones y políticas de gestión, a través de distintos canales que aseguren la entrega de la información de manera oportuna y eficaz, en especial las relacionadas con la divulgación de los principios y sellos del PEI.	1. El 100% de los miembros de la comunidad recibirán la información pertinente de todas las informaciones, actividades, decisiones y políticas de gestión a través de los canales que aseguren la toma de conocimiento de dicha información
Liderazgo	Desarrollar procesos de formación profesional y trabajo colaborativo en el diseño y ejecución del Plan Local de Formación Docente con foco en el diseño de experiencias de aprendizaje activo.	1. El 90% de los docentes participará en PDP con foco en el diseño de experiencias de aprendizaje profundo. 2. El 50% de los y las docentes participarán de actividades de aprendizaje con foco en el desarrollo de aprendizajes profundos articuladas entre asignaturas y/o niveles.



Convivencia Escolar	Mantener las características de la Convivencia Escolar en la escuela, mediante el fortalecimiento del equipo de convivencia, asegurando que este cuente con los recursos necesarios para la ejecución de las acciones que han mantenido un alto estándar de Convivencia Escolar	1. Para el año 2022 se contará con los recursos humanos y materiales que aseguren la ejecución de las acciones del plan de convivencia escolar, tanto dentro, como fuera del aula, en el contexto de pandemia. 2. Se realizarán a los menos 10 actividades de vinculación de la comunidad al plan de Convivencia Escolar, en el contexto del plan..
Convivencia Escolar	Desarrollar plan de contención socio-emocional, para el apoyo a los distintos miembros de la comunidad enfrentando los desafíos del retorno a clases presenciales	1. El 90% de los funcionarios participará el acciones de contención organizadas y ejecutadas por el equipo de Convivencia Escolar en el marco de los acuerdos de las jornadas de reencuentro y cuidados en los espacios educativos. 2. El 90% de los estudiantes participará el acciones de contención organizadas y ejecutadas por el equipo de Convivencia Escolar en el marco de los acuerdos de las jornadas de reencuentro y cuidados en los espacios educativa.
Gestión de Recursos	Contar con los materiales y recursos necesarios para el aprendizaje de todos los estudiantes, en especial aquellos que tienen relación con los objetivos derivados de la educación ambiental.	Para el año 2022 se contará con todos los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo educativo, deportivo, artístico, social y recreativo necesarios para la formación integral de los estudiantes; en especial aquellos recursos que se relacionan con el sello institucional de desarrollo sustentable y la educación ambiental.
Gestión de Recursos	Enfrentar la emergencia sanitaria producida por el coronavirus, resguardando la salud y bienestar de todos los estudiantes y demás integrantes de la la comunidad educativa, tanto en la escuela como en los vehículos de traslado, desde y hacia sus hogares, implementando acciones que permitan minimizar las probabilidades de contagio, mediante la adquisición, instalación y uso de insumos, equipamiento y materiales de sanitización de ambientes y de protección personal.	Para el año 2022 se contará con todos los recursos materiales necesarios para el funcionamiento de la escuela en el contexto generado por la pandemia del COVID 19, cumpliendo con el 100% de los requerimientos demandados por los protocolos sanitarios emanados desde la autoridad.
Área de Resultados	Lograr que todos los estudiantes los objetivos de aprendizajes priorizados de acuerdo a los ajustes ministeriales para los años 2021 y 2022	Para el año 2022 el 95% de los estudiantes habrán alcanzado los objetivos de aprendizajes priorizados al menos en el nivel 1, de acuerdo a los requerimientos solicitados por el Ministerio de Educación en el contexto de la contingencia sanitaria.

h) Planificación Estratégica: Escuela Básica Lagunillas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes mediante el apoyo oportuno por parte de la escuela; definición de políticas; procedimientos y prácticas de organización; preparación, implementación y evaluación del proceso educativo asegurando con ello la cobertura curricular.	Al término de los 4 años de este periodo el 65% de los estudiantes de la escuela Lagunillas se ubican entre los niveles de aprendizaje elemental y adecuado en Lenguaje y matemáticas, según resultados de mediciones estandarizadas o externas. (SIMCE, DIA)
Liderazgo	Alcanzar niveles de excelencia mediante el fortalecimiento del sistema de trabajo implementado por el sostenedor, director y equipo directivo, ejerciendo un rol activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulo de la comunidad educativa.	Al término de los 4 años de este periodo la escuela Lagunillas se ubica en la categoría de desempeño medio bajo.
Convivencia Escolar	Desarrollar alta autoestima, sentido de pertenencia y habilidades en los estudiantes para relacionarse con los demás a través de la promoción y fortalecimiento de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social; evitando el acoso escolar manteniendo un ambiente de respeto y valoración mutua e involucrando a los padres y apoderados en el proceso educativo de los estudiantes	Al término de los 4 años de este periodo la escuela Lagunillas obtiene en todos los Indicadores de Desarrollo Personal y Social un puntaje promedio igual o superior al 75%



Gestión de Recursos	<p>Facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje, a través del fortalecimiento de las competencias del personal (directivo, docentes, asistentes de la educación) y disponiendo de los recursos materiales, tecnológicos, educativos y condiciones del establecimiento acordes a las necesidades.</p>	<p>Al término de los 4 años de este periodo el 100% de los funcionarios han sido capacitados al menos 2 veces en temáticas por competencias</p>
Gestión de Recursos	<p>Enfrentar la emergencia sanitaria producida por el Coronavirus, resguardando la salud y bienestar de todos los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa, tanto en la escuela, como en los vehículos de traslado, desde y hacia sus hogares, implementando acciones que permitan minimizar las probabilidades de contagio, mediante la adquisición, instalación y uso de insumos, equipamiento y materiales de sanitización de ambientes y protección personal.</p>	<p>Al retomar las clases presenciales el establecimiento cuenta con los protocolos y medidas de seguridad necesarios, minimizando con ello las posibilidades de contagio. Además cada sala de clases dispone de herramientas que permitan realizar clases híbridas.</p>
Área de Resultados	<p>Tomar decisiones educativas y monitorear la gestión del establecimiento mediante la recopilación, análisis y uso sistemático de datos.</p>	<p>Al término de los 4 años de este periodo la escuela Lagunillas concentra al 100% de sus docentes evaluados entre los niveles de desempeño Competente y Destacado</p>

i) Planificación Estratégica: Liceo Bicentenario Manuel de Salas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer aprendizajes disciplinarios/interdisciplinarios de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes a través de la implementación y perfeccionamiento del trabajo colaborativo de los docentes.	El 85% de los/las docentes potencian el trabajo colaborativo disciplinario e interdisciplinario, para responder a las necesidades educativas de los estudiantes.
Gestión Pedagógica	Diversificar los modelos de enseñanza e instrumentos de evaluación, con el propósito de desarrollar aprendizajes estratégicos en los estudiantes del establecimiento.	El 85% de los docentes implementan modelos de enseñanza y evaluaciones diversificadas.
Liderazgo	Fortalecer el monitoreo, seguimiento y actualización de los instrumentos de gestión, con el propósito de guiar, orientar las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	Se realiza un proceso de monitoreo y seguimiento del 80% de los instrumentos de gestión del establecimiento.
Liderazgo	Generar instancias con la comunidad educativa y directivos en torno a mejorar los resultados de nuestros/as estudiantes, promoviendo un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	Se instaure en 85% instancias que promueven un ambiente laboral colaborativo, comprometido con la tarea educativa y la mejora de los resultados.
Convivencia Escolar	Establecer espacios de desarrollo personal, profesional y cultural de la comunidad educativa, con el propósito de motivar la participación en torno a un proyecto común.	70% de los integrantes de la comunidad educativa cuenta con instancias de desarrollo personal y/o profesional que motive su participación en el proyecto educativo.

Convivencia Escolar	Promover el sentido de pertenencia y participación de la Comunidad Educativa para concientizar el cuidado del medio ambiente y hábitos de autocuidado entre los estudiantes	70% de las/los estudiantes logra identificarse con la cultura liceana a través del medio ambiente y autocuidado
Gestión de Recursos	Gestionar la adquisición de recursos educativos, didácticos, y propios de estrategias sanitarias debido a pandemia Covid-19 para el fortalecimiento de los aprendizajes y necesidades ante cualquier contingencia a nivel país, comunal o escolar.	Se implementará al menos un 80% de los recursos educativos y sanitarios, necesario para mejorar las prácticas pedagógicas.
Gestión de Recursos	Fortalecer las habilidades de los colaboradores del establecimiento, de acuerdo a sus responsabilidades y/o funciones, para el desarrollo de competencias disciplinarias y propias de gestión educativa.	Que el 90% de los colaboradores del establecimiento fortalece sus competencias profesionales.
Área de Resultados	Mejorar nuestras prácticas incorporando tecnología, trabajo colaborativo entre estudiantes/docentes y evaluaciones diferenciadas, para el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje	70% de las actividades planificadas en el plan son ejecutadas según lo establecido

j) Planificación Estratégica: Escuela Domingo Ortiz de Rozas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Establecer un enfoque pedagógico, que potencie la diversificación de la enseñanza y fortalezca en los estudiantes el desarrollo de habilidades acorde a su nivel educativo	El 90 % de los docentes incluyen en sus clases estrategias, recursos y/o actividades diversificadas que fortalezca en los estudiantes el desarrollo de habilidades acorde a su nivel educativo
Liderazgo	Instalar un sistema de monitoreo y seguimiento, mediante la recopilación de datos, que permita la planificación institucional, la evaluación de los procesos pedagógicos y la gestión de los resultados de aprendizaje en el nivel parvulario, primer ciclo básico, segundo ciclo básico y enseñanza media.	90% de los niveles educativos son monitoreado en los resultados de aprendizajes para la toma de decisiones institucionales.
Convivencia Escolar	Fortalecer la convivencia escolar generando un clima de buen trato y respeto, propicio para el desarrollo de habilidades socioemocionales potenciando la formación integral de los estudiantes.	En el 90% de los niveles educativos se realizan acciones formativas que promuevan desarrollo de habilidades socioemocionales favoreciendo la formación integral de los estudiantes.
Gestión de Recursos	Consolidar un sistema que permita la obtención, distribución y articulación de los recursos humanos, financieros y materiales que permitan alcanzar las metas de aprendizaje y una eficiente gestión del establecimiento educacional.	Contar con el 100% de los recursos requeridos por el establecimiento para alcanzar las metas institucionales. propuestas en este periodo de gestión educativa.
Área de Resultados	Mejorar los indicadores de aprendizaje en las asignaturas de Lenguaje y Matemática en todos los niveles según resultados obtenidos de los diagnósticos institucionales .	Elevar 10% los indicadores de aprendizajes de los estudiantes respecto a mediciones de los resultados obtenidos de los diagnósticos institucionales
Área de Resultados	Instalar un modelo de seguimiento y continuidad de la trayectoria escolar de los estudiantes de enseñanza Media que promueva el ingreso a la educación terciaria.	Incrementar en un 5% el ingreso anual a la educación terciaria de los estudiantes de cuarto año medio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). (2021). Estándares de la Profesión Docente. Marco para la buena enseñanza. Ministerio de Educación (Chile). Santiago: ME. Disponible en: <https://bit.ly/3BAg9oT>

Dirección de Educación Pública (DEP). (2018). Bases para un Modelo de Apoyo Técnico Pedagógico en Educación Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3L73kW8>

Dirección de Educación Pública (DEP). (2022). Modelo de Desarrollo de Capacidades para el Apoyo Técnico-Pedagógico. Orientaciones. Versión ajustada 2022. Disponible en <https://bit.ly/3DAjVAc>

Fullan. & Langworthy, M. (2014) Una rica veta: cómo las nuevas pedagogías logran el aprendizaje en profundidad. Londres: Pearson. Disponible en: <https://bit.ly/3LbaJDO>

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2014). Capital profesional. Ediciones Morata.

Hargreaves, A. & (2018). Profesionalismo Colaborativo. Cuando enseñar juntos supone el aprendizaje de todos. Ediciones Morata.

Ley N° 20.903. Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras normas. Diario Oficial de la República de Chile, 1 de abril de 2016. Disponible en: <https://bcn.cl/2k85e>

Ley N° 21.040. Sistema de Educación Pública. Diario Oficial de la República de Chile, 16 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3RTRhy>

Ministerio de Educación (MINEDUC). (2004). Marco para la Buena Enseñanza. Santiago, Chile: Ministerio de Educación. Disponible en: <https://bit.ly/3UgRr4i>

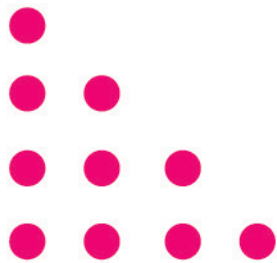
Ministerio de Educación (MINEDUC). (2015). Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. Recuperado de: <https://bit.ly/3dmB3yt>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2004). Chile. Reviews of national policies for Education. Paris: OECD.

Cortez, M. (2018). Liderar para promover el aprendizaje profundo en los estudiantes: El desafío de los líderes educativos en el siglo XXI. Nota técnica N° 4. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.







PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL





I. MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA

PADEM

2023 PLAN ANUAL DE
2024 DESARROLLO DE LA
EDUCACIÓN MUNICIPAL

