



REPUBLICA DE CHILE
I.MUNICIPALIDAD DE HUALAÑÉ
DEPARTAMENTO DE EDUCACION

PLAN ANUAL DE DESARROLLO EDUCACIÓN MUNICIPAL 2020





-PADEM 2020-

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EDUCACION MUNICIPAL

HUALAÑÉ

GESTIÓN 2017-2020





ÍNDICE

Presentación	Pág. 3
Introducción	Pág.4
Indicadores comunales	Pág. 9
Indicadores demográficos	Pág. 11
Indicadores socioeconómicos	Pág. 18
Conclusión indicadores demográficos y socioeconómicos	Pág. 21
Indicadores académicos	Pág. 22
Diagnóstico Comunal educativo	Pág. 40
Visión Misión DAEM	Pág. 71
Organigrama	Pág. 72
Funciones y proyección coordinaciones DAEM 2019	Pág. 74
Iniciativas PADEM 2020	Pág. 100
Lineamientos comunales para la elaboración de los planes Ministeriales (Inclusión-SEP-Convivencia Escolar- Mesa Psicosocioeducativa-Plan de sexualidad afectividad y género - Seguridad Escolar- Vida saludable- Formación Docente)	Pág. 118
Planta docente 2020 y lineamientos para el desarrollo curricular	Pág. 151
Planta asistentes de la educación año 2020	Pág. 165
Personal Proyecto Integración año 2020	Pág. 170
FAEP 2017 – 2020	Pág. 172
Presupuesto 2020	Pág. 176





Presentación

El PADEM 2020, da cuenta de la nueva visión que existe en el DAEM, de esta forma se responde a las necesidades existentes hoy en día en educación estableciendo 5 pilares de acción que tienen como base las prácticas docentes, estos pilares son:

- 1) Gestión para la Calidad
- 2) Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo
- 3) Sello Comunal
- 4) Escuela Abierta a la Comunidad
- 5) Aprendizaje con Impacto en la Comunidad

De esta forma se comienza a sustentar la gestión del DAEM con un plan estratégico el cual permitirá el desarrollo integral de los estudiantes de nuestra comuna, por tanto la educación buscará en todas nuestras escuela y liceo formar personas felices, que valoran su comunidad, que entienden el sentido real de la educación y formación.

De esta forma transitamos desde un DAEM que declaraba la autonomía y los resultados de sus escuelas y liceo como base de su gestión, a un DAEM que centra su gestión en pilares estratégicos, en los procesos (que son garantes de resultados permanente en el tiempo) unificando criterios y orientando en forma unívoca a través de las políticas del Ministerio de Educación, como un sello comunal y es complementado con la visión de las autoridades locales.

Estos se articulan a todas las escuelas y liceo, evitando la subjetividades en materia de educación comunal, orientando y acompañando a todos y todas en las actualizaciones ministeriales respectivas, generando coherencia y una forma de gestión que orienta desde su génesis el proceso educativo, dado que centra su quehacer en el trabajo colaborativo, articulado y participativo, la cual es la base del aprender en sociedad, por ende se relaciona con otro de nuestro pilar que es aprendizaje con impacto en la comunidad, estas articulaciones son intencionadas y se entrelazan con los PME, FAEP, entre otros, materializándose en el PADEM 2018 que será el sustento del desarrollo educacional de la comuna al año 2020, con el compromiso cierto de educar a niños y niñas para que sean felices y conscientes del impacto que ellos y ellas pueden producir para hacer de nuestra comuna cada día mejor.

Javier Alejandro Rojas Díaz

Jefe DAEM Hualañé





-CAPITULO Nº 1 -

ANTECEDENTES GENERALES

GESTIÓN 2017-2020



Introducción

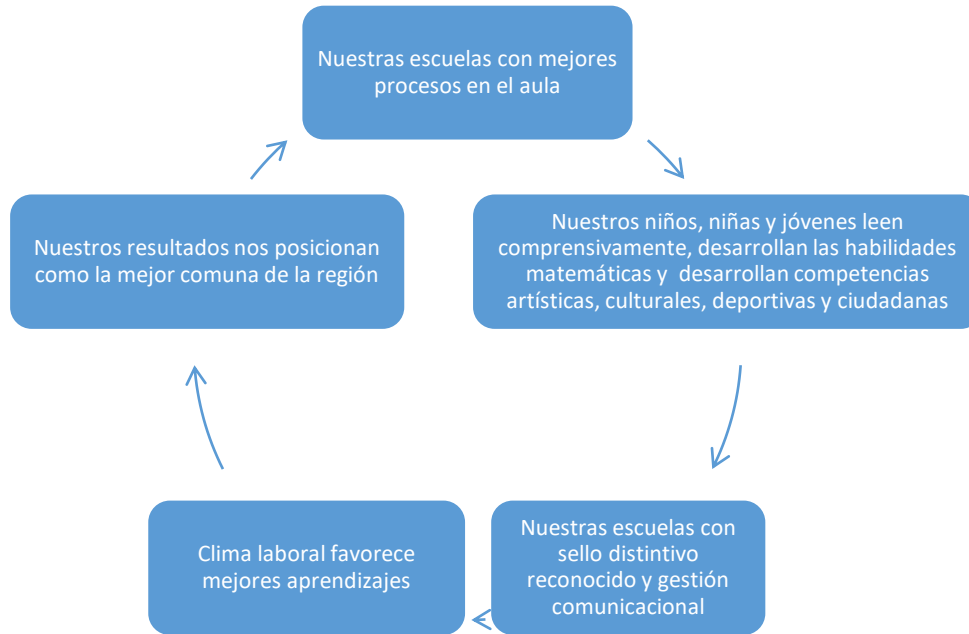
La educación, como la vida es un conjunto de experiencias, en virtud de nuestras experiencias que las clasificamos de forma positiva o negativa, será como nosotros enfrentaremos nuestras rutinas cotidianas, estando marcadas por la aprobación o desaprobación producto de lo que se ha vivido. Cuando uno logra comprender esto tan simple, pero no menos profundo, entenderá que la educación no es ajena a la vida y por ende será el tipo de experiencia que todo miembro de la comunidad educativa vive en ella lo que provocara interés o desmotivación, por tano, todo equipo directivo y equipo docente deberá garantizar que las experiencia que viva cada niño, niña serán importante y de agrado para cada uno de ellos y ellas, permitiendo de esta forma que se vuelvan a repetir, pero con una disposición e interés distinto por parte de los estudiantes. Es decir el proceso de aprendizaje se realiza a través, del estudiante, docente y vínculo pedagógico que se establece entre ellos, este vínculo pedagógico es la relación que existe entre ambos que permite el aprendizaje, **la experiencia afectiva que se ha tenido**, ahora bien, si somos conscientes de este proceso y entendemos los cambios que el mismo ministerio sostiene en esta línea, ya sea a través de la implementación de sus reformas, que contemplan la inclusión educativa por el decreto 83 y otros como el plan de convivencia escolar, más los indicadores de desarrollo social que ha incorporado la Agencia de la Calidad. Evidencian una clara forma de comprender la educación que es la incorporación de los factores afectivo a lo largo de todo el proceso como eje fundamental para el logro del aprendizaje significativo, por tanto se puede hablar perfectamente de aprendizaje significativo, cuando han existido experiencias significativas, estas experiencias se verán fortalecidas por la implementación del DUA, en nuestras escuelas y progresivamente en el liceo.





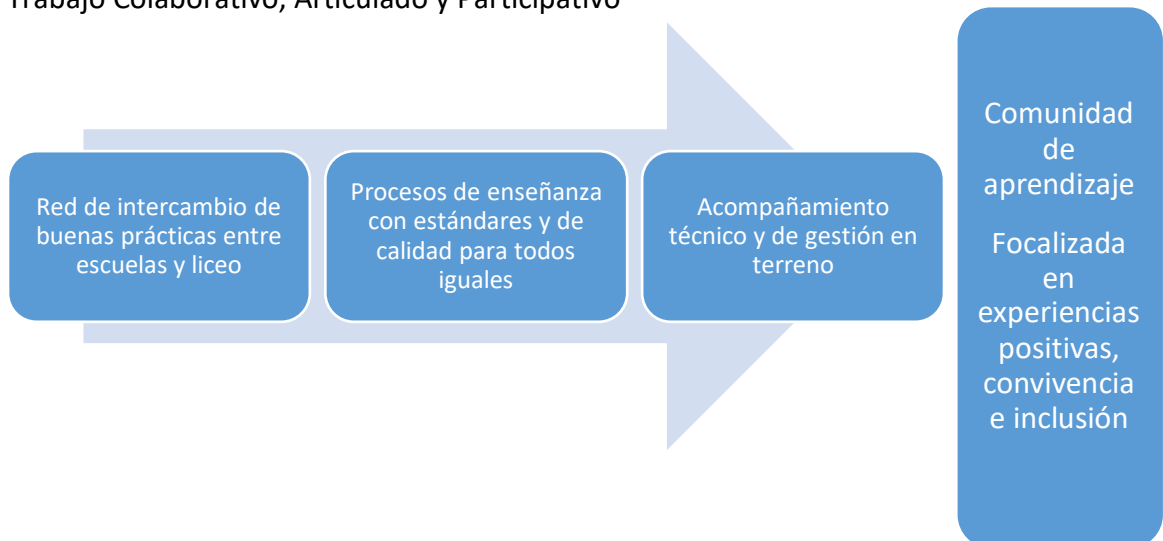
En este nuevo paradigma que se genera donde se establece como base el proceso pedagógico que sucede en el aula y lo positivo que este debe ser, es que se establecen los cinco pilares que orientarán el PADEM 2020, los que se describen a continuación:

1) Gestión para la Calidad



Asegurar las condiciones y potenciar las capacidades del sistema escolar para mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes integrales de todas y todos los estudiantes de la comuna, así como de los procesos que posibilitan su desarrollo en las comunidades escolares.

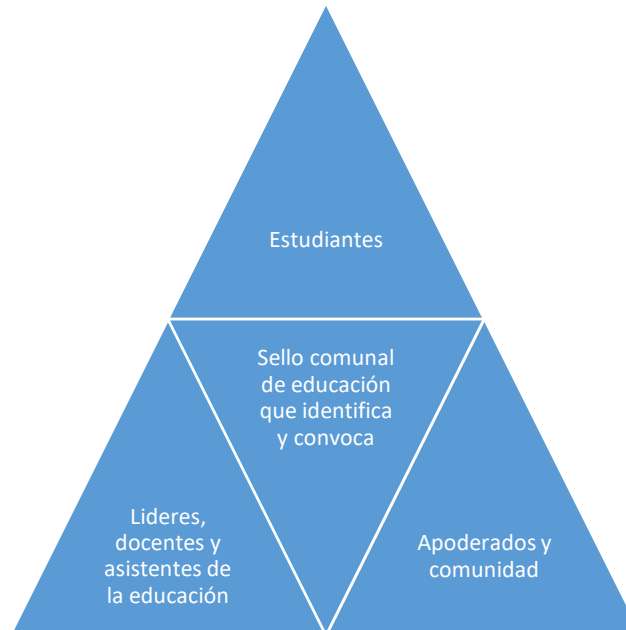
2) Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo





Articular el trabajo de las Escuelas y Liceo, estableciendo los objetivos y prioridades estratégicas, definiendo los mecanismos de coordinación interinstitucional, con énfasis en el mejoramiento de los establecimientos educativos, especialmente los que presentan menores desempeños, o modelos de gestión pocos efectivos.

3) Sello Comunal



Los sellos educativos comunales expresan el carácter político, social y cultural del proyecto educativo que el sostenedor desea impulsar en los establecimientos de la comuna y de un territorio específico. Deben ser coherentes con los planes de desarrollo comunal y con las apuestas políticas, económicas, sociales que propicia el proyecto municipal. Expresan los consensos sociales del territorio en relación a la educación que se quiere impulsar en la comuna. Son también una aspiración que se concreta en la materialización de los proyectos educativos de las escuelas y liceos del territorio.

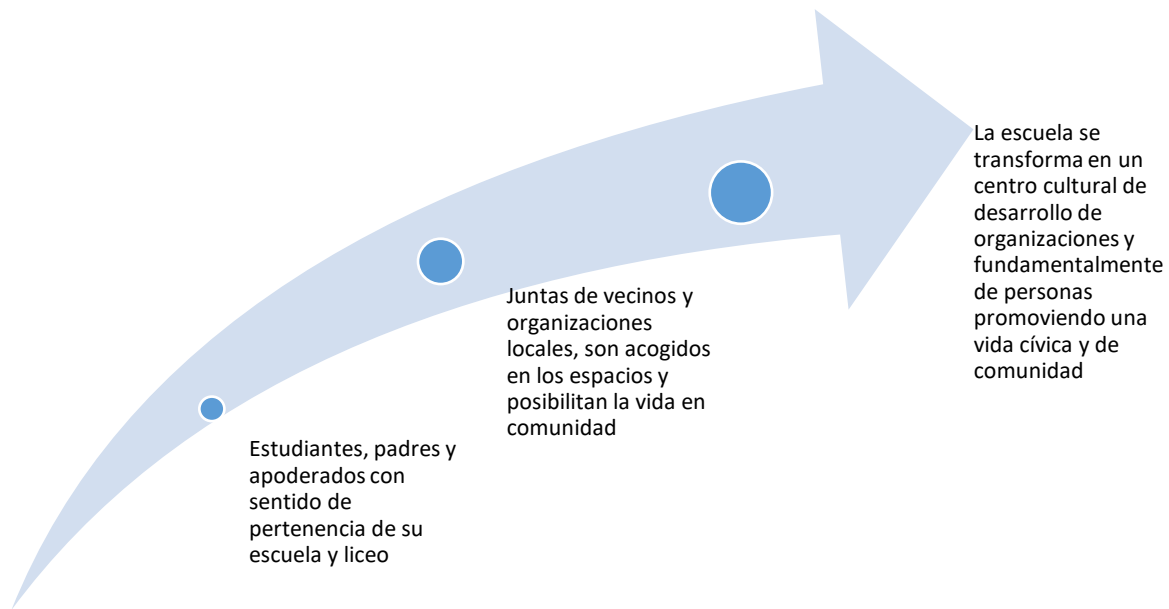
Por tanto el sello comunal está definido como:

Educación en movimiento, un compromiso de todos y todas.





4) Escuela Abierta a la Comunidad



El proyecto de escuelas abiertas nace de la necesidad de acercar a la comunidad a las escuela y liceo generando espacios de encuentro y de desarrollo social comunitario en los distintos sectores de nuestra comuna, del animar y facilitar puntos de encuentro, de desarrollo social, deportivo, cultural y formativo propuestos por el municipio o generados por las organizaciones sociales que deseen solicitar espacios y funcionar en las escuelas a través de la autogestión de proyectos.

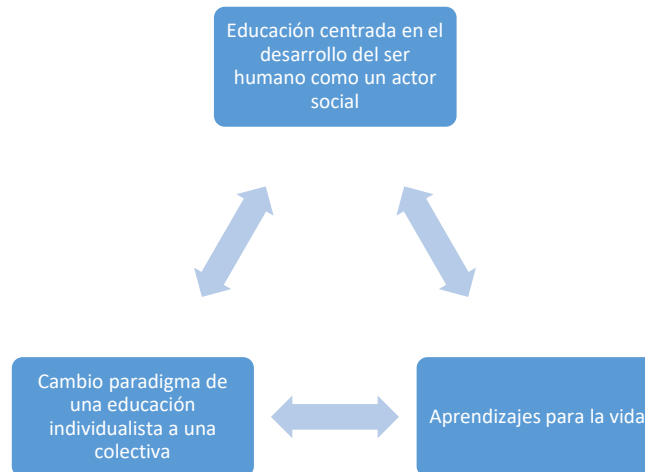
El Programa Escuela Abierta trabajará en coordinación con la Dirección de Desarrollo Comunitario acoge iniciativas de la comunidad, de distintas organizaciones: juveniles, clubes de adulto mayor, sindicatos, migrantes, organización de mujeres, culturales y deportivas, entre otras. A su vez, brinda espacios recreativos y formativos. Su objetivo general será articular a todos los sectores que componen la comunidad en función de actividades educativas y recreativas diversas que propendan al desarrollo de la dignidad e identidad de las personas. Sus objetivos específicos serán:

- Brindar a la comunidad espacios de desarrollo educativo y social comunitario.
- Promocionar y articular territorialmente actividades formativas, recreativas, deportivas y culturales en las escuelas que beneficien en desarrollo comunitario.
- Acompañar y orientar a las personas y organizaciones sociales de la comuna, en la utilización de espacios en las escuelas ya sea con fines formativos, deportivos, culturales o recreativos.





5) Aprendizaje con Impacto en la Comunidad



El propósito es generar condiciones y experiencias para que los y las estudiantes desarrollen capacidades y habilidades para intervenir en el medio, abriendo el contexto educativo al entorno natural, cultural y social en que se encuentra inserta la escuela. Su objetivo es desarrollar trabajo con escuelas y liceo con el fin de implementar proyectos de innovación que se constituyan en experiencias de interacción entre escuela, familia y comunidad, creando instancias de encuentro y retroalimentación mutua, con foco en la tarea de educar para la integración social y la formación ciudadana.

Es en función de nuestros pilares estratégicos y la forma de implementación los que permitirán el impacto que se busca lograr a nivel comunal, volviendo a posicionar al DAEM como referente y guía de las escuelas y liceo de nuestra comuna.

INDICADORES COMUNALES

La comuna de Hualañé se encuentra ubicada a 70 Km. al noroccidente de la provincia de Curicó en la Región del Maule. Tiene una superficie aproximada de 629 Km² que se extienden entre el Río Mataquito por el Sur, Comuna de Curepto, los inicios de la Cordillera de la Costa por el norte; la comuna de Rauco al oriente y por el occidente la comuna de Licantén y Vichuquén.

El Censo 2002 da cuenta de una población comunal de 9.741 personas, de las cuales 5.059 son hombres y 4.682 son mujeres, distribuidas en un 53.3% en zonas urbanas y 46.7% en zonas rurales.

Las principales actividades económicas de la comuna son: silvoagricultura, comercio, industria manufacturera, construcción, servicios, talleres de reparación y otros de menor





incidencia. Es una comuna pobre, ya que un estudio que utilizó una muestra de 6.896 personas estableció que 444 están en la extrema pobreza; 5.710 en pobreza y 742 en otros.

Los niveles educacionales que se imparten en la comuna van desde el primer nivel de Educación Parvularia hasta cuarto año de Educación Media en el sector Municipal; administrado por el Departamento de Educación.

UBICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

ESTABLECIMIENTO	LOCALIDAD	NIVEL DE ENSEÑANZA	DISTANCIA HUALAÑE	RBD
Orilla de Navarro	Orilla de N.	EB 1º a 6ª	25 Km.	002885-1
Eduardo Núñez F.	Espinalillo	EB 1º a 6ª	25 Km.	002888-6
José Santos Aliaga	Los Sauces	EB 1º a 6ª	11 Km.	002890-8
Barba-Rubia	Barba-Rubia	EB 1º a 8º	30 KM.	002892-4
Caone	Caone	EB 1º a 6ª	35 Km	002893-2
Amelia Vial de C.	Peralillo	EP-EB 1º a 8º	14 Km.	002894-0
Carlos Correa N.	Mira Rio	EB 1º a 8º	5 Km.	002884-3
La Huerta de M.	La Huerta	EP-EB 1º a 8º	20 Km.	002883-5
Mons. Manuel Larraín	Hualañé	EP-EB 1º a 8º	4 cuadras	16428-3
Liceo Hualañé	Hualañé	EM 1º a 4º	3 cuadras	002882-7

EP: Educación Parvularia; EB: Educación Básica; EM: Educación Media.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS



“Nuestro país se encuentra en un proceso de transición demográfica avanzada, esta transición tiene su origen en la disminución de los niveles de mortalidad y natalidad acontecidos en la segunda mitad del siglo XX. A raíz de esto se presentan situaciones como el envejecimiento de la población y la disminución en la proporción de población económicamente activa. El INE ha proyectado para el año 2050 que la población de 60 años y más se aproximará al 30% del total.” (INE, 2012)



Las proyecciones de población proporcionan información que permite establecer posibles escenarios futuros, aportando elementos para la configuración de un imaginario (plausibilidad de una visión estratégica), respecto de la evolución de la misma, de esta forma se proporcionan datos que son útiles para la toma de decisiones ante estas situaciones futuras y que debieran contemplarse en un modelo de desarrollo del DAEM.

Territorio	Año 2002		Año 2015		Índice Masculinidad	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2002	2015
Comuna de Hualañé	5.059	4.682	5.259	4.982	108,05	105,56
Región del Maule	452.988	455.109	517.428	525.561	99,53	98,45
País	7.447.695	7.668.740	8.911.940	9.094.467	97,12	97,99

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002 y Proyección de población 2015, INE.

Según las proyecciones de la población, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), esta tiene un leve aumento para el año 2015, manteniéndose la diferencia entre hombres (5.259) y mujeres (4.982), no existiendo una correlación con la región y el país, sin embargo, la estrecha relación entre la cantidad de hombres y mujeres nos lleva a plantear ¿cómo abordaremos el tema de género en nuestras UE. Cabe señalar que nuestra comuna está más avanzadas que otras dado que todas nuestras escuelas y liceo son bi-genero sustentada por la política de este municipio de inclusión y no exclusión de géneros, lo que se debe desarrollar con mayor planificación, para que tenga un impacto real es como abordaremos la igualdad de género, se abre una puerta con las nuevas políticas del ministerio de educación, por la ley de inclusión, lo que permitirá trabajar este tema.





En relación a la información anterior debemos ver la población proyectada, según grupo etario:

Edad	2002	2015	% según Territorio 2015		
			Comuna	Región	País
0 a 14	2.466	1.921	18,76	20,05	20,36
15 a 29	1.985	2.085	20,36	23,95	23,79
30 a 44	2.386	1.996	19,49	19,93	21,36
45 a 64	1.886	2.845	27,78	25,20	24,17
65 y más	1.018	1.394	13,61	10,86	10,32
Total	9.741	10.241	100	100	100

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002 y Proyección de población 2015, INE.

Si se observa la tabla anterior, vemos que el grupo en edad escolar (0 a 14 años) decrece en 545 personas, constituyendo el 22 %, lo cual es un indicador de alerta dado que la población según esta información en el rango etario que atienden nuestras escuelas está disminuyendo, lo que explica el cierre de escuelas y que puede afectar a nuestras escuelas rurales en un mediano a corto plazo.

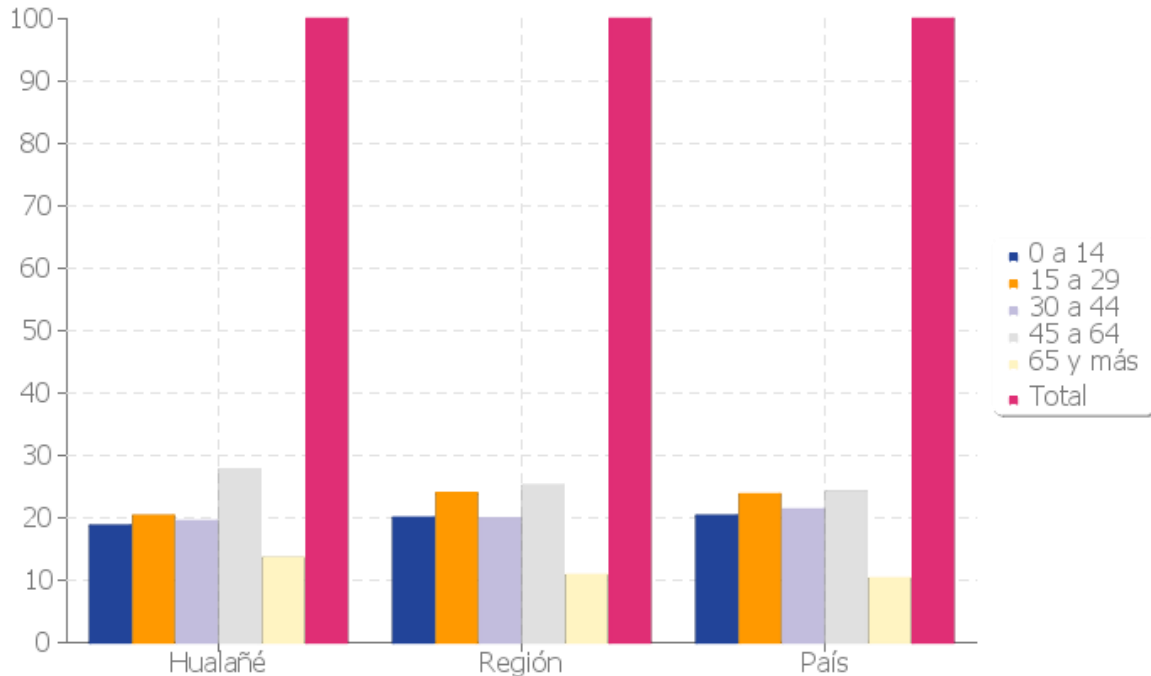
A esto se debiera sumar que todos los grupos etarios aumentan menos el que está en el rango de 30 a 44 años que es el único que disminuye, lo que implica que las personas en edad laboral con mayor rendimiento buscan otras opciones fuera de la comuna. Esto debiera considerarse para el modelo de desarrollo comunal, pues al generarse un envejecimiento de la población tendremos que tomar en cuenta la amenaza para la matrícula de los establecimientos de la comuna como se ha señalado, esta relación obliga a gestionar el sistema de aseguramiento de la calidad (SAC), los otros Estándares Indicativos de Desempeño, FAEP y SEP para producir un salto cualitativo que permita establecer la





valoración por parte de toda la comunidad de nuestra educación municipal de calidad. Cabe señalar que abrir la escuela hacia la comunidad permitirá conquistar territorialmente a la población haciendo de ella una herramienta de desarrollo social y con ello fortalecer su importancia como se prevé con el proyecto de Escuelas Abiertas que será implementado como piloto en dos escuelas de la comuna, a través del FAEP 2018.

Hualañé, Región del Maule, País: población por grandes grupos de edad. % Proyectada 2015.



0 a 14 años	15 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 años y más	Total
-------------	--------------	--------------	--------------	---------------	-------

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002 y Proyección de población 2015, INE.

Las cifras anteriores hablan de la necesidad de una postura comunal frente a estos indicadores, que se agregan como contexto representativo para la toma de decisiones, por ello, se hace necesario generar políticas educacionales comunales que orienten en la formación de nuestros educandos con un sentido comunitario, que permita la valoración del otro y la importancia de ellos para mi formación en sociedad, esto se implementará con aprendizajes que tengan impacto en la comunidad, desarrollando personas con compromiso social capaces de innovar y garantes de los derechos de los otros. Esto cobra





vital sentido si vemos la proyecciones sobre adulto mayor, por lo que personas que respeten. Cuiden y valoren a los mayores, es fundamental en nuestra sociedad.

Territorio	Índice Dependencia Demográfica		Índice de Adultos Mayores	
	2002	2015	2002	2015
Comuna de Hualañé	55,68	47,86	41,28	72,57
Región del Maule	53,21	44,75	31,14	54,15
País	51,03	44,25	31,30	50,66

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002 y Proyección de población 2015, INE.

En relación a las etnias:

Etnia	Cantidad de Personas	
	Total	Porcentaje
Alcalufe	0	0
Atacameño	1	0,01
Aimara	1	0,01
Colla	0	0
Mapuche	109	1,12
Quechua	2	0,02
Rapa Nui	0	0
Yámana	1	0,01
Ninguno de los anteriores	9.627	98,83
Total	9.741	100

Si bien es cierto, las cifras sobre el porcentaje de la población perteneciente a una etnia son muy bajas en relación a la población que no pertenece a una, la visión comunal en educación es el de dar relevancia a nuestros pueblos originarios.



Sin embargo, se hace alusión a este dato, dado el proceso inclusivo que está llevando a cabo el DAEM a través de los lineamientos ministeriales, pero a su vez se tiene que visualizar lo que está sucediendo a nivel país con la llegada de muchos migrantes, donde nuestra comuna no es ajena, y ya se está generando el diseño de implementar capacitaciones a nivel de idioma los migrantes residentes en nuestra comuna a través del proyecto escuela abierta a la comunidad.

Sobre la religión:

Religión	Total	% según Territorio		
		Hualañé	Región	País
Católica	5.960	81,92	75,79	69,96
Evangélica	886	12,18	14,68	15,14
Ninguna, ateo, agnóstico	219	3,01	5,37	8,30
Otra religión	210	2,89	4,17	6,60
Total	7.275	100	100	100

Fuente: Censo 2002, Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

En la tabla sobre población según religión declarada, las tendencias son sumamente claras en la medida que es posible ver que la religión católica aparece con altísima presencia, alcanzando un 80% de la población, que se declara perteneciente a dicha denominación religiosa. La denominación que le sigue es la Evangélica con un 12 de la población.

En conjunto, categorías suman más del 90% de la población. Los programas en educación acogen estas tendencias religiosas y deja abierta la posibilidad de no participar a quien prefiera no hacerlo.

Si bien es cierto, existe una cifra aproximada del 5 por ciento de la población que tiene necesidades de reconocimiento religioso y es un tema que forma parte de las temáticas a discutir dentro de la administración municipal.





INDICADORES SOCIOECONÓMICOS.

Población según pobreza por Ingresos CASEN 2011 y 2013, Metodología SAE CASEN 2011-2013

Territorio	% de Personas en Situación de Pobreza por Ingresos	
	2011	2013
Comuna de Hualañé	42,31	32,16
Región del Maule	32,50	22,30
País	22,20	14,40

Fuente: Estimación de la pobreza por ingresos a nivel comunal 2013 Nueva metodología (SAE e imputación de medias por conglomerados) CASEN, Ministerio de desarrollo social.

Los índices de pobreza han presentado una baja significativa desde el 2011 al 2013. En este contexto, las cifras comunales son desfavorables en relación a los promedios regionales y nacionales.

Como objetivo municipal el DAEM de la comuna de Hualañé, se ha propuesto establecer altos niveles de calidad en los mecanismos que apuntan a identificar e integrar a nuestros estudiantes provenientes de estos hogares vulnerables, mediante la activación y seguimiento de programas de apoyo y acompañamiento de los estudiantes y el contacto estable y permanente con sus apoderados, de esta forma cobra vital importancia programas como Pro-retención, Residencia, entre otros como la Educación de Adultos que permiten apoyar al desarrollo de las persona de la comuna. También se establece en los pilares del DAEM talleres JEC en educación media que implique el desarrollo de la innovación.





En relación a los hogares:

Indicadores	Porcentaje de Hogares		
	Comuna	Región	País
Porcentaje de hogares con hacinamiento medio	20,50	20,52	19,88
Porcentaje de hogares con hacinamiento crítico	1,82	2,03	2,32
Porcentaje de hogares con saneamiento deficitario	38,90	20,74	16,98

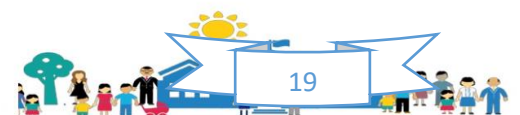
Fuente: Ficha de Protección social, Ministerio de Desarrollo Social.

Si contrastamos esta información con las siguientes tablas de datos nos permitirá poder entender la importancia de una política comunal que se implementará.

Población inscrita en servicio de salud municipal año 2012

Comuna	Región	País
6.791	898.838	12.993.022

Fuente: Departamento de Estadísticas e información de salud, MINSAL.



Población en FONASA según nivel año 2013.

Población según Tramo	Comuna		Región		País	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Grupo A	1.750	24,68	219.178	25,44	3.099.413	23,45
Grupo B	3.674	51,81	354.006	41,09	4.784.920	36,20
Grupo C	884	12,47	139.551	16,20	2.283.555	17,28
Grupo D	783	11,04	148.819	17,27	3.049.016	23,07
Total	7.091	100	861.554	100	13.216.904	100

Fuente: https://www.fonasa.cl/portal_fonasa/site/artic/20140607/pags/20140607230746.html

Tasas de natalidad, mortalidad general e infantil año 2012

Territorio	Tasa de Natalidad	Tasa de Mortalidad General	Tasa de Mortalidad Infantil
Comuna de Hualañé	8,22	7,64	11,80
Región del Maule	13,12	6,19	6,50
País	14,01	5,67	7,40

Fuente: Departamento de Estadísticas e información de salud, MINSAL.

Si observamos los datos que se proporcionan sobre Hacinamiento, salud, tasa de natalidad mortalidad general e infantil, se puede convenir que se necesita desarrollar conductas de vida saludable, en nuestros estudiantes, es por esto que cobra vital importancia la implementación del taller JEC año 2018, en todas nuestras escuelas y liceo de hábitos de vida saludable.



Las personas podemos tomar decisiones sobre nuestros propios estilos y condiciones de vida, por ello, resulta fundamental capacitar al alumnado en esta toma de decisiones, para que la elección más sencilla sea la más saludable, promoviendo el aprendizaje activo, la interacción y la integración social, el desarrollo de la capacidad crítica y creativa, así como, la búsqueda de soluciones ante situaciones de riesgo para la salud.

CONCLUSIONES INDICADORES DEMOGRÁFICOS Y SOCIOECONÓMICOS.

En virtud de los datos y el análisis que hemos realizado de estos se hace llega a la conclusión de la necesidad de cambios que pongan como eje principal la educación centrada en el desarrollo de las personas, en los procesos que son garantes de una gestión de calidad por sobre los resultados, este nuevo paradigma que posiciona el DAEM de Hualañé en camina a una educación del siglo XXI, donde las experiencias, las personas y sus interrelaciones (vínculo) son la base para el aprendizaje, liderados por docentes empáticos, comprometidos y afectuosos, que valoran y reconocen a cada uno de sus estudiantes.

Frente a lo anterior, se parte por el principio de la necesidad de consagrar cinco pilares que recorran todo el transcurso del presente escrito, el primero de ellos es el fortalecimiento de la identidad de la comuna, ya sea desde la etapa pre-escolar hasta la educación secundaria. Por otro lado, es el fortalecimiento de la dignidad humana en el conjunto de la comunidad escolar, en donde tanto estudiantes, asistentes, docentes y directivos sientan que su trabajo y esfuerzo es retribuido mediante un reconocimiento digno de sus labores diarias, viéndose reflejado en el trabajo colaborativo, participativo y articulado, articulados en una política comunal de convivencia. A su vez se suma a estos la gestión para la calidad, que garantiza procesos educativos inclusivos, que son complementarios al aprendizaje con impacto en la comunidad, el cual se ve reforzado con la escuela abierta a la comunidad, es decir un nuevo paradigma que marcará precedente a nivel nacional.

Los puntos que nos ayudarán a guiarnos por estos principios es el diagnóstico sociodemográfico y socioeconómico de la comuna, la constancia de los datos de pobreza, vulnerabilidad y salud. Sumado a esto la participación de toda la comunidad educativa, primero en la fase de elaboración de PEI de cada escuela, insumo que sirve de base para la elaboración de la Visión y Misión Comunal, dado que es garante de una participación masiva y por ende con una identidad local propia, a su vez cada equipo directivo ha generado diagnósticos que son un aporte vital para este PADEM 2020, como a su vez los PME respectivos en su fase estratégica.





INDICADORES ACADÉMICOS

Contexto Proceso SIMCE

Como explica la Agencia de la Calidad de la Educación; el Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de Aprendizaje (SIMCE) fue fundado en 1988 con el objetivo de institucionalizar diversas iniciativas en el ámbito de la evaluación que venían desarrollándose en nuestro país desde los años sesenta. En esa década, se aplicó la primera Prueba Nacional para medir los logros de aprendizaje de los estudiantes chilenos y más tarde, en el año 1982, se instauró el Programa de Evaluación del Rendimiento Escolar (PER). Posteriormente, en el año 1985, se fundó un Sistema de Evaluación de la Calidad de la Educación (SECE), a través del cual se analizaron los datos recogidos por el PER. Durante casi dos décadas, se buscó aportar información para el proceso de desarrollo curricular, disponer de parámetros para mejorar la asignación de recursos, contribuir a mejorar la calidad educativa, a través de la descentralización de las responsabilidades, y entregar una señal explícita al sistema educacional acerca de los objetivos de aprendizaje considerados como fundamentales por el Ministerio de Educación. Con la creación del SIMCE, en el año 1988, se instaló en el sistema educativo chileno una evaluación externa, que se propuso proveer de información relevante para su quehacer a los distintos actores del sistema educativo. Su principal propósito consiste en contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, informando sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes en diferentes áreas de aprendizaje del currículo nacional, y relacionándolos con el contexto escolar y social en el que éstos aprenden. Desde el 2012, el SIMCE pasó a ser el sistema de evaluación que la Agencia de Calidad de la Educación utiliza para evaluar los resultados de aprendizaje de los establecimientos, evaluando el logro de los contenidos y habilidades del currículo vigente, en diferentes asignaturas o áreas de aprendizaje, a través de una medición que se aplica a todos los estudiantes del país que cursan los niveles evaluados. Además de las pruebas referidas al currículo, también recoge información sobre docentes, estudiantes, padres y apoderados a través de cuestionarios, generando los otros indicadores de calidad. Esta información se utiliza para contextualizar y analizar los resultados de los estudiantes en las pruebas SIMCE.

¿Para qué sirven los resultados de las pruebas SIMCE?

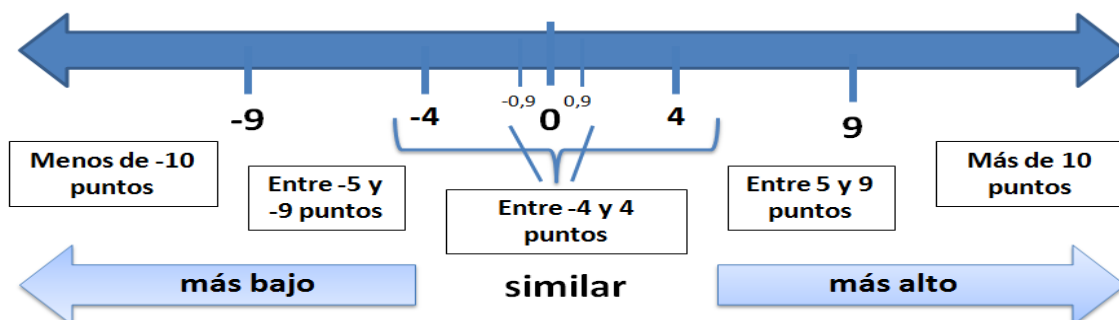
Los resultados de las pruebas SIMCE entregan información de los Estándares de Aprendizaje logrados por los estudiantes en los diferentes niveles de enseñanza y complementan el análisis que realiza cada establecimiento a partir de sus propias evaluaciones, ya que sitúan los logros de alumnos en un contexto nacional. De este modo, los resultados de las pruebas SIMCE aportan información clave para que cada comunidad educativa reflexione sobre los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes e identifique desafíos y fortalezas que

contribuyan a la elaboración o reformulación de estrategias de enseñanza orientadas a mejorar los aprendizajes.

Como se ha mencionado, los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), anteriormente llamados Otros Indicadores de Calidad, son un conjunto de índices que entregan información relacionada con el desarrollo personal y social de los estudiantes de un establecimiento, en forma complementaria a los resultados de la prueba Simce y al logro de los Estándares de Aprendizaje, ampliando de este modo la concepción de calidad educativa al incluir aspectos que van más allá del dominio de conocimiento académico.

Estos indicadores proporcionan a los establecimientos información relevante con respecto a distintas áreas de desarrollo de los estudiantes y entregan una señal sobre la importancia de implementar acciones sistemáticas para desarrollar aspectos no académicos que son fundamentales para la información integral de los estudiantes.

La presente descripción y análisis pretende dar cuenta de las variaciones de los puntajes SIMCE, en relación a su medición anterior. Las observaciones y conclusiones están hechas sólo a partir de los puntajes obtenidos por el mismo recinto educacional y se complementan con registros históricos de los mismos exámenes y establecimientos; cabe señalar que no se incluyen otras variables (IVE, GSE, Evaluación Docente, etc.). Por otro lado, sabemos que los intervalos de confianza son relativos a la distribución de los puntajes obtenidos en un año, prueba, curso y tipo de establecimiento determinado, por lo que los rangos para establecer significancia estadística no son del todo claros (debe entregarlos MINEDUC). En consecuencia, para efectos del análisis, se optó por elaborar los siguientes rangos de puntos: Con más de 10 puntos de diferencia entre el promedio y el anterior consideraremos que existe diferencia significativa, al igual que con entre 5 y 10 puntos promedio. Por el mismo lado, con -10 puntos de diferencia entre el promedio y el anterior consideraremos que existe diferencia significativa, al igual que con entre -5 y -10 puntos. Por otro lado, si las diferencias fluctúan entre -4 y 4 puntos consideraremos que los puntajes son similares, o que no sufrieron variaciones significativas.





4º año básico Lectura

EE	Años				
	2014	2015	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	258	274	271	270	244
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	273	293	289	287	302
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	240	286	253	262	273
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	266	250	279	271	268

4º año básico Matemática

EE	Años				
	2014	2015	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	260	276	271	268	249
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	294	289	299	306	292
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	252	301	271	259	254
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	260	238	262	288	265



Indicadores de desarrollo personal y social 4º básico

Indicador	ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ			ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA			ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ			ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	78	81	77	74	85	84	80	77	80	75	78	74
Clima de convivencia escolar	79	79	73	79	85	90	83	73	80	78	75	81
Participación y formación ciudadana	83	82	75	80	84	91	84	79	86	78	87	81
Hábitos de vida saludable	73	74	68	72	76	81	75	73	78	66	84	67

6º año básico lectura

EE	Años				
	2014	2015	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	249	248	245	-	236
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	275	282	274	-	271
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	236	240	240	-	277
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	272	236	269	-	233



6º año Matemática

EE	Años				
	2014	2015	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	257	256	258	-	246
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	305	289	301	-	287
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	217	257	261	-	306
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	256	240	263	-	253

Indicadores de Desarrollo Personal y Social 6º básico

Indicador	ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ			ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA			ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ			ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	75	-	82	83	-	80	74	-	85	78	-	77
Clima de convivencia escolar	72	-	77	83	-	82	77	-	82	74	-	79
Participación y formación ciudadana	76	-	82	87	-	84	78	-	89	77	-	87
Hábitos de vida saludable	70	-	79	82	-	77	67	-	71	69	-	81



8º año básico lectura

EE	Años		
	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	-	237	-
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	-	275	-
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	-	238	-
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	-	243	-

8º año Matemática

EE	Años		
	2016	2017	2018
ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ	-	266	-
ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA	-	292	-
ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ	-	263	-
ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO	-	270	-

Indicadores de Desarrollo Personal y Social 8º básico

Indicador	ESC. MONSEÑOR MANUEL LARRAIN ERRAZURIZ			ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA			ESCUELA CARLOS CORREA NUNEZ			ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	-	75	-	-	82	-	-	79	-	-	70	-
Clima de convivencia escolar	-	77	-	-	88	-	-	79	-	-	70	-



Participación y formación ciudadana	-	80	-	-	87	-	-	85	-	-	65	-
Hábitos de vida saludable	-	73	-	-	80	-	-	81	-	-	65	-

LICEO HUALAÑE

2º medio

EE	Años		
	2016	2017	2018
LECTURA	254	259	244
MATEMATICA	262	254	249

Indicadores de Desarrollo Personal y Social 2º MEDIO

Indicador	Años		
	2016	2017	2018
Autoestima académica y motivación escolar	77	75	79
Clima de convivencia escolar	75	76	76
Participación y formación ciudadana	79	79	82
Hábitos de vida saludable	75	71	72

Escuela de Microcentro (2018)

EE	Matemática	Lectura	Curso
Orilla de Navarro	267	238	4º básico
	313	280	6º básico
Barba rubia	----	----	4º básico
	----	----	6º básico
	----	----	8º básico
Eduardo Núñez F.	284	305	4º básico
	259	201	6º básico
José Santos Aliaga	--	--	4º básico



	---	--	6 ° básico
Caone	281	273	4 ° básico
	250	226	6 ° básico

Cabe señalar que las escuelas en las que no aparece información se deben a que no existe la cantidad de estudiantes suficiente para que se pueda obtener la información necesaria, por tanto la muestra no sería representativa.

En función del análisis que se puede hacer a modo general vemos que tenemos escuelas que fluctúan y otras que se han mantenido estable con muy buen resultado, esto por tanto, se asocia a diferentes factores primero una escuela que tiene resultados oscilantes, es decir que sube y baja año tras año, es que su gestión pedagógica está centrada en estrategia y acciones para impactar en los resultados finales, no se ha centrado en origen del problema que es la gestión de proceso, los directores/as, encargados/as deben gestionar pedagógicamente las escuelas por sobre las administrativas, es decir, instalar procesos que garanticen la calidad de la educación, para esto se hace vital el acompañamiento docente al aula, es decir que el equipo directivo pueda orientar las prácticas pedagógicas de los docentes y de esta forma garantizar procesos unívocos que garantizarán buenos resultados, dado que el quehacer docente será retroalimentado constantemente, estableciendo un trabajo colaborativo, articulado y participativo, formando reales comunidades de aprendizaje, en función de lo anterior es que desde el año 2017 hasta hoy en día, se ha capacitado a todo los equipos directivos e incluidos docentes para desarrollar este proceso de acompañamiento, capacitación que ha sido propiciada por el MIDE UC, quien ha liderado el proceso de observación de clases a nivel nacional, por ende, durante el año 2019 el acompañamiento docente y entre pares será parte de la gestión comunal.

En virtud de lo anterior se enfoca los resultados a través de las prácticas pedagógicas que desarrollan los docentes, entrada en procesos que serán fortalecidos a través de las redes que se están implementando, de esta forma se generarán los espacios que permitirán el intercambio de experiencias entre docentes a nivel comunal, dado que una vez al mes se reunirán todos los colegas, esto implicará que todas las escuelas y liceo tengan el mismo día consejo de profesores.

A su vez los indicadores de desarrollo personal y social, muestran un estancamiento y en ocasiones descenso a nivel nacional, esto implica que debemos focalizar nuestros esfuerzos, en estos indicadores, como ya se ha mencionado se implementará el taller de JEC de vida saludable en todas las Escuelas y Liceo, se fortalecerá la convivencia escolar y el plan de





inclusión, para dicho fin se hará necesario incorporar a una encargada de convivencia escolar comunal, destinando recursos.

Paralelamente, se deberá trabajar el plan de inclusión el cual está determinado por el ministerio de educación decreto 83 del 2017, así mismo la implementación del decreto 67 de evaluación y promoción.

Categorización de los Establecimientos Educativos 2019

Dentro del marco de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), los establecimientos educacionales, de acuerdo a distintos atributos son clasificados en autónomos, emergentes y posteriormente en recuperación. Cada una de estas categorías se caracteriza por:

- **Autónomos (Desempeño Alto):** Han mostrado sistemáticamente buenos resultados educativos, de acuerdo con las mediciones que efectúa el MINEDUC.
- **Emergentes (Desempeño Medio o Medio Bajo):** No han mostrado sistemáticamente buenos resultados educativos, de acuerdo con las mediciones que efectúa el MINEDUC. Además, se clasifican en esta categoría a los establecimientos nuevos, los que cuenten con menos de 2 mediciones del SIMCE (de las 3 últimas que se hayan aplicado a nivel nacional), y aquellos cuya matrícula sea insuficiente para efectos de realizar inferencias estadísticas confiables acerca de sus resultados educativos (menos de 20 alumnos que rinden SIMCE).
- **En Recuperación (Desempeño Insuficiente):** Han mostrado resultados educativos reiteradamente deficientes, de acuerdo con las mediciones que efectúa el MINEDUC. También son clasificadas en esta categoría los Emergentes que no presenten el PME dentro del plazo. Al ingresar al régimen de la SEP, los establecimientos educacionales son clasificados en la categoría de Autónomos o Emergentes, ya que la categoría En Recuperación sólo puede ser aplicada posteriormente.



	Establecimientos Con categoría					Establecimiento Sin Categoría		
	Alto	Medio	Medio-bajo	Insuficiente	Total Clasificado	E.E. de baja matrícula	E.E. con falta de información	Total sin clasificación
Total establecimientos	1	3	1	0	5	5	0	5
% por categoría	20%	60%	20%	0%	100%	100%	0%	100%
Total matrícula	177	754	526	0	1457	99	0	99
Porcentaje matrícula por categoría	12%	52%	36%	0%	100%	100%	0%	100%

Nuestras escuelas están bien categorizadas sin embargo se hace necesario poder movilizar a todas al desempeño alto.

TOTAL DE APROBACIÓN Y RENDIMIENTO COMUNAL 2018.

ESTABLECIMIENTOS	TOTAL DE MATRICULA ANUAL	TOTAL DE PROMOVIDOS	TOTAL DE REPROBADOS
ORILLA DE NAVARRO	16	16	0
MONS. MANUEL LARRAÍN	505	500	5
LA HUERTA DE MATAQUITO	121	119	2



AMELIA VIAL DE CONCHA	165	165	0
CARLOS CORREA NÚÑEZ MIRA RIO	125	125	0
BARBA RUBIA	15	15	0
CAONE	14	14	0
JOSÉ SANTOS ALIAGA ROJAS LOS SAUCES	9	9	0
EDO. NÚÑEZ FDA. ESPINALILLO	26	26	0
LICEO HUALAÑÉ	516	497	19
TOTAL DE MATRICULA COMUNAL	1512	1486	26

Para el año 2020 se proyecta disminuir la Repitencia a nivel comunal en un 100%, es decir, nadie repetirá, dado que existen prácticas que garantizarán el existo y apoyo escolar para todos y todas nuestros estudiantes, en función del nuevo paradigma que establece este PADEM.

Matrícula 2019

ESTABLECIMIENTOS	PK	K	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	TOTAL MATRIC.
ORILLA DE NAVARRO	-	-	-	2	4	3	5	2	-	-	16
MONS. MANUEL LARRAÍN	27	37	47	44	57	71	56	68	64	78	549
LA HUERTA DE MATAQUITO	9	23	21	17	13	17	17	18	19	13	167



AMELIA VIAL DE CONCHA	12	18	19	26	19	17	27	18	27	32	215
CARLOS CORREA NÚÑEZ MIRA RIO	-	-	12	18	17	14	18	19	8	10	116
BARBA RUBIA	-	-	5	-	-	3	1	4	2	4	19
CAONE	-	-	-	3	2	2	5	-	-	-	12
JOSÉ SANTOS ALIAGA ROJAS LOS SAUCES	-	-	1	1	2	2	1	1	-	-	8
EDO. NÚÑEZ FDA. ESPINALILLO	-	-	2	2	7	3	6	6	-	-	26
TOTAL BÁSICA	48	78	107	113	121	132	136	136	120	137	1128
LICEO HUALAÑÉ	-	-	123	119	115	117	-	-	-	-	474
TOTAL MEDIA	-	-	123	119	115	117	-	-	-	-	474
TOTAL MATRÍCULA COMUNAL	48	78	230	232	236	249	136	136	120	137	1602

Para el año 2020 se espera aumentar la matrícula a nivel comunal, sin embargo habrán escuela que disminuirán sus estudiantes, por tanto se hace vital poder implementar a la brevedad estrategias de matrículas que permitan captar alumnos/as que estudian fuera de la comuna, evitando de esta forma la competitividad por estudiantes entre las escuelas de la comuna de carácter municipal.

Antecedentes 2019 de cobertura de estudiantes.

Pro retención Básica= 117 Media= 188
M.M.L.E= 59
BARBA RUBIA= 4





AMELIA VIAL DE CONCHA= 18

LA HUERTA DE MATAQUITO= 20

CARLOS CORREA NUÑEZ= 16

LICEO HUALAÑÉ= 188

RESIDENCIA FAMILIA ESTUDIANTIL

ALUMNOS = 33

TUTORAS= 14

BECAS

PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POSTULANTES	35
RENOVANTES MEDIA	65
RENOVANTES SUPERIOR	73

BECA INDIGENA

POSTULANTES BASICA	15
RENOVANTES BASICA	11
POSTULANTES MEDIA	7
RENOVANTES MEDIA	13
SUPERIOR POSTULANTES	3
SUPERIOR RENOVANTES	4



PROGRAMA SALUD DEL ESTUDIANTE	INGRESO	CONTROL	SCREENING
COLUMNA	5	3	24
OTORRINO	5	10	18
OFTALMOLOGIA	14	85	96

MATRICULA PROGRAMA INTEGRACIÓN ESCOLAR 2019 DISTRIBUCIÓN POR DIAGNÓSTICO

ESTABLECIMIENTO	TRANSITORIO	PERMANENTE
Escuela La Huerta de Mataquito 48	41 TEL: 15 DEA: 8 TDA: 12 LIMITROFE: 6	7 DI.: 6 Trastorno espectro autista: 1
Escuela Amelia Vial de Concha 44	39 TEL: 15 DEA: 7 TDA: 16 LIMITROFE: 1	5 DI Motora moderado: 2 Hipoacusia moderada: 1 Baja visión: 1 Trastorno del espectro autista: 1
Escuela Orilla de Navarro 6	6 TEL: 3 DEA: 1 TDA: 1	



	LIMITROFE: 1	
Escuela Carlos Correa Núñez 37	26 TEL: 9 DEA: 6 TDA: 6 LIMITROFE: 5	11 DI.: 7 Trastorno espectro autista: 2 Trastorno espectro autista - asperger: 1 DI motora moderada: 1
Escuela Eduardo Núñez Fuenzalida 17	14 TEL: 10 DEA: 3 TDA: 1	3 DI: 3
Escuela Barba Rubia 10	6 TEL: 1 DEA: 4 TDA: 1	4 DI. : 2 Discapacidad Motora moderada: 1 Trastorno del espectro autista: 1
Escuela Caone 4	4 TEL: 2 DEA: 1 TDA: 1 LIMITROFE: 0	0



<p>Liceo Hualañé</p> <p>67</p>	<p>48</p> <p>DEA: 23</p> <p>TDA: 16</p> <p>LIMITROFE: 9</p>	<p>19</p> <p>DI.: 12</p> <p>DI. MOTOR MODERADO: 3</p> <p>Trastorno espectro autista - asperger: 2</p> <p>Trastorno espectro autista: 2</p>
<p>Escuela Monseñor Manuel Larraín</p> <p>111</p>	<p>79</p> <p>TEL: 36</p> <p>DEA: 20</p> <p>TDA: 12</p> <p>LIMITROFE: 11</p>	<p>32</p> <p>DI.: 19</p> <p>GRAVES ALTERACIONES COMUNICACIÓN: 1</p> <p>D. MULTIPLES: 3</p> <p>TRASTORNO AUTISTA: 5</p> <p>Trastorno espectro autista - asperger: 2</p> <p>D. MOTORA MODERADA: 1</p> <p>Retraso Global del Desarrollo: 1</p>
<p>Escuela José Santos Aliaga</p> <p>5</p>	<p>5</p> <p>TEL: 0</p> <p>DEA: 2</p> <p>TDA: 1</p> <p>LIMITROFE: 2</p>	
<p>TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS</p> <p>349</p>	<p>268</p> <p>TEL: 91</p>	<p>81</p> <p>DI.: 49</p>



	DEA: 75 TDA: 67 LIMITROFE: 35	GRAVES ALTERACIONES COMUNICACIÓN: 1 D. MULTIPLES: 3 TRASTORNO AUTISTA: 12 Trastorno espectro autista - asperger: 5 D. MOTORA MODERADA: 8 BAJA VISIÓN: 1 Hipoacusia moderada: 1 Retraso Global del Desarrollo: 1
--	-------------------------------------	---

Antecedentes e indicadores de la Primera Infancia

Para atender a los desafíos existentes a nivel de Educación Inicial, la actual Reforma Educacional chilena pretende una transformación profunda en la que los niños y niñas sean concebidos como personas integrales desde los primeros años de vida, en interacción permanente y recíproca con su comunidad y su entorno, protagonistas de sus propios aprendizajes y co-constructores de la sociedad y la cultura. Para alcanzar dicho objetivo la Intendencia de Educación Parvularia, centralizada principalmente en el bienestar integral de los niños y niñas como sujetos de derecho, ha puesto su foco en cada uno de los establecimientos de Educación Parvularia del país, a través del cumplimiento normativo que propende a la mejora continua de los ambientes de aprendizajes. El contexto de origen de la Intendencia de Educación Parvularia establece:

- 1. Enfoque de Derechos Declaración Universal de los Derechos Humanos (1.948)** que contempla; la Declaración Universal de Derechos del Niño (1.959), Convención de los Derechos del Niño (1.989). Observación General N°7 (2005).
- 2. Reforma Educación Parvularia** la cual contempla: Expansión de Cobertura, Nueva Institucionalidad (Ley N° 20.835): Subsecretaría de Educación Parvularia y la Intendencia de Educación Parvularia, Calidad (Ley N°20.832): Autorización de funcionamiento.





- 3. Sistema de Aseguramiento de la calidad;** a cargo del Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación, la Agencia de Calidad y la Superintendencia de Educación.

Sub Secretaria de Educación Parvularia:

La ley que crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, promulgada en mayo de 2015, es parte de la reforma educacional del gobierno y tiene como función, modernizar la institucionalidad y entregar más calidad y seguridad a los niños y niñas que asisten a salas cunas, jardines infantiles y colegios que tengan este tipo de enseñanza. Esta institución tiene como misión velar por el desarrollo de la educación Parvularia mediante el aseguramiento de la calidad en los procesos de aprendizaje y el mejoramiento equitativo de las condiciones del desempeño pedagógico, lo que se garantiza a través de la elaboración, coordinación, aplicación y evaluación de políticas y programas, que promoverán un sistema de educación inclusivo y equitativo para los niños y niñas del territorio entre 0 y 6 años.

Objetivos estratégicos:

- Generar oportunidades de aprendizaje de calidad para los niños y niñas, a través del diseño de lineamientos y/u orientaciones como son: actualización curricular, referentes y marcos pedagógicos para los establecimientos que brinden educación Parvularia en el territorio.
- Consolidación de una institucionalidad en la educación Parvularia que permita gestionar tanto el diseño como el financiamiento y la implementación de los diversos programas y medidas para este nivel, a través de la instalación operativa del servicio.
- Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las condiciones para el funcionamiento de los establecimientos que brinden educación Parvularia en el territorio, a través de políticas, normativas y un plan nacional de aseguramiento de la calidad.
- Coordinar los avances de los proyectos de aumento de cobertura en el nivel parvulario, a través de mecanismos de monitoreo que entreguen oportunamente insumos para la toma de decisiones del sector.

Traspaso de Competencias:

La Junta Nacional de Jardines Infantiles hasta el 28 de febrero del 2017 Supervigilaba las salas cunas y jardines infantiles, atendiendo consultas, reclamos y denuncias respecto de establecimientos de educación Parvularia. Actualmente la Subsecretaría de Educación



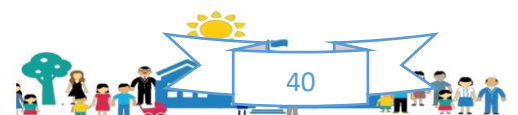


Parvularia por medio de las SEREMIS de Educación otorga reconocimiento oficial del Estado a la Superintendencia de Educación desde 1 de marzo del 2017, para que en adelante acoja y tramite consultas, reclamos y denuncias de la ciudadanía respecto al funcionamiento de establecimientos de educación Parvularia.

Creación de una Intendencia de Educación Parvularia:

El 5 de mayo de 2015 se publicó la Ley 20.832, que crea la autorización de Funcionamiento de Establecimientos de Educación Parvularia y la Ley N°20.835, que crea la Subsecretaría de Educación Parvularia y la Intendencia de Educación Parvularia, conforme a las cuales se reestructura completamente el sistema educativo de dicho nivel y surge una nueva institucionalidad para el sector. Serán las Secretarías Ministeriales de Educación las encargadas de otorgar el Reconocimiento Oficial del Estado y le corresponderá a la Superintendencia de Educación (SIE) la tarea de fiscalizar a todos los establecimientos del nivel que cuenten con dicho reconocimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 6, del decreto con fuerza de Ley N°3, de 2016, del Ministerio de Educación, la SIE comenzará a ejercer tanto las facultades de fiscalización de los establecimientos que imparten educación Parvularia, como la atención de requerimientos de consultas, reclamos, denuncias generales del nivel educativo, garantizando altos estándares de calidad y, a su vez, velando por el bienestar de los niños y niñas que asisten a estos centros a contar del 1 de marzo de 2017. De acuerdo a la Ley N° 20.832 los jardines infantiles vía transferencias de fondos que hayan comenzado su funcionamiento antes del 1 de enero del año en curso, deberán ajustarse a estas nuevas reglas con plazo límite, 27 de agosto de 2019. Los nuevos establecimientos que comiencen su funcionamiento con posterioridad del 1 de enero del 2017 no gozarán del plazo de adecuación, debiendo dar cumplimiento a las nuevas exigencias (contar con Reconocimiento Oficial del Estado) desde que empiecen a operar como tales. Desde julio de 2017 la SIE ejercerá las facultades de fiscalización, la cual se desarrollará bajo los mismos términos realizados por JUNJI, es decir, delegando en un reglamento interno, correspondiente a la Guía de Control Normativo que se encuentra aprobada por Resolución Exenta N° 015/758 de 2015, el cual rige hasta el 27 de agosto del 2019. Finalmente, la ejecución de la Normativa Educacional deberá permitir la adecuación de los sostenedores, la comunidad educativa y la diversidad de Proyectos Educativos Institucionales a la nueva Institucionalidad del sector parvulario. De acuerdo a lo instruido por la superintendencia, los establecimientos de educación Parvularia deberán procurar el cumplimiento permanente de los siguientes aspectos normativos:

- Tener especial preocupación respecto a la integridad física y psicológica de cada uno de los miembros que componen la comunidad educativa del establecimiento, asegurando el apego a los derechos fundamentales de cada uno de ellos.





- Promover la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en las instancias que así lo requieran.
- Mantener todo el año una planta completa de funcionarios que garanticen la continuidad en la entrega del servicio educativo.
- Mantener siempre limpio e higienizados todos los sectores del establecimiento educacional, con especial énfasis en las salas de actividades, patios, salas de mudas y hábitos higiénicos. Considerando la nueva disposición de la intendencia de Educación Parvularia, cabe señalar que a nivel de Departamento de Educación de la comuna de Hualañé se han fijado y dispuesto todas las estrategias necesarias para alcanzar el Reconocimiento Oficial de los 4 establecimientos. A partir de ello, se han realizado reestructuraciones importantes al interior de la coordinación de las salas cunas y jardines infantiles, reorganizando los roles y funciones de los integrantes del equipo, con la finalidad de fortalecer el trabajo conjunto con las unidades educativas y teniendo como objetivo común alcanzar el Reconocimiento Oficial de cada uno de los establecimientos.

Matrícula 2019 Salas Cunas y Jardines Infantiles:

A continuación, se detalla la matrícula de lactantes y párvulos actualizada al mes de octubre del año 2019, correspondiente a los cuatros jardines infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF) administrados por el Departamento de Educación de la comuna de Hualañé.

Sala cuna y Jardines Infantiles	2018			2019		
	Capacidad Máxima	Capacidad Ocupada	Porcentaje de Ocupación	Capacidad Máxima	Capacidad Ocupada	Porcentaje de Ocupación
Castillito de sueño (Hualañé)	104	95	91%	104	91	88%
Capullito de Esperanza (Porvenir)	32	25	78%	32	32	100%
Dientecito de Leche (Peralillo)	38	33	87%	38	38	100%



Los Corazoncito (La Huerta de Mataquito)	38	31	82%	38	38	100%
Porcentaje Total Comunal	212	184	84,5%	212	199	97%

Tabla: Matrícula 2018 -2019 Salas Cunas y Jardines Infantiles. Fuente: Reporte semanal salas cunas y jardines infantiles.

Análisis de datos y antecedentes:

De acuerdo a los datos anteriormente expuestos se puede apreciar que las salas cunas y jardines infantiles administrados por el Departamento de Educación atienden a una población de 199 lactantes y párvulos alcanzando un 96,8 %de la totalidad de la capacidad máxima autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

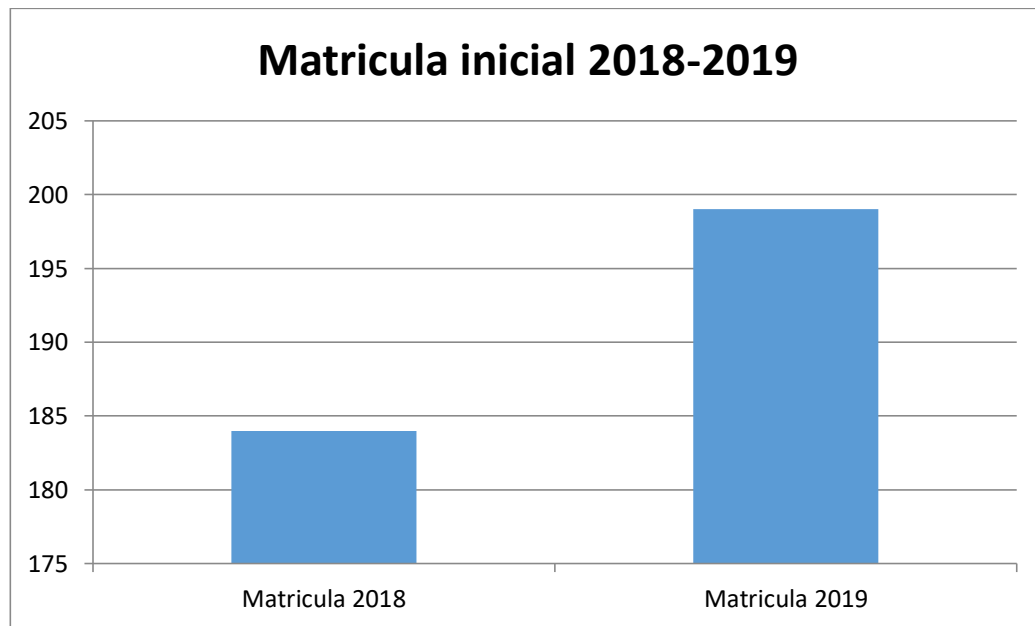


Gráfico: Matrícula Salas Cunas y Jardines Infantiles 2018 – 2019.





Conclusiones:

En relación a la información que precede, podemos apreciar un aumento desde el año 2018 al 2019. Considerando la administración de cuatro jardines infantiles VTF, se podría brindar atención a más de 212 niños y niñas de la comuna.

Asistencia Salas Cunas y Jardines Infantiles:

A continuación, se detalla la asistencia de lactantes y párvulos actualizada al mes de septiembre del año 2019, correspondiente a los cuatro jardines infantiles VTF administrados por el Departamento de Educación de la comuna de Hualañé:

Sala cuna y Jardines Infantiles	Asistencia Porcentaje 2017	Asistencia Porcentaje 2018	Asistencia Porcentaje 2019
Castillito de sueño	69%	64%	79%
Capullito de Esperanza	68%	56%	81%
Dientecito de Leche	76%	79%	85%
Los Corazoncitos	76%	55%	88%
Porcentajes comunal Total	72%	63,5	83%

Tabla: Asistencia Educación inicial. Fuente: JUNJI

Análisis de datos y antecedentes:

De acuerdo a los datos anteriormente expuestos se puede apreciar que las salas cunas y jardines infantiles administrados por el Departamento de Educación de la comuna de Hualañé muestran un promedio de asistencia entre los años 2017 a 2019 de un 54,74%. En relación a esta información, es posible señalar que todos los jardines infantiles de la comuna de Hualañé superan un 79% de asistencia, considerando el mes de septiembre como referente. La relevancia de esta información radica en que a los establecimientos que registran un promedio de asistencia igual o superior al 75% de la capacidad total autorizada, se les transfiere el 100% del monto total autorizado para éste. El monto mensual del aporte entregado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles y visado por la Dirección de Presupuesto, corresponde al resultado de multiplicar el valor párvulo – mes, por la asistencia promedio registrada en cada nivel del respectivo establecimiento, durante el mes de funcionamiento anterior al mes procedente al pago. Se entenderá por asistencia promedio, la media aritmética del mes completo de asistencia en relación a los días hábiles que lo componen. La asistencia de los meses de febrero y julio no serán consideradas para efectos de la determinación del monto a transferir por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, debiendo ser reemplazada por la asistencia del mes inmediatamente anterior.





Si comparamos el promedio de asistencia del año 2017 al 2019, se puede mencionar que el año 2019 existe un alza referido al promedio comunal de la asistencia de los párvulos.

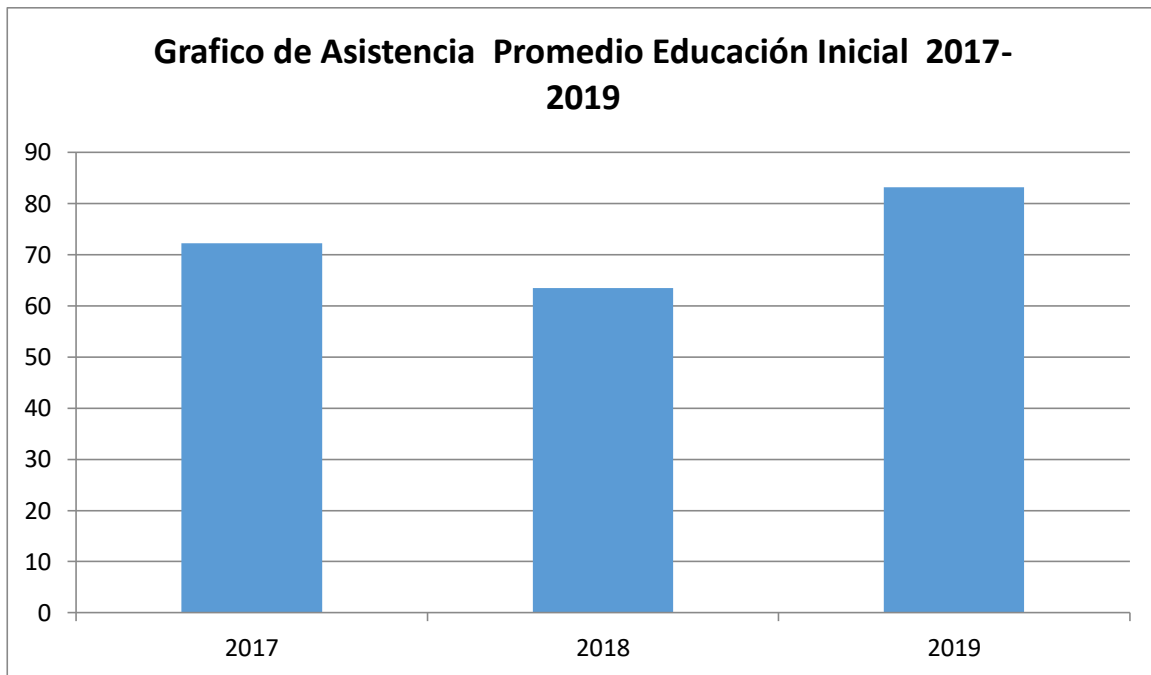


Gráfico: Asistencia Promedio Salas Cunas y Jardines Infantiles, 2017 -2019.

¿Por qué es importante que las niñas y los niños asistan a los establecimientos de educación inicial?

La primera infancia ha tomado creciente relevancia a nivel nacional e internacional. Numerosas investigaciones en psicología, educación y neurociencias han resaltado los beneficios de una estimulación temprana adecuada en el desarrollo y aprendizajes de los niños y niñas, su futuro éxito escolar y su posterior desempeño en la adolescencia y adultez. Lo que los niños y niñas aprenden en este período es determinante y más significativo, ya que el cerebro se desarrolla en un 75% en los primeros cuatro años de vida.

La Sala Cuna y Jardín Infantil es un espacio educativo formal que facilita y promueve a través de diversas experiencias; el juego, la autonomía, la socialización, el crecimiento y el desarrollo global en todas sus potencialidades. Todas las experiencias educativas entregadas en las Salas Cunas y Jardines Infantiles favorecen el desarrollo de la formación integral del niño/a, en los aspectos: cognitivo, volitivo, valórico, metacognitivo, afectivo y motriz, acompañado del entorno social y familiar, junto a sus expectativas y necesidades que le permitirán conocer la realidad. Las experiencias de aprendizaje que se desarrollan en cada centro educativo les entregarán a los párvulos herramientas necesarias para enfrentar los futuros desafíos que se le presenten.





En nuestros establecimientos los niños y niñas tienen derecho a:

- Recibir una educación de calidad, gratuita y que brinde una alimentación equilibrada.
- Aprender en un ambiente bien tratante.
- Contar con la presencia permanente de un adulto que le brinde seguridad.
- Que el proceso educativo se constituya en una experiencia entretenida y desafiante.

Conclusiones:

En los datos expuestos, es posible observar que las Salas cunas y Jardines infantiles han aumentado el porcentaje de asistencia tomando en consideración desde el año 2017 al año 2019. Al realizar el análisis, se destaca el incremento en su asistencia al jardín infantil Los Corazoncitos de la Huerta de Mataquito. A su vez, el establecimiento que evidencian el porcentaje más bajo en su asistencia en el año 2019, es la Sala cuna y Jardín Infantil Castillito de Sueño de Hualañé. Es fundamental tener presente que a partir de la baja asistencia detectada se activará un Plan de Acción que contempla un conjunto de estrategias para su mejora, entre estas podemos mencionar:

- Firma de documento compromiso por parte de los apoderados.
- Seguimiento a través de: Contacto telefónico con los padres de niños/as que se ausentan sin aviso por más de tres días, correos electrónicos, visitas domiciliarias por parte de alguna funcionaria del Establecimiento o de trabajador social de la Corporación.
- Incentivos mediante la entrega de diplomas a los niños/as con mejor asistencia (mensual y/o semestral).
- Informar vía telefónica o por medio de libreta de comunicaciones mensualmente la cantidad de días asistidos por cada párvulo, con la finalidad de motivar a sus familias y en algunos casos, valorar y destacar la asistencia periódica de algunos niños y niñas. Exponiendo además la importancia que tiene una constante asistencia al jardín infantil.
- Mantener de forma actualizada y activa las listas de segunda priorización, desertando a párvulos que por problemas de salud no pueden asistir al jardín y presentan licencias extensas e ingresarlos como sobre cupos una vez que hayan superado sus dificultades de salud, a partir de esto otorgar la posibilidad inmediata a familias que requieren cupos.
- El Departamento de Educación dispone de una Coordinadora Pedagógica Comunal y administrativa, además cuenta con redes de apoyo como lo son OPD, equipo Chile Crece Contigo, entre otros.

No obstante lo anterior, señalar que según normativa JUNJI los Establecimientos deben resguardar las vacantes de los niños/as con inasistencias de hasta un mes con certificación médica. Durante el período invernal todos los Jardines Infantiles en sus niveles sala cuna menor y mayor presentan un descenso significativo en la asistencia de los lactantes, la que mejora aproximadamente en el mes de septiembre y se mantiene hasta el mes de diciembre.



-CAPITULO Nº 2 -

ANÁLISIS DE GESTION INSTITUCIONAL

GESTIÓN 2017-2020





Diagnóstico comunal

El diagnóstico comunal es el resultado de la fase estratégica que ha realizado cada escuela y liceo, en el marco de análisis para la elaboración de su Plan de Mejoramiento Educativo, según dicta la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), por tanto, el análisis contempla la visión de cada unidad educativa de nuestra comuna, construyendo de esta forma un diagnóstico participativo y que recoge el parecer de toda la comunidad educativa, siendo esta la base para las mejoras que se han propuesto para el PADEM 2020.

Dimensiones	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Debilidades
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	<p>Docentes con una trayectoria pedagógica destacada, medidos a nivel nacional en evaluaciones docentes. Cobertura curricular al 100% en las diferentes asignaturas del curricular escolar. Existencia de horarios de preparación de recursos didácticos y corrección de pruebas y guías de estudio. Se da una dinámica de interacción entre los cursos, ya que están insertos estudiantes de diversos grupos socioculturales. Visitas de supervisión en el aula. Consejo Técnico docente sistemático.</p> <p>-Trabajo en equipo.- articulación de asignaturas.-Docentes preocupados por los</p>	<p>Deficiencias específicas en la construcción de ítems de evaluaciones de conocimientos y habilidades lógico - matemáticas, comprensivas y pensamiento científico, hipotético-deductivo. Algunos docente no cuentan con un manejo elemental de las TICS, lo cual dificulta en ciertos aspectos, variar con respecto a nuevas metodologías educacionales -Escasez de horas No lectivas de trabajo y perfeccionamiento docente. Dificultad de trabajo en Cursos combinados.</p> <p>- Cursos combinados. - profesor uni docente - Falta de personal (docente).</p>



		<p>estudiantes.- cumplimiento con Planes y programas de estudio. Planificaciones de las asignaturas.- Adecuaciones curriculares (y de evaluaciones) a cargo del equipo PIE.- evaluaciones enfocadas al Logro de objetivos. Planificación del trabajo con módulos.- muestras pedagógicas-Programa de Integración Escolar.- Trabajo en colaborativo (Co-docencia). Muestras Pedagógicas, Clases Personalizadas y Profesores Comprometidos. Los alumnos demuestran interés por la asignatura de matemáticas y presentan buen rendimiento académico en esta área. La acción relacionada con la medición de cobertura curricular ha contribuido a mejorar algunas prácticas de esta área. Funcionamiento de talleres JEC, adecuados al diagnóstico y objetivos institucionales. Profesionales de la educación competentes</p>	<p>- Cursos multigrados. Se dispone de poco tiempo para preparación de material didáctico y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizajes que den cuenta de los resultados en el proceso educativo. Bajos resultados académicos en comprensión y velocidad lectora. Bajos resultados académicos en matemáticas. Alto % de estudiantes con NEE. Se cuestiona el trabajo realizado por profesores y asistentes de la educación, dando a conocer logros, fortalezas y virtudes de la escuela a la comunidad. % de profesores evaluados recientemente básicos. Debilidad en trabajo en equipo. Profesores a contrata por un año Falta de planificación estratégica. Disparidad de criterios evaluativos comunes, en los diferentes niveles. Agobio laboral docente carga horaria excesiva. Muy poco tiempo para preparar clases y corregir pruebas y trabajos.</p>
--	--	--	---



		<p>y especializados en cada asignatura. Se cuenta con PIE y equipo multidisciplinar en pre-básica y básica. Profesores comprometidos con la escuela y satisfechos con lo que hacen. Ingles en enseñanza básica completa. Banda Escolar. Cursos poco numerosos. Talleres extraescolares (folclore, cueca, basquetbol). Profesores titulados, especialistas, en cantidad requerida. Unidad Técnica Pedagógica, responsable del cumplimiento y aplicación del currículo nacional. Aporte de otros profesionales al proceso educativo, complementarios. Atención de alumnos con NEE. Progr. de Integr. Escolar. Inclusión de talleres deportivos y artísticos como válvulas de escape. Empleo de metodologías variadas para potenciar aprendizajes. Asignatura de Desarrollo Personal en 1º y 2º medio.</p>	<p>Dificultades para cumplir con requerimientos asociados al trabajo pedagógico (planificaciones, calendario de pruebas, cumplimiento de fechas, entre otras).</p> <p>Escaso tiempo planificar y elaborar material pedagógico e instrumentos de evaluación.- Falta de tiempo para la reflexión, diálogo pedagógico e intercambio de experiencias exitosas.- Falta de competencias en la construcción de instrumentos de evaluación.</p> <p>Curso multigrado. Exceso de documentación. Aumento de niños con NEE (50%) Horas insuficientes de especialistas. Algunas familias con baja escolaridad. Deficiente coordinación en programas comunales (restan tiempo pedagógico) Niños con déficit provenientes de otras escuelas (académicos y conductuales)</p>
--	--	---	--



		<p>Capacitación en Planif. y Evaluac.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesores con altas competencias en sus respectivas funciones y comprometidos con las metas institucionales. - Monitoreo constante de la cobertura curricular.- implementación de las bases curriculares a través de Planificaciones sistemáticas.- Talleres de Reforzamiento enfocados al apoyo de los aprendizajes y desarrollo formativo de los alumnos Módulos multigrado rural, Muestras pedagógicas, Clases demostrativas, Intercambios de experiencias pedagógicas con otros establecimientos, Planificación curricular, Resultado SIMCE, Trabajo colaborativo entre docentes y equipo de gestión, PIE Proyectos y programas complementarios (salud escolar, SENDA, PAE, Vida Sana, Enlaces, Escuelas Plus, PME, etc.) 	
--	--	---	--



		Redes de apoyo externas (goodneigboar, carabineros, posta, BRS)	
Liderazgo		<p>Flexibilidad y ecuanimidad en el trato con docentes y comunidad educativa en general. Apertura a críticas constructivas y búsqueda de soluciones creativas y eficaces frente a problemas y conflictos. Canal fluido de comunicación. Tiempo asignado para la reflexión y análisis del quehacer pedagógico para el equipo de gestión del establecimiento.</p> <p>Comunicación FLUIDA.- Persona accesible y empática.-Liderazgo positivo.-visión estratégica y planificación.-</p> <p>Conducción.-Alianzas estratégicas.- información y análisis. -</p> <p>Adecuada comunicación entre los pares de trabajo y con alumnos y alumnas. - Capacitación oportuna por parte del Equipo del Departamento De Educación Provincial de Curicó. – El sostenedor</p>	<p>El cargo de dirección está supeditado a una profesora encargada, que no posee un horario completo de dirección para desempeñar a cabalidad dichas funciones directivas. Falta de alineamiento en cuanto a criterios para facilitar y agilizar el proceso de compras de bienes y productos a favor de los estudiantes.</p> <p>-Carencia de autonomía en la resolución de Toma de decisiones. - profesor unidocente. - Falta de tiempo para realizar los análisis de los resultados.</p> <p>Baja escolaridad de los apoderados</p> <p>Luego de informar acerca de las necesidades de la escuela (mantenimiento) Se observa un atraso en el cumplimiento o resolución de estas por parte del sostenedor. La directora cuenta con reducido tiempo para la gestión del establecimiento, al ser este de carácter unidocente, donde su quehacer esta mayormente centrado en</p>



		<p>genera canales fluidos de comunicación con el director y la comunidad. Las Altas expectativas hacia la comunidad educativa por parte de sus profesores pueden generar cambios de actitud tanto en los alumnos como en los apoderados que visualizan que si es posible alcanzar metas tanto educativas como de actitudes en sus pupilos.</p> <p>El sostenedor sostiene una buena comunicación con la directora y tiene una buena relación con la comunidad educativa. La directora promueve un ambiente de altas expectativas en los alumnos de la escuela. La directora se preocupa del buen funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Redes de apoyo JUNAEB, SENDA, Posta, ONG. GOOD NEIGHBORS, carabineros, Bomberos, Posta Local, I. Municipalidad, entre otras. Estudiantes de pedagogía realizando su práctica profesional.</p>	<p>el aula y en el aprendizaje de los estudiantes. Falta evaluar, observar y retro alimentar practicas pedagógicas. Elevar sostenidamente los niveles de desempeño. No contar con espacios de reflexión pedagógica. Que el director promueva más trabajos en equipo.</p> <p>Cursos muy numerosos. Pobreza en la manifestación de valores en la vida académica cotidiana. Excesos de atrasos e inasistencias de algunos alumnos y profesores. Falta de responsabilidad de algunos alumnos en su quehacer educativo. Inexistencia de centro de bienestar de alumnos, profesores y asistentes. Problemas conductuales de algunos alumnos. Carga horaria excesiva para los docentes. Pocas actividades de tipo social. Bajo trabajo en equipo.</p> <p>- Debilidad en la comunicación interna y externa. - poca claridad de los conductos regulares.- Exceso de trabajo de tipo administrativo.</p>
--	--	--	--



		<p>Alto nivel de exigencia y expectativas académicas.</p> <p>Fortalecimiento de los canales de comunicación</p> <p>Propuesta de diversas estrategias, metodologías y material didáctico. Atención de alumnos/as con necesidades educativas especiales. Ampliación de oferta de actividades deportivas, recreativas.</p> <p>Establecimiento de convenios con diversas instituciones para la prosecución de estudios.</p> <p>Trabajo en redes (de apoyo).</p> <p>Fortalecimiento de competencias de la planta docente y de entrega con el Liceo.</p> <p>- Equipo directivo por Alta Dirección Pública.- Gestión Escolar con Visión de futuro y con altas expectativas.- Desarrollo permanente de Consejos y reuniones de tipo administrativo y técnico pedagógico, esto permite una conducción democrática.- Reuniones</p>	<p>Cumplimiento de plazos acordados aspectos administrativos que dificultan el accionar del EE.</p>
--	--	--	---



		<p>Roles claramente definidos -</p> <p>Perfeccionamiento docente - Evaluación docente (destacados y competentes)-</p> <p>Compromiso docente</p> <p>Articulación estamentos del colegio Escuela Referente</p> <p>Microcentro</p> <p>Comunicación fluida con el DAEM- Buena gestión directiva.</p>	
Convivencia Escolar	<p>Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional</p>	<p>Existe un clima de respeto y armonía, donde los conflictos y problemas surgidos entre los diferentes actores de la comunidad escolar, son atacados de forma inmediata, afrontándose con las partes afectadas y buscando siempre una mediación que propende a un trato justo y a la búsqueda de soluciones óptimas y equánimes para todos.</p> <p>Transversalidad dentro del currículo escolar de los valores a trabajarse durante todo el año escolar.</p>	<p>Contándose con protocolos de acción frente a diversas situaciones y casos especificados por el MINEDUC, la comunidad educativa en general no está totalmente empoderada con dichos reglamentos y lineamientos de acción.</p> <p>-mejoramiento de planificación y ejecución de jornadas reflexivas.-</p> <p>Falta de compromiso y motivación de los padres y apoderados.-</p> <p>Desconocimiento de hábitos de alimentación saludable por parte de padres y ausencia de especialista de apoyo en el área física dentro de la</p>



		<p>Clima laboral y organizacional positivo.</p> <p>-Implementación jornadas de reflexión.-</p> <p>Inclusión de los padres en el</p> <p>Proceso educativo de los estudiantes.-</p> <p>Promoción de la Vida Saludable.-ejecución de talleres y actividades de mejoramiento de la convivencia dentro del establecimiento.-</p> <p>clima laboral positivo.</p> <p>-Promover Vida Saludable.-</p> <p>reglamento de convivencia Escolar-velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes.-</p> <p>docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y Buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Integración a la diversidad.</p> <p>Desarrollo de las normas de cortesía y amabilidad.</p> <p>Desarrollo de hábitos de estudio y compromisos</p>	<p>escuela. - Falta de compromiso de los apoderados para asumir y enfrentar situaciones de sus hijos. Acciones o comportamiento de los alumnos, que puedan acarrear alguna situación de peligro para su integridad tanto física como emocional o para otros (Correr en forma desaforada, juegos bruscos, burlas, etc.)</p> <p>Escasa promoción de hábitos de vida saludable y de prevención de conductas de riesgo entre los estudiantes.</p> <p>Relación inestable entre los actores de la comunidad escolar. Baja participación de padres y apoderados en actividades de la escuela.</p> <p>Falta de trabajo en equipo.</p> <p>Falta de compromiso de algunos padres y apoderados en la gestión del Liceo. Organización deficitaria del Centro General de padres y apoderados. Baja autoestima en algunos(as) de alumnos(as). Baja proyección educativa en</p>
--	--	--	--



		<p>escolares. Existencia de reglamento interno con los deberes y derechos de los actores de la comunidad escolar. El establecimiento promueve en los estudiantes un ambiente de respeto y buen trato. El establecimiento promueve y logra la participación de los padres y apoderados en las actividades extracurriculares. Los padres y apoderados se sienten involucrados en el quehacer del establecimiento. Escuela saludable, promotora de salud y declarada con ambiente libre de tabaco. Se desarrolla un fortalecimiento en el clima escolar y de aula de todos los cursos, de tal manera de generar ambientes propicios para el aprendizaje y una mejor relación entre todos los actores de la comunidad educativa. Comité de convivencia</p>	<p>algunos(as) alumnos(as). Alto % de alumnos que viajan (dispersión geográfica). Problemas emocionales de los alumnos. Falta reforzar valores en Consejo de curso. Pobre motivación e interés de parte del alumnado para aprovechar al máximo las oportunidades que se le entregan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de espacios para fomentar entre la comunidad educativa la expresión, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. <p>Entorno sociocultural desfavorable- Hogares mal constituidos</p>
--	--	--	--



		<p>y disciplina escolar. Reglamentos y protocolos. Apoyo de equipo psicosocial para atender alumnos. Existencia de CSA y CGP como instancias de participación y colaboración en el quehacer liceano. Alto porcentaje de alumnos respetuosos y de buen trato. Buen clima laboral. Preocupación de funcionarios y profesores por el bienestar de los alumnos. Actividades deportivas, recreativas, culturales. Calendario con eventos de participación estudiantil. Trabajo con redes de apoyo. Charlas con profesionales en temas específicos. - Fortalecimiento de hábitos de vida saludable y prevención de conductas de riesgo entre los estudiantes.- Protocolos de</p>	
--	--	--	--



		<p>actuación definidos, frente a situaciones de riesgo.-</p> <p>Prevención constante de situaciones de acoso escolar o bullying mediante estrategias.</p> <p>Desarrollo de habilidades sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Buenas relaciones con padres y apoderados-</p> <p>Buenas relaciones con instituciones de la comunidad (bomberos, carabineros, etc.)</p> <p>Disposición áreas de servicio (Iglesia, registro civil, junta de vecinos)</p>	
Gestión de Recursos	<p>Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos</p>	<p>Incorporación de un equipo multidisciplinario con diversos profesionales (fonoaudiólogos, psicólogos y kinesiólogos) que coadyuvan en el proceso de detección, tratamiento y rehabilitación de necesidades educativas especiales del alumnado y</p>	<p>No siempre están asignados los dineros suficientes para adquirir materiales y recursos educativos requeridos para los estudiantes. El horario de atención del equipo multidisciplinario es limitado y se restringe solamente a un día a la semana, debido netamente al factor financiero, que influye en la contratación por</p>



		<p>comunidad educativa en general. Los recursos y materiales didácticos son entregados de manera gratuita sin ningún compromiso, a todos nuestros estudiantes sin realizar excepciones de ningún tipo.</p> <p>-Gestión de matrícula y asistencia diaria de Los estudiantes.- presupuesto</p> <p>-Autonomía para utilizar los recursos disponibles. -El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo. -Utilizar las redes existentes para realizar el Proyecto Educativo Institucional (Microcentro, PIE).</p> <p>Contratación de personal y adquisición de insumos y elementos tanto permanentes como fungibles para el desarrollo de las acciones propuestas en PME del establecimiento con acciones coherentes a las necesidades detectadas tendientes</p>	<p>más horas de dichos profesionales.</p> <p>-Excesivo protocolo en Gestionar recursos humanos y materiales - acceso a una conexión de internet con mayor poder de ejecución para realizar las diversas tareas educativas. -Falta de infraestructura. -Falta de biblioteca Escolar CRA - Falta de tiempo para realizar acciones programadas. Lentitud en ocasiones para adquirir los insumos y elementos necesarios para desarrollar las acciones programadas</p> <p>Se dispone de escaso tiempo para cotizar, comprar y en ocasiones el trámite para adquirir los recursos se torna engorroso.</p> <p>Deficiencias en infraestructura. Falta de presupuesto SEP. Falta de recursos para capacitaciones. Falta de laboratorio de ciencias. Falta de infraestructura, en función de matrícula presente. Problemas de gestión en solicitudes de recursos. Limitantes asociadas a burocracia en</p>
--	--	--	--



		<p>a mejorar los resultados obtenidos. El establecimiento se preocupa del presupuesto y realiza adquisiciones de acuerdo a las necesidades de los diferentes estamentos. Conexión inalámbrica wi-fi. Existencia de cámara de seguridad. Se cuenta con un laboratorio computacional con acceso a internet. Centro de multicopiado sin costo para docentes y alumnos. Talleres de deportes e implementación de máquinas de ejercicio. Multicancha techada para actividades escolares. Se cuenta con biblioteca CRA. Cuerpo de profesores titulados, especialistas y de excelencia. Existencia de variados recursos, tecnologías y material didáctico en el aula. Alimentación escolar suficiente para más de 400 alumnos. Biblioteca de alta calidad con centro de multicopiado,</p>	<p>manejo presupuestario. Focalizar recursos especialmente en alumnos más vulnerables. Mayor integración en eventos de participación estudiantil debido a ubicación geográfica del Liceo.</p> <p>- Falta de perfeccionamiento docente.- Falta de recurso humano competente en áreas artísticas (música, artes). Altos costos de perfeccionamiento docente- Falta de becas de perfeccionamiento- Falta de perfeccionamiento pertinentes a las necesidades de la escuela.</p>
--	--	--	---



		<p>impresión y conexión a Internet. Laboratorio informático con 25 computadores, conectados al mundo y al saber universal por Internet, con data show. Entrega de diversos implementos educativos a los estudiantes, especialmente a los más vulnerables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro ordenado de Los ingresos y gastos.- - Sistema de Inventario actualizado y disponible.- - Disponibilidad de recursos didácticos para potenciar el Aprendizaje. <p>JUNAEB (Set útiles escolares, salud escolar, alimentación) PME (SEP), Redes de apoyo (Goodneighbor, BRS, Tía Vero), Centro de padres y apoderados PIE Personal suficiente para atender el proceso educativo.</p>	
--	--	--	--



ANÁLISIS DE GESTIÓN ESCOLAR

Para analizar la gestión escolar de los establecimientos educacionales de la comuna se utilizaron los Estándares Indicativos de Desempeño, que son un conjunto de referentes. Asimismo, constituyen un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores.

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

DIMENSIONES				
	LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	GESTIÓN DE RECURSOS
SUBDIMENSIONES	Liderazgo del sostenedor (6 estándares)	Gestión curricular (7 estándares)	Formación (7 estándares)	Gestión de personal (9 estándares)
	Liderazgo del director (7 estándares)	Enseñanza y aprendizaje en el aula (6 estándares)	Convivencia (7 estándares)	Gestión de recursos financieros (6 estándares)
	Planificación y gestión de resultados (6 estándares)	Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7 estándares)	Participación y vida democrática (6 estándares)	Gestión de recursos educativos (5 estándares)

Los estándares indicativos de desempeño (en adelante EID), se organizan en dimensión y subdimensiones que cómo se logra apreciar en la gráfica anterior.

Resultados del Autodiagnóstico Gestión Escolar Comunal

A continuación, se presenta los resultados del autodiagnóstico gestión escolar comunal, donde cada establecimiento se autoevaluó, sus prácticas estipuladas en los EID, según la rúbrica, que describe los niveles desempeño:

Desarrollo débil: El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento. Este nivel da cuenta de la inexistencia del





proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.

Desarrollo incipiente: El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.

Desarrollo satisfactorio: El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.

Desarrollo avanzado: El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento. Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio.

Los EID, contemplan estándares por cada subdimensiones, que están homologada con las prácticas del plan de mejoramiento educativo (en adelante PME), que debe elaborar cada establecimiento educativo de forma anual.

El análisis que se realiza está en función del nivel de desarrollo y la cantidad de prácticas por cada subdimensiones.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

La subdimensiones LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento. Los estándares determinan la importancia de que el sostenedor diseñe los procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez señalan la necesidad de que delimite su rol respecto del equipo directivo del establecimiento, dado que existen diversas formas válidas de organizar el trabajo entre ambos, pero se requieren funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva.





LIDERAZGO DEL DIRECTOR

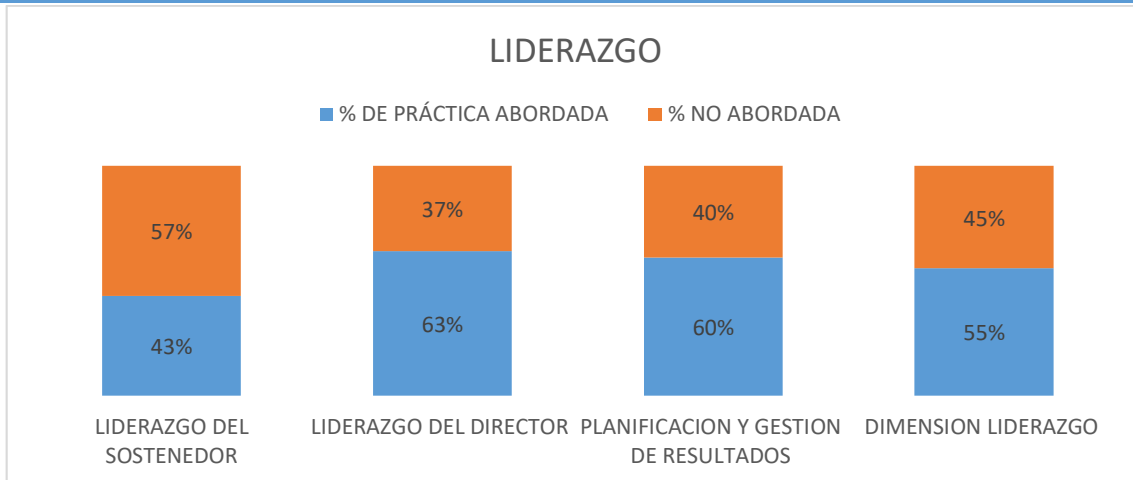
La subdimensiones LIDERAZGO DEL DIRECTOR describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento. Los estándares determinan que al director le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento, conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

La subdimensiones PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS describe procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa. Los estándares establecen la importancia de planificar los grandes lineamientos del establecimiento y de plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, esta subdimensiones releva la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento.

Nº de prácticas abordadas:

DIMENSION /SUBDIMENSION	% DE PRÁCTICAS ABORDADAS	% PRÁCTICAS NO ABORDADAS
LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	43%	57%
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	63%	37%
PLANIFICACION Y GESTION DERESULTADOS	60%	40%
DIMENSION LIDERAZGO	55%	45%

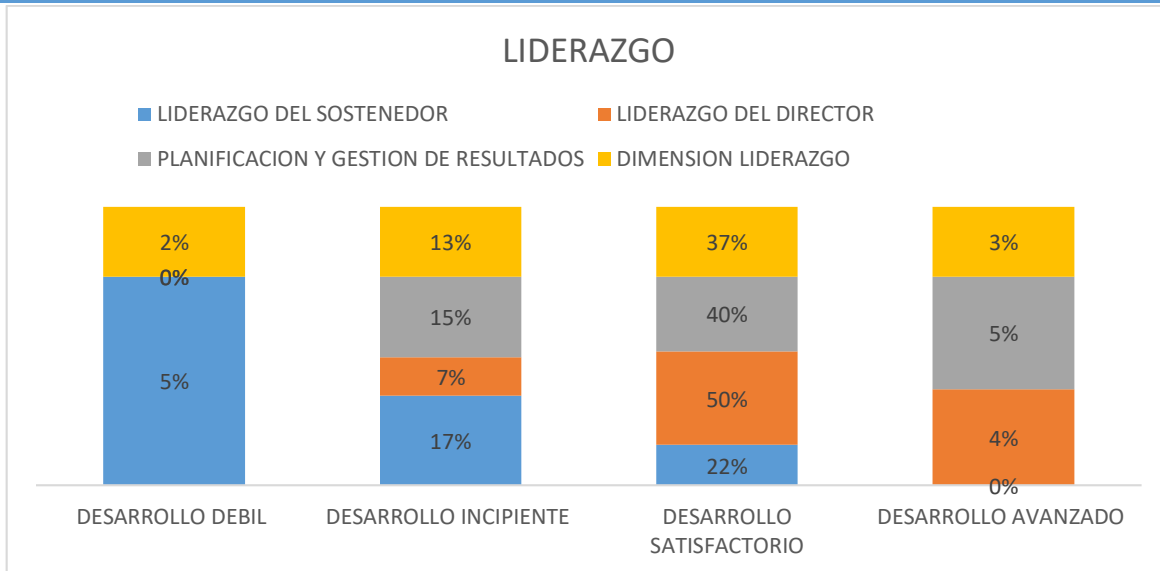


La dimensión de Liderazgo contempla 19 prácticas: liderazgo del sostenedor (6), liderazgo del director (7) y planificación y gestión de resultados (6). En la gráfica se observa que la subdimensión de liderazgo del sostenedor presenta el resultado más bajo con un 43% de prácticas abordadas, luego planificación y gestión de resultados 60% y liderazgo del director 63%. Los resultados promedio de práctica abordada como dimensión es de 55%, es decir, 11 de 19 estándares.

Niveles de desarrollo:

DIMENSION /SUBDIMENSION	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	5%	17%	22%	0%
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	0%	7%	50%	4%
PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS	0%	15%	40%	5%
DIMENSION LIDERAZGO	2%	13%	37%	3%





Los resultados en términos de niveles, se evidencia que el desarrollo débil está presente el liderazgo del sostenedor con un 5%. Empero está misma subdimensión presenta el mayor nivel en el desarrollo débil con un 17%. Mientras que liderazgo del director 7% y planificación y gestión de resultados con un 15%. En el desarrollo satisfactorio, liderazgo del director presenta el mayor nivel con 50%, luego planificación y gestión de resultados 40% y con un 22 liderazgo del sostenedor. En desarrollo avanzado se observa que fluctúan los niveles entre 3% y 5%.

En términos generales se demuestra que el mayor porcentaje está en desarrollo satisfactorio con un 37%, luego incipiente con 13%, Avanzado con un 3% y débil con un 2%.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

GESTIÓN CURRICULAR

La subdimensión GESTIÓN CURRICULAR describe las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares tienen por objetivo asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa.





ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

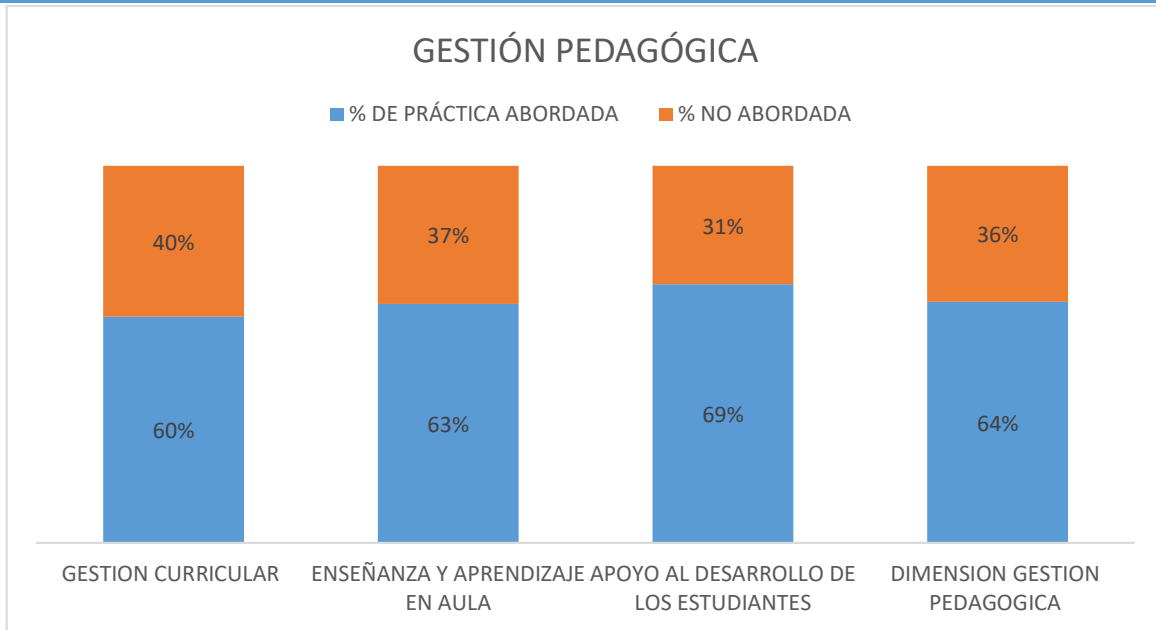
La subdimensión ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA describe los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Los estándares definen el uso de estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje y de manejo de la clase como elementos clave para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

La subdimensión APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES describe las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Los estándares establecen la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad.

Nº de prácticas Abordadas:

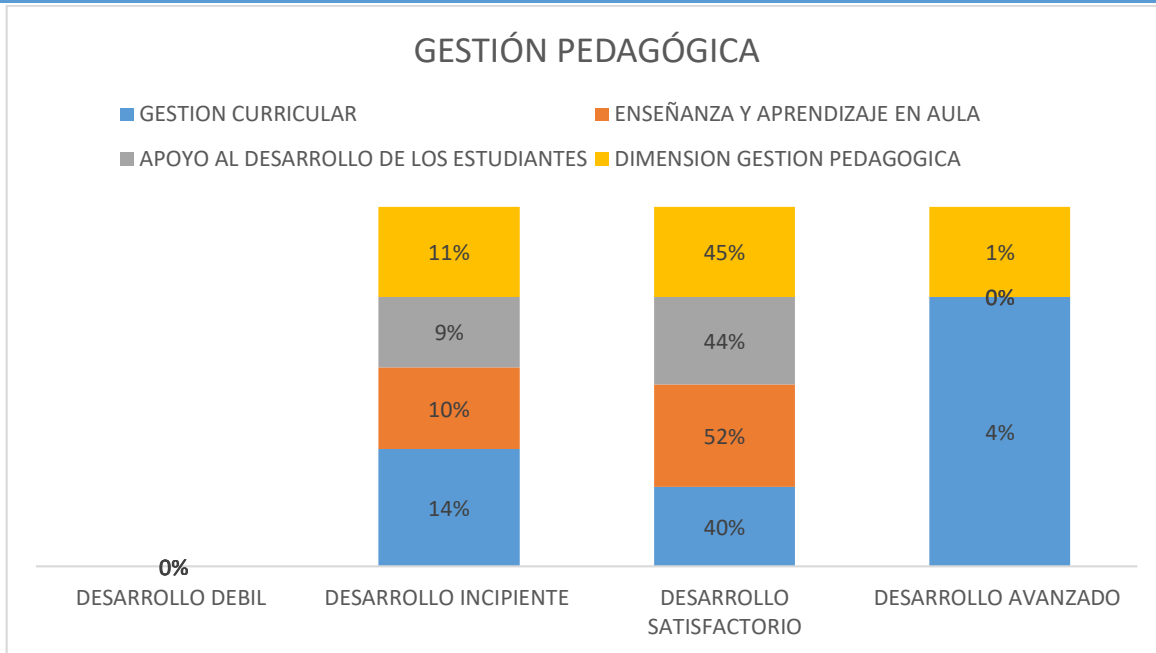
DIMENSION /SUBDIMENSION	% DE PRÁCTICA ABORDADA	% PRÁCTICAS NO ABORDADA
GESTION CURRICULAR	60%	40%
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN AULA	63%	37%
APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	69%	31%
DIMENSION GESTION PEDAGOGICA	64%	36%



La dimensión de Gestión Pedagógica contempla 20 prácticas: Gestión curricular (7), Enseñanza y Aprendizaje en aula (6) y Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7). En la gráfica se observa que todas las subdimensiones están sobre el 60% de las prácticas abordadas, destacándose apoyo al desarrollo de los estudiantes con un 69%. Los resultados promedio de práctica abordada como dimensión es de 64 %, es decir, 12 de 20 estándares.

Niveles de desarrollo:

DIMENSION /SUBDIMENSION	DESARROLLO DEBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
GESTION CURRICULAR	0%	14%	40%	4%
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN AULA	0%	10%	52%	0%
APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	0%	9%	44%	0%
DIMENSION GESTION PEDAGOGICA	0%	11%	45%	1%



El nivel de desarrollo de la Dimensión se evidencia que Gestión curricular presenta el desarrollo más bajo en rango de satisfactorio, Enseñanza y aprendizaje en aula contempla un 52% y Apoyo al desarrollo de los estudiantes con un 44% en este mismo desarrollo. En general se observa que el desarrollo de esta dimensión inicia el desarrollo incipiente hasta el desarrollo avanzado, donde el desarrollo satisfactorio presenta resultados más homologados.

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

FORMACIÓN

La subdimensión FORMACIÓN describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

CONVIVENCIA

La subdimensión CONVIVENCIA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizada y segura para todos los miembros de la comunidad educativa.

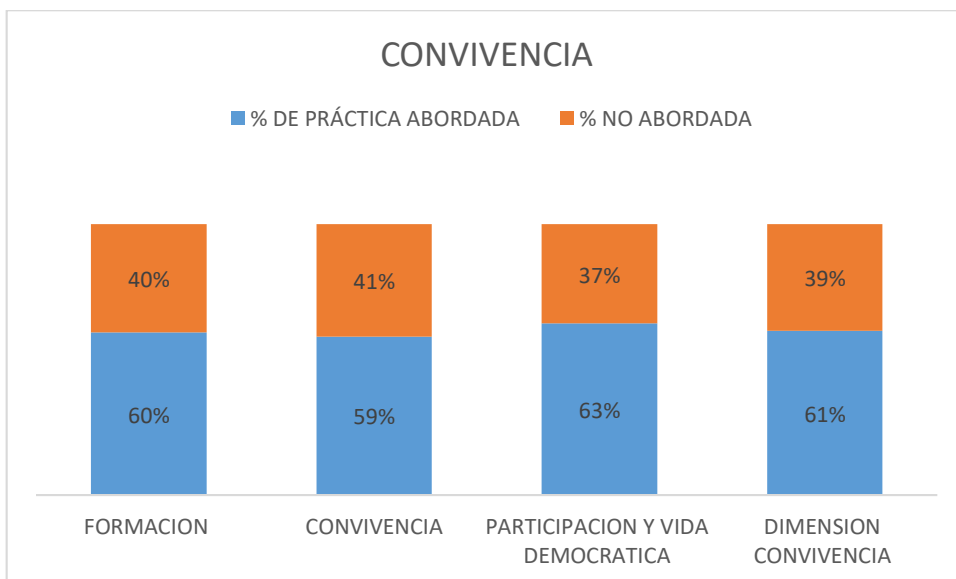


PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

La subdimensión PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad. Los estándares establecen la importancia de desarrollar el sentido de pertenencia al establecimiento y la comunidad, así como también de generar espacios para que los distintos estamentos educativos compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones.

Nº de prácticas Abordadas:

DIMENSION /SUBDIMENSION	% DE PRÁCTICAS ABORDADAS	% PRÁCTICAS NO ABORDADAS
FORMACION	60%	40%
CONVIVENCIA	59%	41%
PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRATICA	63%	37%
DIMENSION CONVIVENCIA	61%	39%



La dimensión de Formación y Convivencia contempla 20 prácticas: Formación (7), Convivencia (7) y Participación y vida democrática (6). En la gráfica se observa que todas las sub-dimensiones están sobre el 55 % de las prácticas abordadas, destacándose

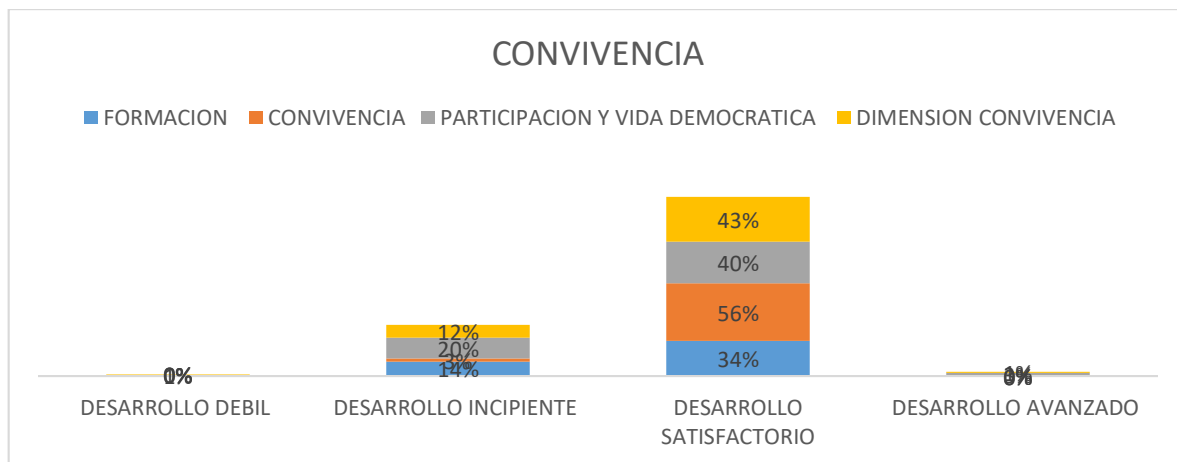




participación y vida democrática con un 69%. Los resultados promedio de práctica abordada cómo dimensión es de 61 %, es decir, 12 de 20 estándares.

Niveles de desarrollo:

DIMENSION /SUBDIMENSION	DESARROLLO DEBIL	DESARROLL O INCIPIENTE	DESARROLL O SATISFACT ORIO	DESARROLL O AVANZADO
FORMACION	1%	14%	34%	0%
CONVIVENCIA	0%	3%	56%	0%
PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRATICA	0%	20%	40%	3%
DIMENSION CONVIVENCIA	0%	12%	43%	1%



Los niveles que presenta está dimensión se concentra en el desarrollo satisfactorio con un 30% o más en las tres subdimensiones. También se evidencia que Convivencia tiene un nivel de 56%, Participación y vida democrática con 40% y Formación con un 34% en el nivel satisfactorio.





DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

GESTIÓN DE PERSONAL

La subdimensión GESTIÓN DE PERSONAL describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

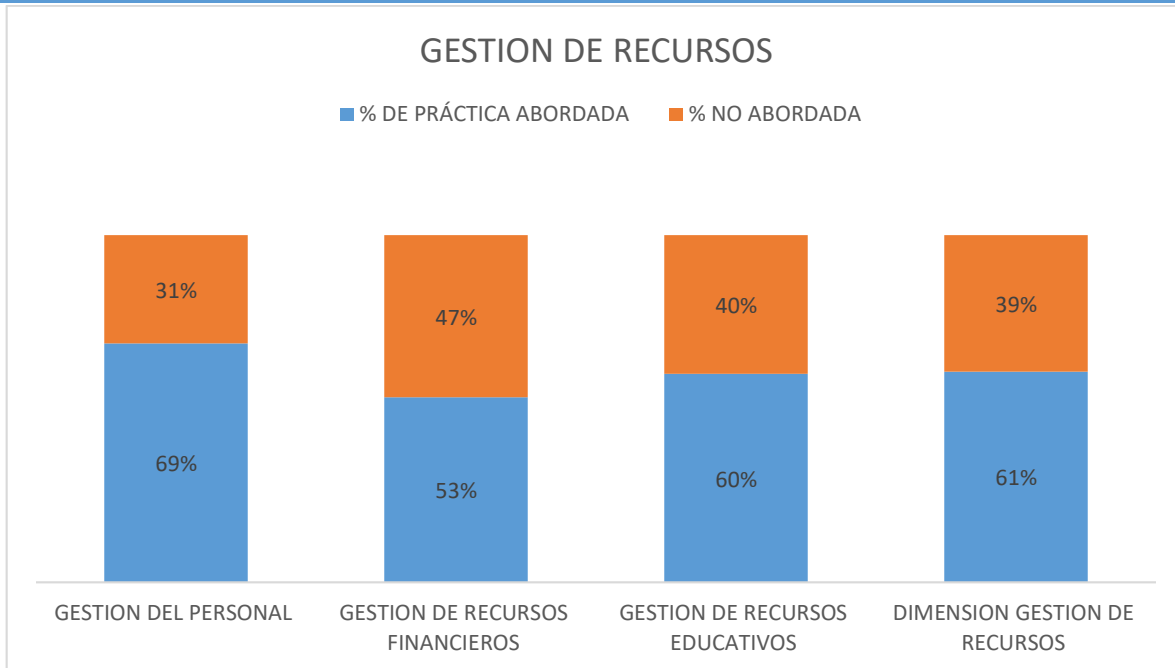
La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Los estándares tienen por objetivo asegurar la sustentabilidad del proyecto, lo cual implica el uso eficiente y responsable de los recursos recibidos, el cumplimiento de la normativa y la obtención de beneficios provistos por los programas de apoyo disponibles y las redes existentes.

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS describe los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje.

Nº de prácticas abordadas:

DIMENSION /SUBDIMENSION	% DE PRÁCTICAS ABORDADAS	% PRÁCTICAS NO ABORDADAS
GESTION DEL PERSONAL	69%	31%
GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS	53%	47%
GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS	60%	40%
DIMENSION GESTION DE RECURSOS	61%	39%

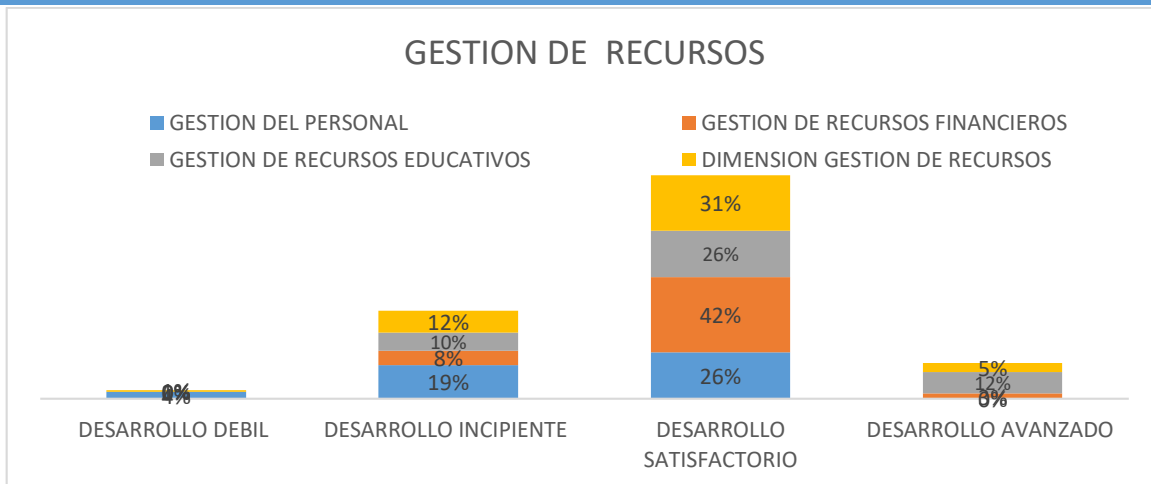


La dimensión de Formación y Convivencia contempla 20 prácticas: Gestión del Personal (9), Gestión de Recursos financieros (6) y Gestión de Recursos Educativos (5). En la gráfica se observa que todas las subdimensiones están sobre el 50 % de las prácticas abordadas, destacándose Gestión del personal con un 69%. Los resultados promedio de práctica abordada como dimensión es de 61 %, es decir, 12 de 20 estándares.

Niveles de desarrollo:

Dimensión /subdimensión	Desarroll o débil	Desarroll o incipiente	Desarrollo satisfactori o	Desarroll o avanzado
GESTION DEL PERSONAL	4%	19%	26%	0%
GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS	0%	8%	42%	3%
GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS	0%	10%	26%	12%
DIMENSION GESTION DE RECURSOS	1%	12%	31%	5%





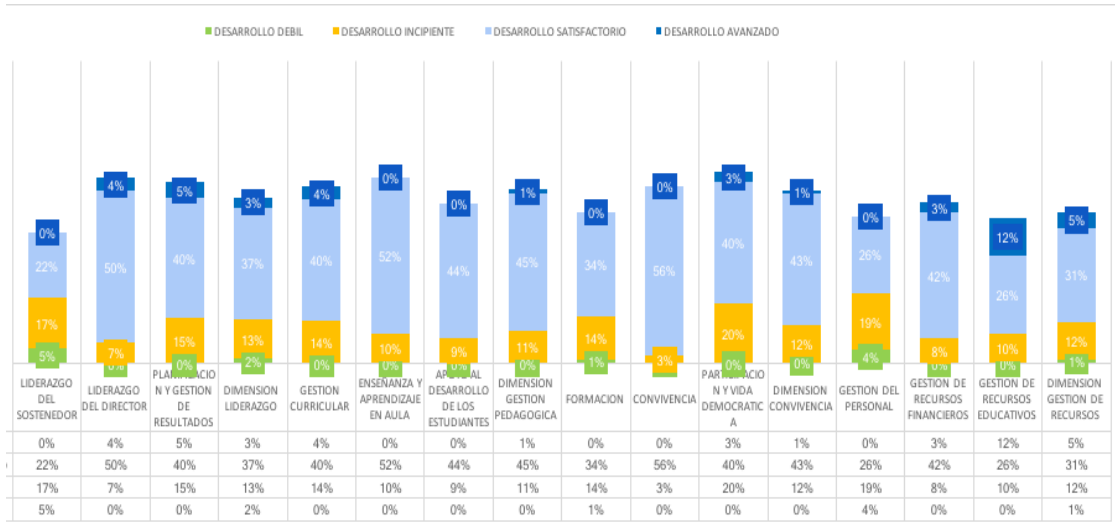
Los resultados de esta dimensión evidencian que 31% se encuentra en desarrollo satisfactorio. Todas las subdimensiones presentan sobre el 25% en mismo nivel. Se destaca Gestión de recursos Financieros con un 42%.

Síntesis General

DIMENSION /SUBDIMENSION	NIVELES DE DESARROLLO				ESTANDAR/ PRÁCTICAS	
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO	% DE PRÁCTICAS ADECUADAS	% DE PRÁCTICAS INADECUADAS
LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	5%	17%	22%	0%	43%	57%
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	0%	7%	50%	4%	63%	37%
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS	0%	15%	40%	5%	60%	40%
DIMENSION LIDERAZGO	2%	13%	37%	3%	55%	45%
GESTIÓN CURRICULAR	0%	14%	40%	4%	60%	40%



ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN AULA	0%	10%	52%	0%	63%	37%
APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	0%	9%	44%	0%	69%	31%
DIMENSION PEDAGOGICA GESTIÓN	0%	11%	45%	1%	64%	36%
FORMACION	1%	14%	34%	0%	60%	40%
CONVIVENCIA	0%	3%	56%	0%	59%	41%
PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRATICA	0%	20%	40%	3%	63%	37%
DIMENSIÓN CONVIVENCIA	0%	12%	43%	1%	61%	39%
GESTIÓN DEL PERSONAL	4%	19%	26%	0%	69%	31%
GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	0%	8%	42%	3%	53%	47%
GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	0%	10%	26%	12%	60%	40%
DIMENSIÓN GESTION DE RECURSOS	1%	12%	31%	5%	61%	39%
TOTAL	1%	12%	39%	3%	60%	40%



Con respecto a cantidad de estándar por cada dimensión, en Liderazgo (19), Gestión Pedagógica (20), formación y Convivencia (20) y Gestión de Recursos (20). En total son 79 estándares de gestión escolar de los cuales a nivel comunal se abordan un promedio de 60%, es decir, 47 de 79 prácticas. También cabe señalar que la dimensión que presenta mayor cantidad de prácticas abordadas es Gestión Pedagógica con un 64% y la dimensión que presenta menor cantidad de prácticas abordada es liderazgo con un 45%, específicamente liderazgo del sostenedor con un 43%. Esto también se refleja con el segundo porcentaje más bajo en Gestión de Recursos /gestión de Recursos financiero con un 53%.

Con respecto a nivel de cada dimensión Gestión pedagógica presenta un 45% en nivel satisfactorio, posicionando así por sobre las demás dimensiones. En términos general y desde una mirada de gestión escolar comunal se evidencia que el 1% está nivel débil, 12% incipiente, 39% en satisfactorio y 3% en nivel avanzado.



- CAPITULO Nº 3 -

IDEARIO INSTITUCIONAL

GESTIÓN 2017-2020





Sentidos de Nuestro Proyecto Educativo

Los establecimientos educacionales son el motor de la educación de calidad integral que merecen nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos. Para avanzar en el proceso de mejora de los aprendizajes y de los procesos de gestión internos es necesario que las comunidades educativas cuenten con un “sello propio”, que está contenido en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Bajo esta mirada se invitó a cada comunidad educativa a realizar una jornada de actualización y/o reformulación del Proyecto educativo institucional, con el objetivo de fortalecer el sentido del PEI, desde un proceso participativo de reflexión en torno a su PEI y así transformarlo en una herramienta que representa sus intereses, inquietudes, creencias y aspiraciones actuales y futuras.

La comunidad educativa tiene el desafío permanente de reflexionar sobre los sentidos que sustentan su propuesta pedagógica y cómo esta se refleja en su quehacer y prácticas cotidianas, como también en los esfuerzos de mejoramiento que desarrolla para alcanzar sus objetivos institucionales, considerando en ello las expectativas y necesidades de los distintos actores que la constituyen.

Este proceso hoy cobra un especial valor en el contexto de Reforma Educativa que vive el país, que ha introducido a la fecha importantes cambios a través de la Ley de “inclusión”, la instalación de una subsecretaría de educación Parvularia, entre otras modificaciones fundamentales a la normativa educativa y que en los próximos meses incorporará trascendentales cambios en Educación Pública y Universitaria, todos ellos con el propósito de proveer una educación integral y de calidad a cada niña, niño, joven y adulto del país.

Para alcanzar este desafío, el Proyecto Educativo Institucional se fortalece como el principal instrumento con que los establecimientos educativos cuentan, para plasmar sus aspiraciones, sentidos y fines de desarrollo que los distintos actores de la comunidad escolar, de manera colaborativa han consensuado, estableciendo un horizonte de mediano y largo plazo para el mejoramiento de la calidad integral de los aprendizajes, la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa de todas y todos sus estudiantes.

Lo anterior es posible, cuando las comunidades educativas cuentan con espacios para trabajar colaborativamente y participativamente, sintiéndose convocadas a construir, a ser parte de las definiciones que les afectan directamente en su desarrollo y cotidianeidad.





¿Qué es un PEI?

“Un instrumento técnico y político que orienta el quehacer del establecimiento escolar, explicitando su propuesta educacional y especificando los medios que se pondrán en marcha para realizarla”

Característica de un PEI

En la Ley General de Educación el PEI aparece ligado a los principios de autonomía, diversidad y flexibilidad, esto es como base del respeto a la autonomía, para promover la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que atiende y la respectiva adecuación a esas realidades.

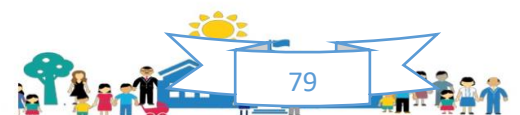
- Instrumento de gestión institucional, de carácter o naturaleza educacional pedagógico.
- Construido participativamente.
- Orienta hacia la escuela que queremos.
- Aglutina objetivos compartidos.
- Explicita la propuesta educacional a través de principios y objetivos filosóficos, políticos y técnicos.
- Articula los diferentes ámbitos de gestión pedagógica, curricular y administrativa

DIMENSION DE LA EDUCACIÓN

En consideración de las referencias teóricas utilizadas para el diseño de la dinámica de reflexión “Sentidos de Nuestro Proyecto Educativo”, a continuación presentamos el significado de las dimensiones de aprendizaje del ser, conocer, convivir y hacer, dispuestas en el Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors “La educación encierra un tesoro”

Aprender a ser, el objetivo de educar en esta dimensión es que florezca de buena manera la propia personalidad de los estudiantes, además de que presenten las condiciones del quehacer con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. En consideración de este propósito, se espera no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar, etc.

Aprender a conocer, esta dimensión de aprendizaje combina la cultura general amplia con la posibilidad de ahondar en los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo anterior, supone de igual manera “aprender a aprender” con el objetivo de aprovechar las





posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender a vivir juntos o aprender a convivir, en esta dimensión de aprendizaje se plantea desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos respetando los valores de pluralismo.

Aprender a hacer, educar en esta dimensión tiene como propósito que los estudiantes adquieran no sólo una calificación profesional sino una competencia que los capacite para el quehacer frente a diferentes situaciones, así como para trabajar en equipo.

Por lo tanto, los resultados que ha arrojado la comunidad de Hualañé serían:

Dimensión	Nº	Aprendizaje
Ser	1	11.- Aprender a ser responsable, asumiendo compromisos propios y con los demás
	2	6.- Aprender a ser un ciudadano inclusivo
	3	15.- Aprender a ser flexible y escuchar las opiniones y críticas de otros
	4	1.- Aprender a ser un estudiante proactivo.
Conocer	1	18.- Aprender a conocer y valorar nuestro patrimonio histórico-cultural.
	2	28.- Aprender a conocer la importancia de la familia.
	3	19.- Aprender a conocer las propias habilidades y competencias.
	4	16.- Aprender a conocer los derechos humanos y los deberes que tenemos como ciudadanos.
Convivir	1	45.- Aprender a convivir en base de la justicia, solidaridad y generosidad.
	2	31.- Aprender a convivir en la diversidad étnica, cultural y social.
	3	32.- Aprender a convivir en relación y respeto con el entorno natural.
	4	38.- Aprender a convivir en armonía con pares y adultos.



Hacer	1	46.- Aprender a hacer trabajos en equipo
	2	52.- Aprender a hacer uso de los conocimientos en la práctica escolar y social
	3	56.- Aprender a hacer uso de los espacios sociales para aportar con ideas innovadoras
	4	51.- Aprender a hacer uso de las Tics de forma responsable, procurando el autocuidado

En virtud de todos los antecedentes expuesto y sumado al principio orientador del informe de Delors, el cual ha contado con la participación de toda la comunidad educativa de la comuna, podemos construir nuestra visión y misión que como DAEM nos orientará hasta el año 2020. Es preciso señalar que tras esta información su análisis y articulación se establece:

Visión:

Ser el referente de un sistema educacional inclusivo, equitativo y basado en una educación de calidad y excelencia para todos y todas.

Misión:

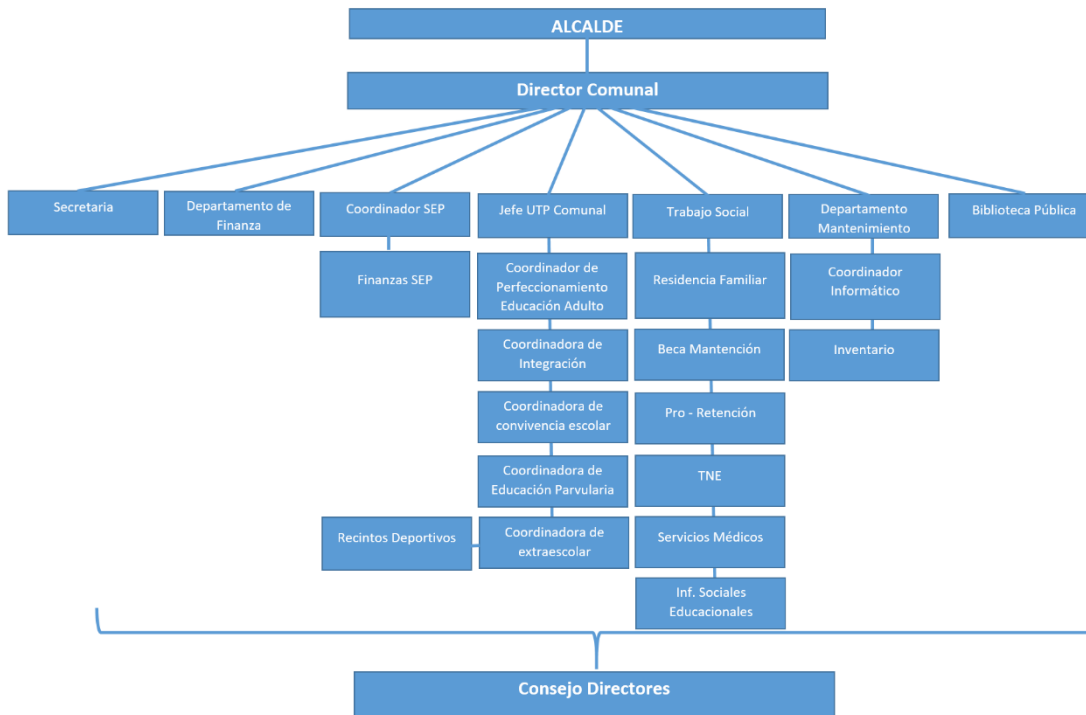
Garantizar el acceso universal a una educación de calidad, laica, inclusiva, con impacto en la comunidad, que ofrezca experiencias de aprendizaje significativas, diversas, pertinentes y contextualizadas, orientadas a la formación de personas y ciudadanos libres, con compromiso social, que valoran el trabajo colaborativo, autónomos/as e iguales en dignidad y derechos.

Propósito:

Fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa.

En función de esta nueva visión y misión que orienta la educación de la comuna que fue construido por todos y todas, se hace necesario ver la estructura del DAEM para los nuevos desafíos y cuáles serán las funciones de cada coordinación, estableciendo metas y objetivos.

Organigrama DAEM 2020



En función de lo planteado en nuestro PADEM se hace necesario visualizar cual será el nuevo rol que deberán asumir los equipos directivos de cada escuela, los cuales serán:

Los efectos del liderazgo suelen ser de mayor impacto, ahí donde y cuando más se necesitan” K. Leithwood, et al., 2004.

1. Construyen e implementan una visión estratégica compartida.
2. Desarrollan las capacidades profesionales.
3. Lideran los procesos de enseñanza y aprendizaje.
4. Gestionan la convivencia y la participación de la comunidad escolar.
5. Desarrollan y gestionan el establecimiento escolar

De lo anterior se desprende que nuestras prácticas como DAEM, serán:

Construcción de una visión y estrategia compartida del proyecto educativo territorial.

- Desarrollo de una cultura de inclusión, participación y respeto a la diversidad.
- Liderazgo y gestión de las políticas y procesos educativos a nivel local.

- Desarrollo profesional y distribución con equidad de las capacidades pedagógicas y de liderazgo.
- Gestión de sistemas de información y monitoreo para la mejora educativa.
- Gestión de recursos y condiciones organizacionales para el desarrollo de los PEI.
- Cultura de trabajo colaborativo, de calidad y transparencia en la gestión.

Por tanto, el modelo técnico pedagógico a implementar tendrá la siguiente figura:





- CAPITULO Nº 4 -

FASE ESTRATÉGICA

GESTIÓN 2017-2020



VINCULACION CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTION ESCOLAR

A continuación se presenta una vinculación de los sellos educativos del PADEM con los diferentes instrumentos de gestión que ayudaran concretizar y operacionalizar las prácticas institucionales en nuestros establecimientos educacionales

VINCULACIÓN CON EL MODELO DE CALIDAD ESCOLAR

SELLOS	DIMENSIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR	DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS
Gestión para la Calidad	<p>Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, el PEI y el Plan de Estudio.</p> <p>Existen prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.</p> <p>Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub-ciclos, establecidos en el Marco Curricular.</p>	<p>Existen prácticas para asegurar que se priorizan, implementan y evalúan acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.</p> <p>Existen prácticas de monitoreo, evaluación y/o autoevaluación para detectar situaciones críticas que afectan al logro de los Objetivos y Metas Institucionales.</p> <p>Existen prácticas de análisis de la información para la toma de decisiones</p>	<p>Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.</p>	<p>Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.</p>



		oportuna y fundamentada.		
Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo.	Existen prácticas para asegurar que la propuesta curricular del establecimiento considera las necesidades e intereses de los estudiantes. Existen prácticas que aseguran una progresión y coherencia de los OFCMO entre, ciclos y niveles.	Existen prácticas para asegurar que el PEI orienta y articula las distintas acciones, instrumentos y estrategias del establecimiento. Existen prácticas para establecer redes de colaboración con organismos de la comunidad local, académicas, servicios públicos y/o empresariales, entre otros, para apoyar el logro de los Objetivos y Metas Institucionales.	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la Comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.	Existen prácticas que aseguran la formación continua de los docentes y paradocentes de acuerdo a sus funciones y Metas establecidas.
Sello Comunal	Existen prácticas para garantizar que el clima y la convivencia favorezcan el aprendizaje en el aula.	Existen prácticas para garantizar que el sostenedor colabore en la sustentabilidad del PEI.	Existen prácticas que aseguran la información y canales expeditos de comunicación para mantener	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en



			informados a todos los actores de la comunidad educativa y recibir observaciones y sugerencias.	coherencia con los Objetivos Institucionales.
Escuela Abierta a la Comunidad	Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula. Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.	Existen prácticas para asegurar que las decisiones tomadas por los distintos actores de la comunidad educativa favorecen el logro de los Objetivos Institucionales. Existen prácticas para generar interacción e intercambio de experiencias con otras instituciones escolares favoreciendo el aprendizaje profesional para contribuir al logro de Objetivos y	Existen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.	Existen prácticas que aseguran un sistema de reconocimiento al desempeño y aportes de los diferentes actores de la comunidad educativa a la implementación del PEI y el logro de los aprendizajes de los estudiantes.



		Metas Institucionales.		
Aprendizaje con Impacto en la Comunidad	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes son pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	Existen prácticas para contribuir al desarrollo local de la comunidad que favorezcan el logro de los Objetivos Institucionales.	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

VINCULACIÓN CON ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES Y SUS SOSTENEDORES

SELLOS	DIMENSIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR	DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS
Gestión para la Calidad	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje. El director y el equipo técnico-pedagógico	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto	El establecimiento o planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal. El establecimiento gestiona la matrícula y la

	<p>coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p>	<p>Educativo Institucional y de la normativa vigente.</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.</p> <p>El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.</p>	<p>Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.</p> <p>El establecimiento o monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.</p>	<p>asistencia de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>
<p>Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p>	<p>El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.</p>	<p>El establecimiento o promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p>



			Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.	
Sello Comunal	<p>Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.</p> <p>Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</p>	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	<p>El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.</p> <p>El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.</p>	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.
Escuela Abierta a la Comunidad	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.	<p>El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.</p> <p>El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica</p>



			<p>El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.</p> <p>El establecimiento o construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p>	<p>disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.</p> <p>El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p>
Aprendizaje con Impacto en la Comunidad	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades



	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	educativas del establecimiento.	riesgo entre los estudiantes. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.	pedagógicas y administrativas.
--	---	---------------------------------	--	--------------------------------

VINCULACIÓN CON MARCO PARA LA GESTIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO LOCAL

SELLOS	Gestión de sistemas de información y monitoreo para la mejora educativa.	Gestión de recursos y condiciones organizacionales para el desarrollo de los PEI.	Cultura de trabajo colaborativo, de calidad y transparencia en la gestión.
Gestión para la Calidad	Los líderes del nivel local gestionan, en conjunto con los directivos de los establecimientos escolares, un sistema integrado de información sobre eficiencia escolar, trabajo pedagógico, resultados de aprendizajes y desarrollo personal y	Orientan el uso de los recursos de manera consistente con los objetivos de la planificación estratégica y anual del servicio local y los establecimientos de su responsabilidad.	Generan una cultura de transparencia y probidad que da cuenta de sus actos, a través de políticas y acciones donde se pone a disposición la información



	social, incorporando tanto los datos propios como aquellos que provienen de instituciones locales, redes de mejoramiento y el SAC.		estratégica y operativa frente a las instancias que corresponden.
Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo.	Desarrollan, en coordinación con los equipos directivos, estrategias participativas con las comunidades educativas para recoger visiones diagnósticas, ideas y prácticas que permitan ir retroalimentando y ajustando de modo constante la planificación y el trabajo pedagógico y psicosocial.	Aseguran la disponibilidad de recursos, generando las condiciones para que las unidades educativas, redes de mejoramiento y cualquier otra iniciativa de apoyo aprobada con los directivos de las unidades educativas funcionen normalmente.	Los líderes del nivel local fomentan un sentido de equipo y colaboración, consolidando una cultura de trabajo en torno a objetivos comunes vinculados con los proyectos educativos del territorio, claridad de roles y responsabilidades.
Sello Comunal	Desarrollan prácticas de análisis de información y toma de decisiones a nivel territorial, dando cuenta del avance de la gestión local de educación.	Los líderes del sistema local conocen, se informan y comprenden las necesidades organizacionales y pedagógicas, la estructura de costos y la forma de mantención de las unidades educativas.	Generan una relación permanente en instancias formales de coordinación y colaboración con los equipos directivos de los establecimientos escolares.
Escuela Abierta a la Comunidad	Desarrollan, en coordinación con los equipos directivos, estrategias participativas	Promueven y organizan el uso integrado de la red de infraestructura y	Propician un clima de trabajo basado en la colaboración, confianza y



	<p>con las comunidades educativas para recoger visiones diagnósticas, ideas y prácticas que permitan ir retroalimentando y ajustando de modo constante la planificación y el trabajo pedagógico y psicosocial.</p>	<p>soporte del territorio, de acuerdo con las necesidades de cada establecimiento, asegurando las condiciones para que funcionen normalmente.</p>	<p>respeto mutuo con las unidades educativas, las redes de mejoramiento, el SAC y las instituciones comunales, municipales, de salud, deportivo, cultural, entre otras.</p>
<p>Aprendizaje con Impacto en la Comunidad</p>	<p>Junto con los directivos escolares, establecen un sistema de evaluación de aprendizajes que permite analizar la pertinencia educativa y trayectorias de mejora en los establecimientos escolares y cualquier otra información crítica que apoye la toma de decisiones oportuna respecto a procesos de enseñanza.</p>	<p>Organizan el trabajo del nivel local de educación con el fin de asegurar que haya una mejor coordinación y apoyo para los establecimientos educacionales, de forma que estos cumplan los objetivos y planes de mejoramiento.</p>	<p>Fomentan el aprendizaje individual y colectivo (en el nivel intermedio y en los establecimientos educativos) a partir del monitoreo, análisis y autoevaluación de las propias prácticas, reconociendo los errores cometidos y aprendiendo de ellos.</p>

VINCULACION CON PLANES ASOCIADOS

SELLOS	PLAN DE CONVIVENCIA ESCOLAR	PLAN DE SEXUALIDAD AFECTIVIDAD Y GÉNERO	PLAN DE SEGURIDAD ESCOLAR
Gestión para la Calidad	Construir ambientes sanos que genere las instancias que promuevan la buena convivencia en la comunidad educativa, por medio de la implementación de Políticas de Convivencia Escolar que de origen al plan de Convivencia Escolar Comunal y la actualización de manuales y reglamentos de convivencia de los establecimientos educacionales pertenecientes al municipio desde una mirada de participación activa.	Propiciar el aprendizaje de estrategias de autocuidado en las relaciones afectivas de las y los jóvenes.	Formar una cultura preventiva, mediante el desarrollo proactivo de actitudes y conductas de protección y seguridad por medio de la planificación eficiente y eficaz de seguridad para la comunidad escolar en su conjunto, adaptable a las particulares realidades de riesgos y de recursos de cada establecimiento educacional
Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo.			
Sello Comunal			
Escuela Abierta a la Comunidad			
Aprendizaje con Impacto en la Comunidad			

SELLOS	PLAN DE FORMACIÓN CIUDADANA	PLAN DE INCLUSIÓN	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
Gestión para la Calidad	Fortalecer en la comuna la formación ciudadana a partir de la internalización de la conceptualización básica de educación para la ciudadanía, creando instancias de	Potenciar la generación de culturas, políticas y prácticas inclusivas en todos los	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en
Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo.			



Sello Comunal	participación democrática en los establecimientos, así como promover los valores de la democracia	<p>ámbitos, desde la Administración educativa hasta el aula.</p> <p>Fomentar que el establecimiento educacional sea el motor del cambio a través del desarrollo de Proyectos Educativos, curriculares y de la planificación de las actividades de aula desde una perspectiva inclusiva.</p>	<p>el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran</p>
Escuela Abierta a la Comunidad			
Aprendizaje con Impacto en la Comunidad			



PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

DIMENSIÓN: Liderazgo

OBJETIVO ESTRATEGICO	Fortalecer el liderazgo del Director y los Equipos Técnicos pedagógicos en el diseño, articulación, conducción y planificación institucional de las unidades educativas sobre la base de datos actualizados, con participación de los diferentes estamentos.
ESTRATEGIA	<p>1. Gestionar cambios en las unidades educativas hacia prácticas institucionales centradas en los fundamentos pedagógico del currículum nacional ejerciendo un liderazgo situacional y transformacional.</p> <p>2. Instalar a nivel comunal procedimientos e instrumentos de recolección de información útil para la toma de decisiones oportunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como insumo para los proyectos educativos de las unidades educativas. • Para evaluar y retroalimentar a los docentes sobre su desempeño profesional. • Para monitorear el clima interno. • Evaluar oportunamente los resultados de aprendizaje de los estudiantes

SUBDIMENSION	LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR
ESTANDAR INDICATIVO	1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.

ESTANDAR INDICATIVO	1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.
---------------------	--





SUBDIMENSION	LIDERAZGO DEL DIRECTOR
ESTANDAR INDICATIVO	2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

ESTANDAR INDICATIVO	2.6 El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.
---------------------	--

SUBDIMENSION	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS
ESTANDAR INDICATIVO	3.1 El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.

ESTANDAR INDICATIVO	3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.
---------------------	---

DIMENSION: Gestión Pedagógica

OBJETIVO ESTRATEGICO	Articular las políticas, procedimientos y prácticas de organización del proceso de enseñanza aprendizaje considerando las necesidades de todos los estudiantes para poder desarrollar los objetivos de aprendizaje en concordancia con sus potencialidades.
ESTRATEGIA	<p>1. Asegurar una eficiente implementación del Currículum y los mecanismos para su evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Operacionalizar la instalación de los Planes y Programas en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional.



	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la implementación de estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje efectivas, que permitan mejorar los niveles de desempeños de aprendizaje de los alumnos. • Instalar un sistema de evaluación (Procedimientos e instrumentos) de procesos y resultados de los aprendizajes, alineados a los objetivos de aprendizajes. <p>2. Establecer mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover altas expectativas de desempeño profesional de los equipos directivos y docentes. • Promover entre los equipos directivos y docentes altas expectativas de logro de resultados de los estudiantes.
--	--

SUBDIMENSION	GESTIÓN PEDAGÓGICA
ESTANDAR INDICATIVO	4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.

ESTANDAR INDICATIVO	4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.
---------------------	--

SUBDIMENSIÓN	ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA
ESTANDAR INDICATIVO	5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.

ESTANDAR INDICATIVO	5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.
---------------------	---





SUBDIMENSION	APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES
ESTANDAR INDICATIVO	6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.

ESTANDAR INDICATIVO	6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.
---------------------	---

DIMENSION: Formación y convivencia

OBJETIVO ESTRATEGICO	Fortalecer las políticas, procedimientos y prácticas de las unidades educativas, dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes de acuerdo al proyecto educativo institucional y al currículum vigente
ESTRATEGIA	<p>1. Promover los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para la consecución de metas de aprendizaje institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación del personal docente y asistentes de la educación. • Promover un clima de igualdad de oportunidades. • Desarrollar una política de puertas abiertas para todos los miembros de la comunidad. • Promover una cultura organizacional para que el personal reconozca y asuma responsabilidades en el éxito de la escuela. • Establecer mecanismos de acompañamiento de las unidades, equipos y /o individuos para que adopten las acciones que permitan alcanzar las metas de la escuela.





	<p>2. Promover una cultura y clima escolar de colaboración entre el establecimiento, los estudiantes y los padres y apoderados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear canales de participación efectiva en los procesos de aprendizaje de los estudiantes. • Instalar canales de comunicación efectiva con los padres y apoderados. • Establecer redes de apoyo con los estudiantes dentro de la comunidad educativa. • Evaluar relación familia escuela en cuanto a grados de satisfacción
--	--

SUBDIMENSION	FORMACIÓN
ESTANDAR INDICATIVO	7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

ESTANDAR INDICATIVO	7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.
---------------------	--

ESTANDAR INDICATIVO	7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
---------------------	--

SUBDIMENSION	CONVIVENCIA
ESTANDAR INDICATIVO	8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.

ESTANDAR INDICATIVO	8.3 El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.
---------------------	---



SUBDIMENSION	PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA
ESTANDAR INDICATIVO	9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.
ESTANDAR INDICATIVO	9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.
ESTANDAR INDICATIVO	9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.
ESTANDAR INDICATIVO	9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.
ESTANDAR INDICATIVO	9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.

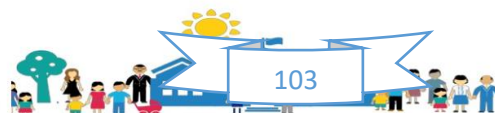


DIMENSIÓN: Gestión de Recursos

<p>OBJETIVO ESTRATEGICO</p>	<p>Mejorar el soporte de gestión de recursos de todos establecimientos educativos para facilitar la implementación de experiencia de aprendizaje significativa en coherencia con proyectos educativo institucional y las necesidades de la comunidad educativa.</p>
<p>ESTRATEGIA</p>	<p>1. Asegurar la administración y organización del buen uso de los recursos financieros, materiales o pedagógicos a fin de cumplir con los objetivos y metas de aprendizajes institucionales internos y comunales.</p> <p>2. Orientar y conducir al personal docente y no docente en el ejercicio de sus labores, inspirando a los equipos para que se propongan objetivos desafiantes, reconociendo logros y abriendo espacios para el surgimiento de nuevos liderazgos.</p>

<p>SUBDIMENSION</p>	<p>GESTION DE PERSONAS</p>
<p>ESTANDAR INDICATIVO</p>	<p>10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</p>

<p>ESTANDAR INDICATIVO</p>	<p>10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.</p>
----------------------------	--





SUBDIMENSION	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS
ESTANDAR INDICATIVO	11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

ESTANDAR INDICATIVO	11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.
---------------------	---

SUBDIMENSIÓN	GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS
ESTANDAR INDICATIVO	12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

ESTANDAR INDICATIVO	12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.
---------------------	--



- CAPITULO Nº 5 -

PLANES ASOCIADOS

GESTIÓN 2017-2020





Plan de Inclusión

Una escuela inclusiva

Una escuela inclusiva es aquella que está preparada para dar respuesta a la diversidad de intereses, costumbres, sensibilidades, capacidades y características de todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente de los y las estudiantes, conformando un espacio protector en el que todos se sientan acogidos y valorados como sujetos únicos e individuales; la inclusión educativa apunta a eliminar toda forma de exclusión social como consecuencia de las actitudes y respuestas ante la diversidad social, cultural y natural. A diferencia de la integración escolar, en la que los estudiantes deben adaptarse a un sistema que ya está definido, la inclusión educativa implica que es la escuela la que modifica y transforma su estructura para enseñar y aprender en y para la diversidad. Es esto lo que permite asegurar la igualdad de oportunidades y entender la educación como un derecho relacionado con el acceso, la permanencia, la participación y los logros de todos los estudiantes, con especial énfasis en aquellos que, por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados.

Su objetivo es brindar respuestas apropiadas al amplio espectro de necesidades de aprendizaje, tanto en entornos formales como no formales de la educación. Es importante señalar que no se trata de brindar el mismo e idéntico trato hacia todas las personas, dado que existen relaciones de mayor o menor cercanía o formalidad que implican formas distintas de relacionarse, sino de reconocer y garantizar, para cada una de ellas, igualdad de derechos y oportunidades. La educación inclusiva aborda dos tareas simultáneas: por una parte, implementar prácticas y estrategias inclusivas y, por otra, erradicar las expresiones de discriminación que se reproducen en el espacio escolar.

Se pueden reconocer prácticas inclusivas en una escuela, cuando:

- ✓ Implementa prácticas pedagógicas, enfoques, estrategias, metodologías, materiales y formas de interacción que permiten el desarrollo y aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, junto con el resguardo de la dignidad de todos los miembros de la comunidad educativa. Modifica aspectos de la cultura escolar, de sus políticas y prácticas, para atender a la diversidad de sus estudiantes y sus familias.





- ✓ Tiene como objetivo lograr el aprendizaje y la participación de todos/as los estudiantes, independiente de sus condiciones, experiencias, costumbres o creencias.
- ✓ Permite que docentes, estudiantes y la comunidad educativa en general se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar y de aprender.
- ✓ Asume la convicción de que es responsabilidad del sistema escolar educar a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción de ningún tipo.
- ✓ Asume el proceso educativo como una responsabilidad compartida por todos los miembros de la comunidad educativa y de la sociedad en general

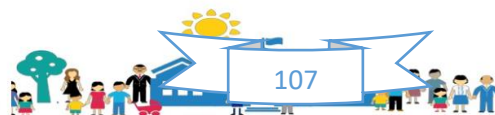
Asumimos como una posible definición de escuela inclusiva aquella que postulan autores comprometidos con la inclusión educativa como Ainscow, Booth y Dyson (2006) y Echeita y Duk (2008): "La escuela inclusiva es aquella que garantiza que todos los niños, niñas y jóvenes tengan, acceso a la educación, pero no a cualquier educación sino a una educación de calidad con igualdad de oportunidades para todos y para todas".

La inclusión educativa supone garantizar el derecho a la educación de todo el alumnado e implica la superación de toda forma de discriminación y exclusión educativa.

Avanzar en esta dirección supone reducir las barreras de distinta índole que impiden o dificultan el acceso, la participación y el aprendizaje, con especial atención en los alumnos y alumnas más vulnerables o desfavorecidos, que están más expuestos a situaciones de exclusión y más necesitados de una educación de calidad.

Así pues una Escuela Inclusiva supone:

- Disponer de un Proyecto Educativo que abarque las culturas, las políticas y las prácticas del centro educativo con el fin de atender a la diversidad de todo el alumnado.
- Construir una comunidad escolar acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada persona sea valorada en todas sus capacidades y potencialidades como fundamento primordial para el éxito escolar.
- Responder a las necesidades socioeducativas de cada persona.
- Comprometerse en la superación de las barreras para el acceso, la participación y el





aprendizaje de todo el alumnado y poner todos los esfuerzos en superar las limitaciones del centro a la hora de atender a la diversidad.

- Potenciar el aprendizaje y la participación de todos los alumnos y alumnas en especial de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad y por lo tanto en riesgo de ser excluidos.
- Disponer de planes de mejora tanto para la institución escolar, como para el personal docente y los estudiantes permitan avanzar en esta línea de inclusión.
- Valorar la diversidad de los estudiantes no como un problema sino como una riqueza para apoyar el aprendizaje de todas las personas.
- Establecer el refuerzo mutuo entre los establecimientos educativos y sus comunidades.
- Considerar que el proyecto se enmarca en la construcción global de una sociedad inclusiva.
- Organizar y recibir los apoyos dentro del aula para responder a las necesidades individuales de cada uno y de todo el alumnado.

Implicación de la opción por una escuela inclusiva

Un enfoque transformador de la escuela desde esta óptica comporta una serie de implicaciones que se centran en:

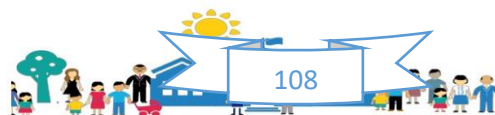
1. Creación de culturas inclusivas
2. Elaboración de políticas inclusivas
3. Desarrollo de prácticas inclusivas

1.- Creación de culturas inclusivas

La creación de culturas inclusivas se apoya en dos aspectos fundamentales: construir comunidad y establecer valores inclusivos. Esta cultura plantea que todo el sistema educativo debe revisar sus formas de actuar para identificar aquellas que suponen barreras al aprendizaje y la participación. A partir del análisis del entorno social y cultural y de la evaluación sistemática de los procesos (intervención del profesorado, adquisición de los aprendizajes, dificultades que presenta el sistema educativo) el Proyecto Educativo del establecimiento educativo recogerá, los valores, los objetivos y las prioridades de actuación.

El Proyecto Educativo Institucional, en una cultura inclusiva, irá encaminado a guiar las decisiones para:

- a) Promocionar la igualdad, la equidad y la justicia.
- b) Reestructurar los elementos básicos de la escuela para atender a la diversidad.





- c) Garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes
- d) Asegurar la participación de todos los miembros de la comunidad.
- e) Desarrollar altas expectativas del profesorado sobre las posibilidades de todos y cada uno de los estudiantes.

En la escuela inclusiva los docentes, los estudiantes, las familias y/o representantes legales y los agentes sociales participan y desarrollan un sentido de comunidad entre todos y todas. Los estudiantes deben sentir que “pertenecen” al establecimiento educacional. La unidad educativa debe ser una comunidad, un contexto organizado que ofrece una experiencia acogedora, rica y diversa, en el que cada persona es conocida, reconocida y tratada como tal y participa directamente en la actividad escolar.

El equipo directivo deberá liderar y asumir el compromiso de la escuela con el aprendizaje de todos los estudiantes y organizar la labor educativa con este fin. El apoyo decidido de los equipos directivos así como el liderazgo ejercido en las escuelas es condición necesaria para remover barreras que dificultan la inclusión. Esta debe ser una tarea conjunta de toda la comunidad educativa.

El desarrollo de la escuela que no excluye, promueve cambios profundos en la cultura escolar. Estos cambios se irán reflejando no sólo en los principios y valores desarrollados en el Proyecto Educativo Institucional, sino también en los lenguajes utilizados, en las normas no escritas y en los patrones por los que se actúa y se abordan los acontecimientos.

Finalmente es necesario consolidar una cultura de la innovación, es decir, una capacidad para cambiar, a pesar de las resistencias que el cambio genera. Una escuela inclusiva es una escuela que promueve la innovación como actitud educativa.

2. Elaboración de políticas inclusivas

La elaboración de políticas inclusivas en los establecimientos educacionales se apoya en el desarrollo de una escuela para todos y todas, que organice de manera adecuada sus recursos para garantizar la atención a la diversidad.

La puesta en marcha de estas políticas mejora el aprendizaje y la participación de manera que aumenta la capacidad del centro escolar para facilitar avances sustanciales de todos los estudiantes, en especial de aquel que se encuentra con mayores dificultades. Identificar las barreras al aprendizaje y a la participación sólo es posible a través de la interacción de los estudiantes con su contexto, con las circunstancias sociales, condiciones personales o de historia escolar que afectan a su vida. También es necesario hacer un análisis de las prácticas





docentes y del resto de las personas que conviven y participan en la vida de la escuela.

La elaboración de políticas inclusivas supone:

- a) Dar acogida a todos los miembros de la comunidad educativa y fomentar la participación de todos los miembros (profesorado, alumnado, familias...).
- b) Adecuar el marco legal y normativo teniendo en cuenta la situación legislativa actual y la realidad diferencial de los establecimientos educativos.
- c) Avanzar en el desarrollo de la accesibilidad para todo el alumnado, articulando medidas para eliminar aquellas barreras que puedan presentarse en todos los ámbitos de desarrollo de la persona y que dificulten la igualdad de oportunidades.
- d) Vincular la atención a la diversidad con las medidas de desarrollo curricular y con el apoyo pedagógico.
- e) Impulsar la estabilidad de los equipos docentes
- f) El apoyo pedagógico, se refiere a todas las actividades que aumentan la capacidad de una escuela para atender a la diversidad del alumnado. Los docentes, junto con las familias movilizan los recursos del centro educativo y las comunidades para potenciar el aprendizaje activo de todo el alumnado.

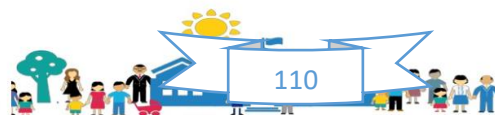
3. Desarrollo de prácticas inclusivas

Las prácticas inclusivas son el reflejo de la cultura y las políticas inclusivas. El desarrollo de estas prácticas se centra en dos aspectos: preparar el proceso de aprendizaje y movilizar los recursos.

El desarrollo de prácticas inclusivas en los establecimientos educativos se producirá como consecuencia de la reflexión conjunta de todos los profesionales que inciden en el aula en relación a tres aspectos básicos: averiguar qué es lo que funciona en un entorno inclusivo, conocer cómo funciona y saber por qué funciona, es decir, identificar las condiciones necesarias para que se produzca.

Para que un centro funcione como un entorno verdaderamente inclusivo necesita:

- a) Tomar conciencia de la diversidad de los estudiantes existente en la escuela.
- b) Revisar el contenido del currículum y los diseños de las actividades del aula.
- c) Replantearse la utilización de los espacios y de los tiempos según sus objetivos.
- d) Motivar a los estudiantes y reflexionar sobre sus necesidades.
- e) Iniciar de los conocimientos previos para dar sentido a la práctica y al trabajo del aula.
- f) Trabajar con proyectos amplios, flexibles, que impliquen la colaboración del equipo





docente.

g) Organizar el aula de manera que se favorezca la autonomía y el trabajo colaborativo entre los estudiantes.

Todos los apoyos existentes deben de coordinarse y visualizarse desde la perspectiva de los estudiantes y su desarrollo. Esto supone un replanteamiento de las intervenciones individuales y colectivas que se proporcionan en la actualidad y exige una reflexión para analizar si son prácticas inclusivas o aumentan las barreras al aprendizaje y limitan la participación de los estudiantes.

En la práctica educativa se tiende a proporcionar apoyos individualizados y/o en contextos segregados, sin embargo el concepto de apoyo debe ser más amplio, debe incidir en la coordinación de los docentes, en la colaboración entre profesionales, en el método de enseñanza adecuado para responder a las necesidades de todo el alumnado y en la formación de los profesores, que es de vital importancia para que las prácticas educativas sean cada vez más inclusivas.

Es imprescindible asegurar la participación de todos los estudiantes, en especial de aquel más vulnerable a la exclusión y el compromiso de toda la comunidad. Las actividades complementarias y extraescolares deben ser accesibles para todo los estudiantes y debe haber una oferta lo suficientemente amplia que atraiga el interés de todos y todas.

Misión y Visión Escuela Inclusiva

1. Misión

- Crear una comunidad educativa acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada persona es aceptada y valorada en todas sus capacidades y potencialidades como fundamento primordial para el éxito escolar y personal de todo el alumnado.
- Desarrollar valores inclusivos compartidos por todo el profesorado, el alumnado, las familias y los distintos agentes de la comunidad y de la Administración educativa.
- Fomentar una cultura ética desde la igualdad, equidad y justicia, en todas las decisiones y prácticas educativas.





2. Visión

1. En todos los niveles de responsabilidad del sistema educativo, especialmente en los centros educativos como el espacio donde se producen los cambios, se dispondrá de protocolos e instrumentos para la toma de decisiones en clave inclusiva.
2. Tanto en la revisión de la normativa académica en vigor, cómo en la que se vaya generando, se priorizarán los criterios que posibilitan la escolarización, el aprendizaje y la participación de todo el alumnado, especialmente de aquel más vulnerable a la exclusión.
3. Los/las profesionales y los servicios de apoyo interno y externo a la escuela dispondrán de instrumentos para que todo el alumnado aprenda y participe, partiendo de altas expectativas y propiciando alcanzar las competencias básicas y metas acordes con sus capacidades.
4. Las familias desde su campo de actuación específico, serán parte activa en la comunidad educativa.
5. La dotación de recursos personales y materiales favorecerán la plena inclusión del alumnado y el éxito escolar.

Objetivos para el desarrollo de una escuela Inclusiva

Este Plan estratégico tiene por finalidad responder a la diversidad de personas y situaciones que se dan en el marco de la escuela, adecuar los criterios de intervención escolar y social para asegurar un desarrollo personal y el éxito escolar para todo el alumnado.

Objetivos del plan:

1. Potenciar la generación de culturas, políticas y prácticas inclusivas en todos los ámbitos, desde la Administración educativa hasta el aula.
2. Fomentar que el establecimiento educacional sea el motor del cambio a través del desarrollo de Proyectos Educativos, curriculares y de la planificación de las actividades de aula desde una perspectiva inclusiva.





3. Impulsar la participación y la colaboración de las familias y la comunidad en los establecimientos educacionales, así como la creación de redes que posibiliten una coordinación intencionada y sistematizada entre los diferentes agentes e Instituciones
4. Potenciar una nueva cultura de organización y gestión de los apoyos en los distintos niveles del sistema educativo, asumiendo los principios de la escuela inclusiva.

Objetivos, metas y acciones estratégicas.

Objetivo 1: Potenciar la generación de culturas, políticas y prácticas inclusivas en todos los ámbitos, desde la Administración educativa hasta el aula.

Los avances hacia una educación más inclusiva requieren de un proceso de cambio permanente basado en un conjunto de principios claramente articulados y han de ser vistos desde la perspectiva de la necesidad de innovación, mejora y desarrollo de la totalidad del sistema educativo.

Impulsar los cambios implica movilizar la opinión pública, construir consensos, realizar un análisis situacional, adecuar la legislación y apoyar los proyectos concretos de los establecimientos educacionales que se proponen construir una escuela inclusiva en su realidad local. Con frecuencia es necesario cambiar algunas prácticas de los distintos agentes del sistema educativo y revisar los requerimientos de recursos económicos, humanos e intelectuales.

Meta 1.1. Sensibilizar a los agentes de la comunidad educativa sobre la importancia de la inclusión educativa	
Acciones	Indicadores
Desarrollar campañas de sensibilización, difusión de documentos guías, etc... dirigidas a los diferentes agentes de la comunidad educativa y a la sociedad en general	Nº de reuniones

Meta 1.2. Actualizar y desarrollar la normativa vigente	
Acciones	Indicadores
Identifique aquellos aspectos que suponen barreras normativas al aprendizaje y a la participación de todas las personas.	Nº de revisión a documentación vigente.



Objetivo 2 Fomentar que el establecimiento educacional sea el motor del cambio a través del desarrollo de Proyectos Educativos, curriculares y de la planificación de las actividades de aula desde una perspectiva inclusiva.

La Administración Educativa dispone de mecanismos para diseñar un sistema inclusivo, por ejemplo, el desarrollo de políticas sobre inclusión, los sistemas de apoyo, los currículos propios y las evaluaciones; pero es en cada centro escolar donde se tienen que poner en marcha todas esas propuestas si se quiere que un sistema sea inclusivo. Se trata de un proceso largo en el que, además de legislación, normativa y orientaciones, es imprescindible contar con buenas aportaciones teóricas, con buenos modelos prácticos y dar a los establecimientos educacionales la oportunidad de que compartan sus conocimientos.

El currículo debe estructurarse y desarrollarse de forma que todo los estudiantes pueda acceder a él y debe basarse en un modelo de aprendizaje que se ajuste a los diversos estilos de aprendizaje y enfatice el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos significativos para los estudiantes.

Las propuestas de actividades de aula tienen que presentar diversidad de situaciones de aprendizaje y deben suponer verdaderas oportunidades para todos los estudiantes y permitir que cada alumna y alumno avance y experimente éxitos propios. Se trata de incorporar en el diseño de los proyectos curriculares planteamientos y estrategias que posibiliten la participación y el aprendizaje.

Meta 2.1. Potenciar el liderazgo de los equipos directivos	
Acciones	Indicadores
Desarrollar sesiones de trabajo con los equipos directivos de los establecimientos educativos con temáticas de inclusión.	Nº de reuniones

Meta 2.2. Impulsar que los Consejos escolares tengan en cuenta la perspectiva inclusiva en la elaboración de cualquiera de los proyectos y planes educativos	
Acciones	Indicadores
Priorizar la perspectiva inclusiva en el desarrollo de los diferentes proyectos y realizar el seguimiento de los mismos.	Nº de planes elaborados.
Diseñar planes de mejora que respeten la perspectiva inclusiva.	Aumento del porcentaje de propuestas inclusivas en los planes de



	mejora elaborados por los establecimientos educativos.
--	--

Meta 2.3. Aplicar estrategias de flexibilización en el aula que afecten al desarrollo del currículo, a la adquisición de los objetivos de aprendizaje básico y a la evaluación de los aprendizajes, para avanzar hacia la consecución de niveles de excelencia	
Acciones	Indicadores
Impulsar la revisión de las programaciones y prácticas del aula desde un enfoque inclusivo.	Nº de revisiones
Fomentar la flexibilización de las metodologías y organización del aula para favorecer la autonomía, el trabajo colaborativo y la creatividad.	Nº adaptación curricular
Promover la adecuación de formas y prácticas evaluadoras a las características de los estudiantes	Nº de evaluaciones adaptada

Meta 2.4. Fomentar las buenas prácticas de inclusión en todos los establecimientos educativos	
Acciones	Indicadores
Organización de sesiones de comunicación e intercambio de buenas prácticas de inclusión en los establecimientos educacionales.	Nº de sesiones
Estructuración de una red de intercambios entre los establecimientos educacionales con proyectos inclusivos.	Nº de Establecimiento educativos participantes y práctica compartidas.
Difusión de un catálogo de buenas prácticas inclusivas con herramientas, orientaciones y ejemplificaciones.	Nº de reuniones
Diseñar y aplicar medidas extraordinarias que impulsen el desarrollo de proyectos inclusivos en los centros con alumnado en riesgo de exclusión.	Mejora en los resultados escolares (académicos, de convivencia, inclusión social, promoción , titulación)



Objetivo 3. Impulsar la participación y la colaboración de las familias y la comunidad en los establecimientos educacionales, así como la creación de redes que posibiliten una coordinación intencionada y sistematizada entre los diferentes agentes e Instituciones

La participación de las familias y de las comunidades es fundamental para asegurar una educación de calidad para todo el alumnado. La educación no sólo es un tema de profesionales. El aprendizaje tiene lugar tanto en el hogar, en la calle y a través de las tecnologías de la información y la comunicación, como en las escuelas y en otros centros de aprendizaje. En todos estos espacios, los chicos y chicas, además de con los profesores, están en contacto con otras personas de las que aprenden y con las que aprenden.

El desarrollo de la participación de la familia y la comunidad es un proceso que se basa en la confianza, y que se fortalece en la medida en que las familias van comprobando que su participación mejora la escolarización de sus hijos e hijas. A menudo, en este proceso, tienen un papel relevante las asociaciones y/o entidades de la que trabajan en favor de la inclusión de las personas con discapacidad o de colectivos en riesgo de exclusión social.

Meta 3.1. Impulsar la colaboración entre los establecimientos educacionales y las familias de todo el alumnado para construir una escuela cada vez más inclusiva	
Acciones	Indicadores
Elaborar un documento para orientar a los establecimientos sobre estrategias para mejorar la comunicación con las familias, su acogida, procesos de participación y de formación, y que incluya buenas prácticas.	Nº de reunión
Ofrecer formación básica a los equipos docentes sobre estrategias para mejorar la comunicación con las familias, su acogida, procesos de participación y de formación.	Nº de reunión

Meta 3.2. Potenciar el trabajo en red a través de una colaboración y coordinación intencional y sistematizada entre los diferentes agentes e instituciones.	
Acciones	Indicadores
Formular propuestas relativas a la creación de nuevas comisiones de trabajo interdepartamentales entre los diferentes sectores, como el de la salud, niveles y ámbitos de la Administración central y/o local, así como relativas a la mejora en el funcionamiento y participación en las existentes.	Nº de propuestas





Unificar y poner en marcha diferentes programas y protocolos de colaboración entre el Departamento de Educación y otras Instituciones.	Nº de convenios Nº de protocolos

Objetivo 4 Potenciar una nueva cultura de organización y gestión de los apoyos en los distintos niveles del sistema educativo, asumiendo los principios de la escuela inclusiva.

Todos los sistemas educativos tienen la responsabilidad de proveer los recursos para que todo el alumnado cuente con el apoyo suficiente. Los sistemas de provisión de recursos deben estimular aquellas conductas estratégicas consecuentes con los objetivos de la inclusión.

El apoyo incluye todo aquello que facilita el aprendizaje del alumnado. La forma de apoyo más importante es la que se proporciona a través de los recursos ordinarios disponibles en cada centro escolar: alumnos y alumnas que apoyan a otros alumnos y alumnas, profesorado que apoya a otros profesores y profesoras, familias que colaboran con el establecimiento y comunidades que apoyan a las escuelas.

Meta 4.1. Impulsar en los centros la organización de los recursos en clave inclusiva y reorientar aquellas prácticas que no aseguren la participación y el aprendizaje de los estudiantes.	
Acciones	Indicadores
Asesorar a los equipos docentes en estrategias que aseguren la utilización de los recursos humanos ordinarios y adicionales desde planteamientos inclusivos.	Nº de asesorías
Elaborar un manual de buenas prácticas pedagógicas	Nº de prácticas



Anexo N°1 Sistema de Medición de Índice de Inclusión Educativa

METODOLOGÍA PARA OBTENER EL ÍNDICE DE INCLUSIÓN

Está diseñado para motivar a las comunidades educativas a compartir y construir nuevas iniciativas, y valorar con detalle las posibilidades reales que existen con el fin de cualificar las condiciones de aprendizaje, participación y convivencia de todos sus estudiantes.

Para obtener el Índice de Inclusión de la institución educativa se recomienda desarrollar las siguientes actividades:

3.1 Reunir o conformar el grupo que lidera la aplicación del Índice:

En la constitución del grupo que participará en la aplicación del Índice, la institución educativa puede contar con el apoyo de personal interno o externo a ella. El grupo responsable de la aplicación del Índice puede ser el mismo que lidera el programa de educación inclusiva en la institución, establecido en la fase de promoción y planeación.

Planificar el proceso de aplicación:

- **Definición** de las **acciones** que se deben realizar en la institución educativa para la aplicación del Índice e incluirlas en el cronograma institucional.
- **Capacitación** del grupo que participará en la **aplicación del Índice** garantizando que los responsables tengan claridad y dominio de la herramienta, y conozcan la metodología para su aplicación.
- **Asignación** de **tareas** y **responsables** para el desarrollo del cronograma de actividades, incluye la definición de quiénes han de aplicar los cuestionarios en cada grupo, los responsables de la tabulación, el análisis e interpretación de los datos y la elaboración del informe.
- **Revisión** del cuestionario dirigido a estudiantes y familias, adaptándolo con símbolos, convenciones o dibujos para aquellos que lo requieran.
- **Definición** de la **muestra** delimitando la cantidad de personas que serán convocadas para responder los cuestionarios. Debe ser representativa respecto al total de integrantes de la comunidad educativa, en la muestra se tiene en cuenta docentes, directivos docentes, familias, estudiantes y otro personal.





La selección de la muestra para la aplicación de los cuestionarios del Índice de Inclusión se establece siguiendo el criterio estadístico del nivel de confiabilidad del 95%, implementándolo para grupos de estudiantes, padres de familia ; en el caso de docentes, directivos docentes, personal administrativo y de apoyo se trabaja con el 100%. En poblaciones relativamente pequeñas (menores de 50) se recomienda cubrir la totalidad de la población, para que no se subestime el Índice al obtener los resultados en las diferentes áreas y procesos de gestión directiva, académica, administrativa y de la comunidad.

La siguiente tabla es una sugerencia de muestras definidas en el nivel de confiabilidad del 95%, con un margen de error del 7.5%:

Población	Menor a 60	Entre 61 a 100	Entre 101 a 200	Entre 201 a 500	Entre 501 a 1000	Entre 1001 a 2000	Más de 2000
Muestra	50	55	80	115	139	153	162

- Definición de las estrategias** para realizar la **convocatoria** a los integrantes de la muestra seleccionada garantizando la difusión y la participación de la comunidad educativa en la aplicación del Índice. Se deben realizar actividades de sensibilización con la comunidad educativa a través de las cuales se motive a conocer el tema de inclusión y la importancia de la aplicación del Índice para la transformación institucional, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

Tabulación y procesamiento de datos

Una vez aplicado el cuestionario para obtener el Índice de Inclusión de la institución educativa, se procede a su tabulación y procesamiento de datos, análisis e interpretación, preparación de informe

Cuadro para la interpretación de resultados, índice global.





RANGOS	BASE DE INTERPRETACIÓN
0 - 0.99	Los resultados del Índice en este rango indican que en la institución no se formulan políticas ni se desarrollan acciones que favorezcan las prácticas inclusivas para la atención a la diversidad.
1 -1.99	Los resultados del Índice en este rango significan que se formulan políticas y se realizan algunas acciones inclusivas de manera desarticulada de la gestión institucional para la atención a la diversidad y son desconocidas por la mayoría de los integrantes de la comunidad educativa.
2.0 -2.79	Los resultados del Índice en este rango indican que se realizan acciones organizadas en las áreas de gestión, conocidas por la mayoría de los integrantes de la comunidad educativa; además se incluyen en los planes de mejoramiento las prioridades de transformación institucional para cualificar la atención a la diversidad.
2.8 - 3.49	El resultado del Índice en este rango significa que las acciones inclusivas para la atención a la diversidad, formuladas en el plan de mejoramiento, se desarrollan y evalúan de manera continua y están articuladas con la gestión institucional, lo que favorece el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos los integrantes de la comunidad educativa.
3.50 – 4	El resultado del Índice en este rango evidencia una cultura institucional caracterizada por buenas prácticas inclusivas, el trabajo colaborativo, la pertenencia a redes de apoyo y por ser centro de referencia para la atención a la diversidad; además el plan de desarrollo institucional está articulado con el de la entidad territorial.

Anexo nº2

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A continuación se presentan algunos términos para facilitar a la comunidad educativa la comprensión de los descriptores del índice de inclusión.





Acciones inclusivas: son todas las actividades de promoción, planeación, implementación, seguimiento y evaluación que realiza la institución desde la gestión, para atender con calidad y equidad las necesidades en el aprendizaje, la participación y la convivencia de su comunidad educativa.

Apoyo: son todas las actividades que aumentan la capacidad de la institución educativa para dar respuesta a la diversidad de los estudiantes. (Índice de Inclusión. Desarrollando el Aprendizaje y la Participación en las Escuelas. UNESCO. Santiago de Chile.)

Aprendizaje Colaborativo: aprendizaje que se caracteriza por potenciar el respeto y la valoración mutua entre los estudiantes, y promover estrategias que fomenten la cooperación y la solidaridad en lugar de la competitividad. Los estudiantes han de reconocer las fortalezas de sus compañeros y valorarlos como personas únicas. Implica llevar a cabo múltiples tareas desde diferentes ópticas, sumamente heterogéneas, pero articuladas y complementarias entre sí, con el fin de lograr unos objetivos compartidos. (UNESCO. Educar en la Diversidad. Material de formación docente. UNESCO, Santiago de Chile 2004.)

Aprendizaje Cooperativo: es aquel en el que los estudiantes aprenden no sólo del profesor, sino también de sus iguales. Las estrategias de aprendizaje cooperativo tienen efectos positivos en el rendimiento académico, la autoestima, las relaciones sociales y el desarrollo personal. (UNESCO. Educar en la Diversidad. Material de formación docente. UNESCO, Santiago de Chile 2004.)

Aprendizaje Significativo: este ocurre cuando una nueva información se “conecta” con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidas significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones estén claras en la estructura cognitiva del individuo y que funciona como un punto de “anclaje” a las primeras. (Ausubel, 1983: 18).

Barrera para el Aprendizaje y la Participación: hace referencia a las dificultades que experimentan los estudiantes para acceder, aprender y participar en la institución educativa; de acuerdo con el modelo social surgen de la interacción entre los estudiantes y sus contextos: las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las circunstancias sociales y económicas que afectan limitan su participación. (Índice de Inclusión. Desarrollando el Aprendizaje y la Participación en las Escuelas. UNESCO. Santiago de Chile.)





Anexo nº3

Índice de inclusión Escolar

Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas

Las dimensiones en el Índice

Dimensión A: Crear CULTURAS inclusivas

Esta dimensión se relaciona con la creación de una comunidad escolar segura, acogedora, colaboradora y estimulante, en la que cada uno es valorado, lo cual es la base fundamental primordial para que todo el alumnado tenga mayores niveles de logro. Se refiere, asimismo, al desarrollo de valores inclusivos, compartidos por todo el personal de la escuela, los estudiantes, los miembros del Consejo Escolar y las familias, que se transmitan a todos los nuevos miembros de la comunidad escolar. Los principios que se derivan de esta cultura escolar son los que guían las decisiones que se concretan en las políticas escolares de cada escuela y en su quehacer diario, para apoyar el aprendizaje de todos a través de un proceso continuo de innovación y desarrollo de la escuela.

Dimensión B: Elaborar POLÍTICAS inclusivas

Esta dimensión tiene que ver con asegurar que la inclusión sea el centro del desarrollo de la escuela, permeando todas las políticas, para que mejore el aprendizaje y la participación de todo el alumnado. Se considera como “apoyo” todas las actividades que aumentan la capacidad de una escuela para dar respuesta a la diversidad del alumnado. Todas las modalidades de apoyo se agrupan dentro de un único marco y se conciben desde la perspectiva del desarrollo de los alumnos, y no desde la perspectiva de la escuela o de las estructuras administrativas.

Dimensión C: Desarrollar PRÁCTICAS inclusivas

Esta dimensión se refiere a que las prácticas educativas reflejen la cultura y las políticas inclusivas de la escuela. Tiene que ver con asegurar que las actividades en el aula y las





actividades extraescolares promuevan la participación de todo el alumnado y tengan en cuenta el conocimiento y la experiencia adquiridos por los estudiantes fuera de la escuela. La enseñanza y los apoyos se integran para “preparar” el aprendizaje y superar las barreras al aprendizaje y la participación. El personal moviliza recursos de la escuela y de las instituciones de la comunidad para mantener el aprendizaje activo de todos.

Indicadores por dimensión A. Crear Cultura Inclusivas

Sesión: A.1 Construir una comunidad

- A.1.1. Todo el mundo se siente acogido.
- A.1.2. Los estudiantes se ayudan unos a otros.
- A.1.3. Los miembros del personal de la escuela colaboran entre ellos.
- A.1.4. El personal de la escuela y el alumnado se tratan con respeto.
- A.1.5. Existe relación entre el personal y las familias.
- A.1.6. El personal de la escuela y los miembros del Consejo Escolar trabajan bien juntos.
- A.1.7. Todas las instituciones de la localidad están involucradas en la escuela.

Sesión: A.2 Establecer valores inclusivos

- A.2.1. Se tienen altas expectativas respecto de todo el alumnado.
- A.2.2. El personal, los miembros del Consejo Escolar, el alumnado y las familias comparten una filosofía de la inclusión.
- A.2.3. Se valora de igual manera a todos los alumnos y alumnas.
- A.2.4. El personal de la escuela y el alumnado son tratados como personas y como poseedores de un “rol”.
- A.2.5. El personal de la escuela intenta eliminar todas las barreras existentes para el aprendizaje y la participación.
- A.2.6. La escuela se esfuerza en disminuir las prácticas discriminatorias.

Indicadores por dimensión B. Elaborar políticas inclusivas

Sesión B.1 Desarrollar una escuela para todos

- B.1.1. Los nombramientos y las promociones del personal son justas.
- B.1.2. Se ayuda a todo miembro nuevo del personal a adaptarse a la escuela.
- B.1.3. La escuela intenta admitir a todo el alumnado de su localidad.
- B.1.4. La escuela hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.
- B.1.5. Cuando el alumnado accede a la escuela por primera vez se le ayuda a adaptarse.





B.1.6. La escuela organiza los grupos de aprendizaje de forma que todo el alumnado se sienta valorado.

Sesión B.2 Organizar el apoyo para atender a la diversidad

B.2.1. Se coordinan todas las formas de apoyo.

B.2.2. Las actividades de desarrollo profesional del personal de la escuela les ayudan a dar respuesta a la diversidad del alumnado.

B.2.3. Las políticas relacionadas con las “necesidades especiales” son políticas de inclusión.

B.2.4. La evaluación de las necesidades educativas especiales y los apoyos se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todo el alumnado.¹¹

B.2.5. El apoyo a los alumnos que aprenden castellano¹² como segunda lengua se coordina con otros tipos de apoyo pedagógico.

B.2.6. Las políticas de apoyo psicológico se vinculan con las medidas de desarrollo del currículum y de apoyo pedagógico.

B.2.7. Se han reducido las prácticas de expulsión por motivos de disciplina.

B.2.8. Se ha reducido el ausentismo escolar.

B.2.9. Se han reducido las conductas de intimidación o abuso de poder

DIMENSIÓN C Desarrollar PRÁCTICAS inclusivas

C.1 Preparar el proceso de aprendizaje

C.1.1. La planificación y el desarrollo de las clases responde a la diversidad del alumnado.

C.1.2. Las clases se hacen accesibles a todos los estudiantes.

C.1.3. Las clases contribuyen a una mayor comprensión de la diferencia.

C.1.4. Se implica activamente a los estudiantes en su propio aprendizaje.

C.1.5. Los estudiantes aprenden de forma cooperativa.

C.1.6. La evaluación estimula los logros de todos los estudiantes.

C.1.7. La disciplina del aula se basa en el respeto mutuo.

C.1.8. Los docentes planifican, revisan y enseñan en colaboración.

C.1.9. Los docentes se preocupan de apoyar el aprendizaje y la participación de todo el alumnado.

C.1.10. Los profesionales de apoyo se preocupan de facilitar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.

C.1.11. Los “deberes para la casa” contribuyen al aprendizaje de todos.

C.1.12. Todo el alumnado participa en las actividades complementarias y extraescolares

C.2 Mover recursos





- C.2.1. Los recursos de la escuela se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión.
- C.2.2. Se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad.
- C.2.3. Se aprovecha plenamente la experiencia del personal de la escuela.
- C.2.4. La diversidad del alumnado se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.
- C.2.5. El personal genera recursos para apoyar el aprendizaje y la participación de todos.

Plan SEP

La Ley Subvención Escolar Preferencial (SEP), busca ayudar a construir un país con mejores oportunidades para todos, entregando recursos adicionales para mejorar la calidad y equidad de la educación chilena en los establecimientos educacionales que atienden a estudiantes con mayores necesidades socioeconómicas. En la actualidad, se extiende a todos los niveles de enseñanza Parvularia, básica y media. Con estos recursos SEP, se debe elaborar un PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME), que se construye de acuerdo a las siguientes áreas de gestión:



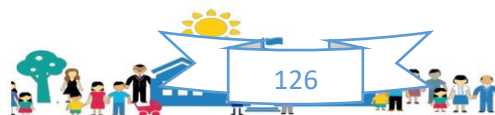
Figura: Modelo Áreas de Gestión Plan de Mejoramiento Educativo.



La planificación de cada Plan de Mejoramiento Educativo, debe realizarse dentro de un ciclo de mejoramiento continuo y permanente, durante cuatro años, que es el tiempo que dura el convenio firmado entre el Ministerio de Educación y la Municipalidad. En la actualidad los establecimientos educacionales, han debido elaborar un proyecto que debe abordar un análisis estratégico y autoevaluación institucional, cuyas metas se establecen y visualizan a cuatro años dentro de un proceso educativo, en coherencia y de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional de cada establecimiento educacional. Dichos proyectos el año 2018 estarán en su 4 año, por ende el DAEM fiscalizará y orientará el uso de los recursos propiamente tal y el impacto que estos tienen en mejora real de los aprendizaje de los estudiantes de la comuna, para esto se establecerán ciertos criterios desde el valor hora de contratación, hasta la cantidad máxima de colaciones que se debe comprar, velando por el impacto real y el espíritu de esta ley.

Plan de Convivencia Escolar.

- La Política Nacional de Convivencia Escolar aboga por la implementación de un plan de gestión de la Convivencia (a explicitarse más adelante) y que debe fundarse en un enfoque formativo, inclusivo, participativo, territorial, ético y de derechos.
- **El enfoque formativo** implica que todas las actividades del Plan de Gestión de la Convivencia deben estar orientadas al aprendizaje de nuevos modos de aprender a convivir basados en el respeto a las diferencias. Se trata de concebir la Convivencia Escolar como un fin en sí misma, y convertirla en pilar fundamental del proceso formativo integral, ya que en ella se conjugan los aspectos cognitivos con los emocionales y relacionales.
- **El enfoque inclusivo** apunta a hacer posible la incorporación de todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente de los estudiantes, a los procesos de aprendizaje que se desarrollan en la escuela, convirtiendo de este modo a la escuela/ liceo en una comunidad que valora la diversidad como eje orientador de la actividad académica y formativa de los establecimientos.
- **El enfoque participativo** fomenta que las escuelas se organicen en equipos de trabajo y valoren la apertura a la comunidad como un atributo fundamental para formar en los estudiantes su sentido de responsabilidad social y compromiso ciudadano, dentro de un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de todas las personas.
- **El enfoque territorial** apuesta a incorporar elementos identitarios de las comunidades locales a las que se adscriben los establecimientos educacionales para hacer culturalmente





más pertinente el aprendizaje de la convivencia y ampliar su ejercicio a la comunidad circundante.

- **El enfoque ético** acentúa una pedagogía basada en el valor de la confianza y el cuidado que deben sustentar las relaciones interpersonales que se establecen entre todos quienes conforman la comunidad escolar. Este enfoque se ha agregado últimamente a la Política Nacional de Convivencia.
- **El enfoque de derechos** considera a cada uno de los actores de la comunidad educativa como sujetos de derechos, que pueden y deben ejercerse de acuerdo con la legalidad vigente. Este enfoque considera a cada sujeto como un ser humano único y valioso, con derecho a desarrollar en plenitud todo su potencial; reconoce también que cada ser humano tiene experiencias esenciales que ofrecer y que requiere que sus intereses sean considerados.

IV. Dimensiones de análisis de la Convivencia Escolar

La formación en convivencia y buenos climas escolares se debe intencionar a través de una planificación coherente y en sinergia con los diferentes instrumentos de gestión con que cuenta la escuela/liceo, con el propósito de generar procesos de mejora organizados y sustentables en el tiempo en el marco del modelo de mejoramiento continuo del establecimiento educacional. Es así como se puede pensar en:

- Un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que declare explícitamente el resguardo de un buen clima escolar y cuyo centro sean los estudiantes y sus aprendizajes en formas respetuosas de convivir entre personas con distintas maneras de ser y de pensar.
- Un Reglamento de Convivencia Escolar que regule las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, con mirada pedagógica y de resguardo de derechos, no olvidando que el fin último de la escuela es la formación integral y rompiendo con la lógica punitiva y sancionadora.
- Un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que contenga los objetivos y metas estratégicas, así como también planificaciones anuales que plasmen los procesos de mejoramiento de la Convivencia Escolar, lo que puede verse reflejado en las diferentes dimensiones y no necesariamente circunscribirse a una sola dimensión del modelo. Cada una de las dimensiones y subdimensiones propuestas en el modelo de mejoramiento continuo impactan en el ordenamiento y fortalecimiento del quehacer escolar, en cuanto al qué, cómo, para qué y con quiénes aprenden los estudiantes a convivir. Si bien en este modelo la formación y convivencia se relacionan directamente con la dimensión de la





Convivencia Escolar, su abordaje trasciende a otras dimensiones como se irá mencionando en este punto.

La Política Comunal de Convivencia es fundamental de manera que se generen ambientes escolares sanos y protectores en las unidades educativas para que los estudiantes de la comuna desarrollen su actividad escolar en un espacio que promueva las relaciones sanas y positivas entre sus miembros y que permitan espacios de participación en que los estudiantes puedan aprender, compartir, disfrutar y crear.

La Convivencia escolar se enfoca desde la normativa y desde una mirada que implica la sanción para el “buen funcionamiento” de las instituciones educativas.

Generar un estilo de convivencia escolar en las comunidades educativas convirtiéndolas en espacios educacionales que promueven la inclusión, la participación democrática y el desarrollo cívico responsable, es promover un ejercicio real de convivencia escolar a través de acciones al interior de las escuelas como también hacia sus entornos, buscando fortalecer la integración de las unidades educativas como parte activa de la comuna en general, tendrá como consecuencia el desarrollo de habilidades en sus estudiantes que les permitirán no solo alcanzar mejores aprendizajes curriculares sino también desarrollar habilidades para la vida, siempre con un enfoque formativo, por sobre lo punitivo.

Objetivo General

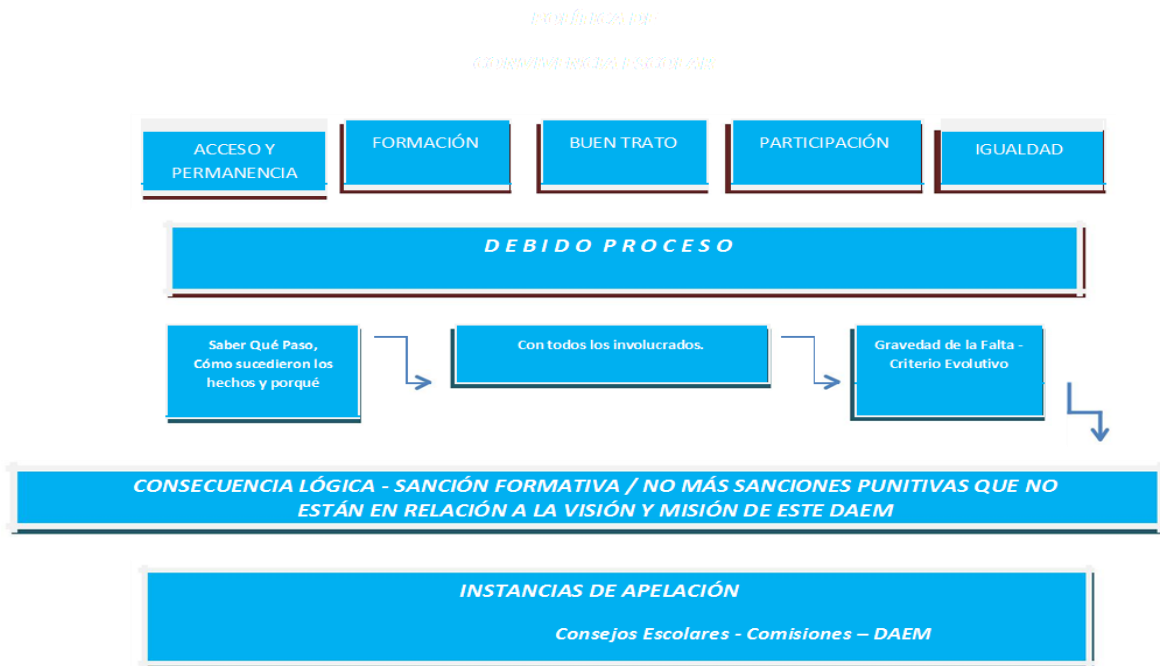
Construir ambientes sanos que genere las instancias que promuevan la buena convivencia en la comunidad educativa, por medio de la implementación de Políticas de Convivencia Escolar que de origen al plan de Convivencia Escolar Comunal y la actualización de manuales y reglamentos de convivencia de los establecimientos educacionales pertenecientes al municipio desde una mirada de participación activa en:

Objetivos Específicos

- a) Promover la conformación de equipos de Convivencia Escolar en todos los establecimientos educacionales y entregar herramientas para fortalecer sus prácticas asociadas a la gestión de la Convivencia Escolar en su comunidad educativa.
- b) Contribuir a que los actores clave de la comunidad educativa, asuman su rol y participen en la gestión de la Convivencia Escolar
 - Diagnosticar la convivencia en cada unidad educativa, que determine consensuadamente las prioridades a intervenir.
 - Fortalecer los Manuales de Convivencia de cada Unidad Educativa.
 - Instalar cultura y compromiso de resolución pacífica de los conflictos en todos los establecimientos (mediación escolar entre pares).



- Contar con una amplia y variada oferta de actividades artísticas culturales, deportivas y científicas extra programáticas, que atienda a la diversidad de intereses de los y las estudiantes.
- Promover y facilitar la participación de la comunidad escolar.
- Contar con espacios de desarrollo personal y transversal para equipos educativos.



Dentro de convivencia se desarrollan los siguientes programas propios del DAEM, que se están implementando este año 2019 y se proyecta para el año 2020.

MESAS DE COORDINACIÓN PSICOSOCIOEDUCATIVAS:

Las mesas de coordinación psicosocioeducativas nace el año 2017 como una instancia de trabajo mancomunado para dar respuesta a las necesidades psicológicas sociales en las unidades educativas con el fin de mejorar y atender en conjunto a los estudiantes con problemas de diversas índoles que durante todos estos años solo eran abordadas en forma individual por cada una de las organizaciones que prestan este tipo de apoyo quedando como un esfuerzo sin propósito realmente social.

La mesa está constituida por representantes de todos los programas que estén interviniendo en cada Escuela, y que forman parte de la comuna.

Objetivo de la Mesa de Coordinación



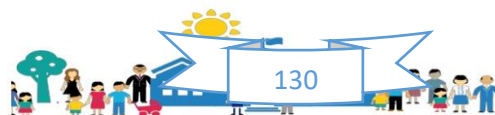
- Coordinar el trabajo psicosocioeducativo que realizan diversas instituciones y programas al interior de la Escuela, para prevenir y atender situaciones que en este ámbito están afectando el desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes estudiantes.

Funciones de la Mesa de Coordinación:

- Coordinar las instituciones y programas que operan al interior de las escuelas y liceo para una mejor atención a los niños, niñas y jóvenes que lo requieran.
- Contar con un diagnóstico de la situación psicosocioeducativa de los estudiantes, para detectar de manera oportuna las necesidades de cada uno en estos ámbitos
- Garantizar tratamientos adecuados a los niños, niñas y jóvenes que lo requieren, asegurando su adecuado seguimiento para introducir las correcciones que se estimen de manera oportuna.
- Diseñar e implementar acciones de fomento y prevención psicosocioeducativas que se concreten en un Programa Anual de trabajo psicosocioeducativo.

Plan de Sexualidad, afectividad y género:

Se debe conocer con precisión la Ley de Salud N° 20.418 (2010). En su artículo primero, obliga a los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado a contar con un programa de educación sexual. La ley propone una serie de criterios que están contemplados en el artículo mencionado. Para implementar el tema y/o programa de Sexualidad, Afectividad y Género en las escuelas y liceos, el equipo técnico o los docentes encargados deben reflexionar acerca de sus propios sesgos y prejuicios, con el fin de resguardar la objetividad en la entrega de contenidos a las y los estudiantes. El educador/a “debe brindar información veraz, oportuna y adecuada al momento de la vida de los y las alumnas, sin manipulación, coacción, tergiversación, fragmentación, ni omisión de la realidad”. Los contenidos del programa deben ser coherentes con la normativa vigente en educación y salud, con el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento (PEI) y con las acciones y metas contempladas en el plan de mejoramiento educativo (PME) y otros instrumentos de gestión. Es fundamental, además, considerar lo explicitado en la Ley 20.609 que entiende por “discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la 16 nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la





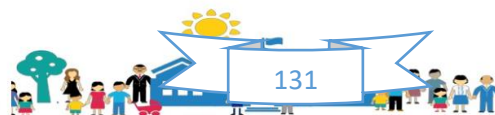
religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”

La implementación de los contenidos de sexualidad y afectividad en los establecimientos debe ser un proceso participativo: Los contenidos de formación deben responder a las demandas y necesidades de los miembros de la comunidad educativa y de la sociedad en general. Es recomendable que sean visados por el Consejo Escolar. Deben incluir la vinculación y coordinación con las redes territoriales (salud, centros comunitarios, ONG’S, etc.). La elaboración y la implementación deben considerar la provisión de recursos económicos, los materiales y la capacitación docente. En la elaboración e implementación del programa es fundamental considerar las condiciones institucionales (horario, espacio, competencias docentes, etc.), por ejemplo, aprovechar los espacios regulares del establecimiento. Es una buena manera de asegurar continuidad en el proceso formativo. Es necesario que el programa contemple, a lo menos, una actividad por actor de la comunidad educativa. Es necesario considerar los espacios educativos regulares, reuniones de apoderados, actividades en el aula, Consejo de Profesores, etc. Debe considerarse la diversidad de estudiantes (estudiantes con necesidades educativas especiales, estudiantes de diferentes etnias y religiones, orientación sexual e identidad de género, etc.), transformándose en una intervención inclusiva. Integrar las acciones en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) del establecimiento, procurando que se implemente desde los niveles de enseñanza pre-escolar y básica, para continuar a través de toda la trayectoria escolar, articulando los contenidos según las distintas etapas de desarrollo.

Los principios rectores que deben guiar un Programa de Sexualidad, Afectividad y Género, son los siguientes:

Enfoque formativo: reconoce al sujeto como un ser biopsicosocial, intencionando la educación hacia el pleno desarrollo de la persona, en los ámbitos moral, espiritual, social, intelectual, afectivo y físico, tal como señala la Ley General de Educación, para que al final de su trayectoria escolar, las y los estudiantes logren las competencias que los faculten para conducir su propia vida en forma autónoma, plena, libre y responsable. Enfoque de derechos: considera a cada sujeto como un ser humano único y valioso, con derecho no solo a la vida y a la supervivencia, sino también al derecho a desarrollar en plenitud todo su potencial; reconoce también que cada ser humano tiene experiencias esenciales que ofrecer y que requiere que sus intereses sean considerados.

Enfoque de género: reconoce la capacidad que hombres y mujeres, aun siendo diferentes, tienen de disfrutar por igual de los bienes valorados socialmente, las oportunidades, recursos y recompensas. Consiste en aprender a ser mujer u hombre en los diferentes





espacios de socialización, referencia y pertenencia, valorando por igual y sin distinción de género tanto las similitudes como las diferencias.

Enfoque Inclusivo: Apunta a la capacidad que tienen las instituciones, en este caso la escuela, para abrirse a la aceptación de la diversidad de las personas e incorporarlas como integrantes de pleno derecho en la organización. Implica un proceso de cambio en las prácticas y en la cultura del establecimiento respecto del reconocimiento de la diversidad cultural y social de la población que atiende, respetando sus características personales y contextos religiosos, étnicos, sociales, económicos, culturales, entre otros, que se entrelazan en la escuela.

Enfoque Participativo: Concebido como un proceso de cooperación mediante el cual la escuela/ liceo y los actores de la comunidad educativa identifican y deliberan conjuntamente acerca del quehacer educativo, con metodologías y herramientas que fomenten la creación de espacios de reflexión y de diálogos colectivos, encaminados a la participación activa de acuerdo a sus roles y atribuciones para contribuir a la formación integral de los y las estudiantes.

Plan de Seguridad Escolar:

Objetivo del comité de seguridad escolar:

- Formar una cultura preventiva, mediante el desarrollo proactivo de actitudes y conductas de protección y seguridad por medio de la planificación eficiente y eficaz de seguridad para la comunidad escolar en su conjunto, adaptable a las particulares realidades de riesgos y de recursos de cada establecimiento educacional

Funciones del Comité de Seguridad Escolar:

- Coordinar las acciones.
- Promover participación.
- Evaluar los riesgos.
- Elaborar Plan Integral de Seguridad de la Escuela y Protocolo de Accidentes Escolares

El comité debe estar integrado por:

- Representante equipo directivo
- Representante de docentes
- Representantes de los estudiantes (CCAA)
- Representantes del CEPA
- Representantes de los y los/as Asistentes de la Educación.
- Representantes de las unidades de Carabineros, Bomberos y Salud de su comuna.
- Representantes de otros organismos de protección (Cruz Roja, Scouts, Brigadas Integrales Escolares, etc.).





Plan Vida Saludable:

El programa vida saludable nace de la necesidad de frenar y/o disminuir los altos índices de sobre peso y obesidad, presentes en los estudiantes. El programa busca prevenir el alza de las enfermedades asociadas a los malos hábitos alimenticios y la inactividad física.

Objetivos del programa de vida saludable:

- Promover hábitos y estilos de vida saludables para mejorar la salud y el bienestar de los estudiantes, tales como alimentación sana, desarrollo de actividad física, como también aquellas conductas y acciones que tengan por finalidad contribuir a Prevenir, disminuir o revertir los factores y conductas de riesgo asociados a las enfermedades no Transmisibles.
- Generar y articular actividades que inciten la participación de la comunidad, en los ámbitos de vida saludable

Plan de Formación Docente

El objetivo de esta formación es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Etapa	Sub-etapa	Preguntas reflexivas	Descripción
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad:	¿Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para	La brecha entre los estudiantes con mayores logros en los aprendizajes y los que presentan menores logros se ha mantenido en el último tiempo. Ante esto, los profesores declaran que no cuentan con las competencias y metodologías de





		mejorar los aprendizajes?	enseñanza para responder a las múltiples necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de manera de propiciar el avance de todos.	
	Objetivos:	¿Qué debemos hacer con los docentes y asistentes de la educación para desarrollar estas competencias y conocimientos?	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran.	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Responsable general	¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar este plan de desarrollo profesional?	Responsable:	Definición del rol:
			Comité de Desarrollo Profesional. Compuesto por: Directora, Jefe UTP y Encargada del PIE.	Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.
	Contenidos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional de acuerdo a los	¿Cómo planificar atendiendo a la diversidad?: perspectivas, metodologías y estrategias, Diseño Universal de Aprendizaje para enseñanza básica (DUA).	



		objetivos definidos?	
	Destinatarios	¿A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos y contenidos definidos?	<p>Docente y asistente de aula</p> <p>Profesores PIE</p> <p>Profesionales de Equipos interdisciplinario que participan en equipos de aula</p>

Plan de formación ciudadana

La promulgación de la ley N° 20.911 que crea el Plan de Formación Ciudadana en todos los establecimientos educacionales que cuenten con reconocimiento del Estado, plantea un nuevo y fascinante desafío, donde las propias comunidades educativas son las llamadas a participar en su construcción porque hablar de formación ciudadana sin lugar a dudas apela a la necesidad de conceptualizar de qué ciudadanía estamos hablando, lo que nos remite a la idea de una estructura de derechos y responsabilidades de las personas en su relación con el Estado y la comunidad política.¹

La concepción moderna de ciudadano se levanta sobre la confluencia del principio de la igualdad básica entre las personas y la consideración del individuo como miembro pleno de una colectividad, expresada mediante el reconocimiento de una serie de derechos fundamentales². En cuanto ciudadano, el individuo es la unidad componente de la República, puesto que da origen al Estado y a las instituciones que lo componen. Las personas, que nacen libres e iguales en dignidad y derechos, a través de la ciudadanía

1 La evolución de los derechos de la ciudadanía es, en gran medida, la evolución de la relación del Estado y la sociedad. Su extensión cobra sentido cuando se expresa en una estructura jurídica legal y en un conjunto de arreglos políticos institucionales. Para T.S. Marshall (1949) la ciudadanía supone tres tipos de derechos a lo largo de la historia: una ciudadanía civil (siglo XVIII), libertad de la palabra, pensamiento y acción, libertad de propiedad y de contrato y el derecho a la justicia. De allí surgen los derechos civiles, constituidos por las libertades básicas y los derechos a la propiedad y la justicia. Una ciudadanía política (siglo XIX) que se refiere al derecho a participar en el ejercicio del poder y el derecho a elegir y ser elegido. Una ciudadanía social (siglo XX) asociada a la expansión del Estado de Bienestar. (P. Mujica y otros autores, "Curso de capacitación en participación ciudadana, Corporación Participa, octubre 2005).

2 En la actualidad, los derechos de las personas aparecen fundamentados y respaldados por medio de garantías constitucionales e institucionales, lo que tiene una expresión clara en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El problema no está por tanto en fundamentar los derechos de las personas, como lo fue hace dos siglos, sino en garantizarlos para que se traduzcan efectivamente en prácticas ciudadanas. (Op. cit N° 4).



participan en la elección de las autoridades políticas que tomarán las decisiones que mueven y dan vida a su país y formarán la comunidad de personas que habitan en él.

La ciudadanía es entonces reconocida como la principal forma en que las personas se relacionan y conviven en sociedad. A partir de ello, la ciudadanía es una forma civilizada y pacífica de convivencia, por medio de la cual las personas reconocen su derecho a realizar sus planes de vida; a que el Estado les garantice el respeto de su dignidad y libertades y que se los trate como iguales.

La ciudadanía es un derecho y un status del cual todos los miembros de la comunidad participan, en cuanto personas, desde su nacimiento. La calidad de ciudadano significa que nos reconocemos como miembros de una comunidad, sin distinciones de género, raza, etnia o cualquier condición particular que las personas posean. Así también somos responsables de la construcción de la sociedad en la cual estamos insertos, ya sea mediante el derecho a sufragio y, por lo tanto, elección de las autoridades políticas, como también de la participación activa en la gestión del Estado, tanto desde un rol activo en su gestión interna como desde un control social externo de su gestión.

Es por ello que esta concepción de ciudadanía exige formar a los ciudadanos en un conjunto de ideas, actitudes y virtudes cívicas que los habilite para participar activamente en los asuntos públicos.

De esta manera también estará contribuyendo cada persona en el fortalecimiento de la democracia, la cual, como forma de gobierno, debe propiciar el desarrollo de las capacidades humanas. Su fin es por tanto proporcionar las condiciones necesarias para lograr el pleno y libre desarrollo de la capacidad humana, esencial para todos los miembros de la sociedad.

Por lo tanto, la participación de los ciudadanos es sin duda un elemento constitutivo de la democracia y por ende de un estilo de vida democrática, en la cual las personas tienen conocimiento e interés por los asuntos públicos; demuestran un sentimiento de pertenencia a una comunidad política, y tienen un sentido de responsabilidad por todo el ámbito social. Todo esto exige que las personas, desde su más temprana edad, desarrollen prácticas, costumbres y conductas particulares que den cuerpo a una “virtud cívica”.

En este contexto, surge la necesidad de una nueva forma de conceptualizar la formación ciudadana, en la cual los contenidos clásicos de la Educación Cívica, referidos al conocimiento del Estado, sus instituciones, los derechos civiles y políticos y la ley ya no son suficientes. Es necesario sumar el conocimiento y vivencia de un conjunto de conceptos, habilidades, actitudes y valores más complejos, que tienen como propósito que los niños y jóvenes posean las herramientas para desenvolverse libre y comprometidamente en la





sociedad teniendo conocimiento y conciencia de los derechos que el Estado les garantiza³, así como de las instancias de participación que les reconoce, con el objetivo principal de formar ciudadanos responsables, tolerantes, comprometidos con su entorno, solidarios y participantes en la vida social del país.

Es por eso que la formación ciudadana debe preparar a los ciudadanos para desenvolverse en una sociedad global, pero, a su vez, debe ser capaz también de mantener y fomentar el respeto por las tradiciones y costumbres del país. Para ello es fundamental que su enseñanza tenga como eje transversal el respeto por la diversidad cultural y por sobre todo los Derechos Humanos civiles y políticos, así como también los económicos, sociales y culturales, puesto que ésta ha sido una de las principales conquistas de la sociedad moderna en el siglo XX.

En síntesis, la formación ciudadana tiene la misión de preparar a los ciudadanos para la convivencia democrática, promoviendo, por una parte, su participación política en la génesis de las instituciones y autoridades por medio del sufragio y, por otra, otorgando las herramientas para que las personas puedan participar en la sociedad con conciencia de los derechos que el Estado les garantiza y con responsabilidad frente a las contingencias y problemáticas que nos plantea esta sociedad contemporánea, teniendo como eje central el respeto de la dignidad humana, la convivencia pacífica, la solidaridad, equidad, respeto por la diversidad y por el medio ambiente, tarea inmensa y valiosa que se entrega al sistema educacional, especialmente a partir de las conclusiones del Consejo Asesor Presidencial⁴ encabezado por Eduardo Engel, cuyo objetivo fue aportar a la construcción de un sistema democrático más sólido a través del desarrollo de una cultura y una ética de la transparencia, donde se señala que “ prevenir y disminuir la incidencia de actos de corrupción y de faltas a la probidad requiere un sistema educacional que forme en valores cívicos de respeto a la convivencia y fomento del bienestar común.

Una educación para los desafíos que enfrenta el país debe poner la formación cívica como un eje transversal que permita preparar a niños/as y jóvenes para enfrentar dilemas éticos a lo largo de sus vidas (...). En este sentido, el sistema educacional debe entregar herramientas a nuestros niños, niñas y jóvenes en al menos cuatro ámbitos: (1) para que desarrollen una identidad individual autónoma, con capacidad de tomar decisiones; (2) para que sean capaces de convivir en una sociedad respetuosa de las diferencias y de participar

3 En la Constitución Política del Estado, en su Capítulo III, referido a los Derechos y Deberes Constitucionales, y particularmente en el Artículo 19 se detallan los derechos y deberes ciudadanos que deben ser garantizados y promovidos por el Estado de Chile.

4 Nombre completo: Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción.





en la construcción del país, contribuyendo como ciudadanos en diversos ámbitos; (3) para que sean personas con fuerte formación ética, capaces de convivir e interactuar en base a principios de respeto, tolerancia, transparencia, cooperación y libertad, y (4) para que contribuyan a que el país pueda avanzar a partir de un desarrollo económico sustentable con el entorno y con los otros⁵.

En ese marco, y considerando que la ley exige que cada establecimiento educacional debe implementar durante el segundo semestre de 2016, basado en los nueve objetivos, como fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica y responsable, promover el conocimiento y comprensión del Estado de Derecho, la institucionalidad y los derechos humanos, e impulsar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país.

Las acciones específicas que implemente cada escuela deben ser concordantes con su proyecto educativo (PEI) e idealmente sobre la base de un proceso participativo con su propia comunidad. Además, este deberá estar articulado con su Plan de Mejoramiento Educativo (PME), ser de carácter público y el director del establecimiento deberá presentarlo al Consejo Escolar al inicio del año académico. Su aplicación será fiscalizada por la Superintendencia de Educación

OBJETIVOS PLAN DE FORMACION CIUDADANA

La Ley 20.911 que crea el Plan de Formación Ciudadana establece que:

Los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado deberán incluir en los niveles de enseñanza Parvularia, básica y media un Plan de Formación Ciudadana, que integre y complemente las definiciones curriculares nacionales en esta materia, que brinde a los estudiantes la preparación necesaria para asumir una vida responsable en una sociedad libre y dé orientación hacia el mejoramiento integral de la persona humana, como fundamento del sistema democrático, la justicia social y el progreso. Asimismo, deberá propender a la formación de ciudadanos, con valores y conocimientos para fomentar el desarrollo del país, con una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social. En el caso de la educación Parvularia, este plan se hará de acuerdo a las características particulares de este nivel y su contexto, por ejemplo, a través del juego.

Con el fin de alcanzar el objetivo anterior, insta a las escuelas y liceos a formular una propuesta, representada en acciones concretas, que dé cumplimiento a los siguientes objetivos:

5 . Informe Final: Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, 24 de abril 2015, pp. 89-90





- a) Promover la comprensión y análisis 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.
- b) Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa.
- c) Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes.
- d) Promover el conocimiento, comprensión y compromiso de los estudiantes con los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile, con especial énfasis en los derechos del niño.
- e) Fomentar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país.
- f) Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público.
- g) Garantizar el desarrollo de una cultura democrática y ética en la escuela.
- h) Fomentar una cultura de la transparencia y la probidad.
- i) Fomentar en los estudiantes la tolerancia y el pluralismo.

SUGERENCIA DE ACTIVIDADES SEGÚN ORIENTACIONES DEL MINEDUC

OBJETIVOS DE LA LEY	EJEMPLOS DE ACCIONES O PRÁCTICAS ESCOLARES
Promover la comprensión y análisis 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.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller de ciudadanía. ✓ Curso de Educación para la vida cívica.
Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Charlas, seminarios, cursos sobre contingencia política, nacional o internacional. ✓ Torneos de debate.



<p>Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Academia de educación cívica. ✓ Visitas a instituciones locales, regionales o nacionales (juntas de vecino, alcaldía, intendencias, etc.). ✓ Invitaciones a autoridades locales, regionales o nacionales.
<p>Promover el conocimiento, comprensión y compromiso de los estudiantes con los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile, con especial énfasis en los derechos del niño</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Charlas, seminarios, ciclos de cine que fomenten la reflexión, el respeto y promoción de los DDHH.
<p>Fomentar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres artísticos (plásticos o literarios) o salidas a terreno que releven la identidad de los pueblos originarios y otras culturas. ✓ Conmemoraciones escolares para estudiantes y padres que valoren la diversidad étnica, cultura, racial y sexual.
<p>Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intencionar el logro de objetivos curriculares (OA y OAT) con el fin de generar la reflexión y análisis de temas de interés contingentes.
<p>Garantizar el desarrollo de una cultura democrática y ética en la escuela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyar la organización de elecciones de centro de estudiantes. ✓ Elaboración y ejecución de proyectos colaborativos (estudiantes, docentes, asistentes de la educación y apoderados). ✓ Desarrollo de actividades de voluntariado.
<p>Fomentar una cultura de la transparencia y la probidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones que releven el rol del Consejo Escolar. ✓ Generación de espacios efectivos de comunicación de la Política de Convivencia Escolar, el PEI o el PME. ✓ Taller de educación financiera

<p>Fomentar en los estudiantes la tolerancia y el pluralismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporación de prácticas específicas que fomenten la igualdad de género en la convivencia cotidiana (por ejemplo, el uso del lenguaje en comunicaciones institucionales o creación de talleres deportivos mixtos). ✓ Proyectos que fomenten la expresión y reconocimiento interculturales.
---	---

PLAN DE FORMACION CIUDADANA

A) Formulación de Objetivos:

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Fortalecer en la comuna (escuela) la formación ciudadana a partir de la internalización de la conceptualización básica de educación para la ciudadanía, creando instancias de participación democrática en los establecimientos, así como promover los valores de la democracia</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internalizar la comprensión y análisis del concepto de ciudadanía y los derechos y deberes asociados a ella, 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, especialmente en la participación comunal y local. 2. Promover en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa a partir del fortalecimiento del centro de alumnos y participación en instancias institucionales que les afecten en su desarrollo personal y social. 3. Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes 4. Reconocer la importancia de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile, con especial énfasis en los derechos del niño como base de una democracia.



	<ol style="list-style-type: none">5. Promover la valoración de la diversidad social y cultural del país.6. Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público, especialmente los locales y comunales7. Garantizar el desarrollo de una cultura democrática y ética en la escuela.8. Fomentar una cultura de la transparencia y la probidad9. Fomentar en los estudiantes la tolerancia y el pluralismo.
--	---

Programa de Participación, Conmemoración y Promoción Docente:

En relación a los pilares y líneas de acción proyectadas se hace necesario incorporar una estrategias que permita poder potenciar la participación docente y de asistentes de la educación, en distintos tipos de actividades, generando reconocimientos y conmemoraciones de fechas importantes, compartiendo en diferentes momentos e instancias, potenciando los vínculos, la camaradería, lo que potencia el trabajo colaborativo, el compañerismo bajo una mirada común.

De esta forma el poder generar estos espacios de forma local y buscar redes, que permitan estos encuentros se hace vital, ya sea, en actividades de reconocimiento a la labor docente y asistentes de la educación (como objetivo central), actividades artísticas, culturales o de trabajo colaborativo, que permitan un acercamiento al logro de la visión y misión plasmada en este PADEM.

Cabe señalar que se determinará un día de reconocimiento para docentes como asistentes de la educación que será denominado el día de la Educación Comunal.





- CAPITULO Nº 7 -

INICIATIVAS DE GESTION INSTITUCIONAL

GESTIÓN 2017-2020





INICIATIVAS GESTION INSTITUCIONAL

Las iniciativas de gestión institucional, son proyectos de mejoras de gestión escolar para todos los establecimientos de red municipal. Tiene como propósito, ser un espacio de innovación y crecimiento profesional, que instale capacidades en cada docente desde su rol y función.

INICIATIVA: COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

OBJETIVO: INSTALAR COMUNIDADES DE PROFESIONALES DE APRENDIZAJE POR NIVELES EDUCATIVOS Y ASIGNATURAS EN TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE LA RED MUNICIPAL.

MARCO TEORICO

Las comunidades de práctica operan en contextos específicos.

Es fácil darle un carácter algo romántico a la noción de la comunidad de aprendizaje, olvidando que los contextos en que ellas se desarrollan pueden favorecer o dificultar su operación. Estos contextos son principalmente sociales.

Si pensamos en comunidades dentro de un espacio escolar, también tenemos que considerar la calidad de la cultura académica, el apoyo proporcionado por los líderes institucionales y el impacto de las estructuras de poder. Respecto a culturas académicas y al apoyo de líderes institucionales, existe una importante base de investigaciones y de experiencias prácticas que muestran como distintos tipos de estructuras facilitan o hacen difícil la comunicación.

Entre ellos, por ejemplo, destacamos un estudio comparativo etnográfico de culturas académicas en tres establecimientos en Lituania y Estados Unidos (Jurasaitė y Harbison en Ávalos, 2011). Una serie de características contribuyeron a las diferencias observadas respecto a la capacidad de interactuar y colaborar entre sí de los docentes y el grado en que se observó aprendizaje informal: las estructuras jerárquicas, la tradición del establecimiento, las oportunidades ofrecidas para el intercambio de ideas y la puesta en práctica de ellas.

Sobre la base de su experiencia personal como educador y el aporte de muchas investigaciones, Sparks (2009) construye una descripción de las características de culturas escolares que contribuyen al liderazgo de los docentes. Señala que los contextos favorables





son aquellos en que sus líderes operan en culturas de claridad, cohesión, integridad, trabajo en equipo, confianza y responsabilidad (accountability) interpersonales.

Las presiones externas en los sistemas escolares donde prima la preocupación por resultados medidos en pruebas estandarizadas y el afán por establecer mecanismos de control para producir esos resultados, son considerados como un factor negativo en estudios sobre colaboración y liderazgo docente. Es así como Webster-Wright (2009), sobre la base de una revisión de investigaciones referidas a desarrollo profesional docente, sostiene que las agendas «reformativas» (usando la expresión de Lyotard) le dan el carácter de bien económico al conocimiento e influyen en las políticas educacionales que impulsan las recompensas por resultados o los contratos de desempeño (Hargreaves, 2003). Desde la perspectiva del trabajo docente, esto produce una tensión entre certezas e incertezas (Webster-Wright, 2009). Por una parte, está la presión de tener certezas de que las actividades de desarrollo profesional terminarán en resultados medibles, valorando el liderazgo docente si conduce a determinadas formas de desempeño docente y de resultados de aprendizaje de los alumnos.

Frente a esto, se yergue la realidad compleja del trabajo escolar y docente que Webster-Wright (2009) caracteriza como marcada por incertezas. Estas incertezas son inherentes al trabajo con alumnos y alumnas de capacidades y antecedentes socioculturales diversos, como también a las adecuaciones curriculares y de estrategias docentes que se requieren minuto a minuto en el aula. Así, desde la perspectiva de cada profesor, lo que para las políticas es un índice de certeza, se convierte en una incerteza debido a que lo vive como presiones que requieren que modifique sus prácticas, le «intensifican» su carga de trabajo y le generan conflictos respecto a la identidad profesional que ha ido construyendo. Estos contextos son reales en muchos de nuestros sistemas educacionales y necesitan ser develados para entender los logros y las dificultades a que se enfrentan los intentos de desarrollar comunidades de aprendizaje y liderazgo dentro de ellas.

La «desprivatización» de las prácticas docentes

Un tercer elemento que está en el centro de la posibilidad de constituir comunidades de práctica y de desarrollar dentro de ellas una suerte de liderazgo distribuido, es la voluntad de los participantes de abrir a la mirada de los otros no sólo sus visiones conceptuales sobre la práctica, sino también el contexto concreto donde ella se ejerce. Sin embargo, esta apertura suele ser hecha en forma selectiva, en la medida en que cada docente tiene una forma particular de mirar su práctica y de transparentarla. Es decir, se muestran aquellos aspectos que parecen bien logrados de lo que se hace, o aquellos que ilustran un caso preclaro de éxito a pesar de las dificultades existentes. También se expresa en la selección de un caso negativo, pero en el que claramente el rol personal está oscurecido frente al





efecto de condiciones externas, o fuera de control del docente. Este tipo de apertura selectiva, que no necesariamente es intencional, puede vincularse a lo que Little (2003) llama los «horizontes personales de observación». Dependiendo de la naturaleza o de la forma de funcionar de la comunidad de práctica y del modo como operan las interacciones, los docentes participantes pueden ampliar o limitar la transparencia con que develan y comentan algún episodio de práctica.

Una manera de reaccionar frente a esta comunicación es alabando sus resultados. Sin embargo, en la medida en que en la comunidad exista una cultura de análisis reflexivo y crítico, el hecho relatado debiera despertar algo más que la emoción de un logro. Por una parte, la profesora que lo relata sugiere que, cuando los esfuerzos por enseñar parecen no tener resultados, es necesario esperar —dar tiempo para la demostración de aprendizaje. Por otra parte, el caso incita a poner en discusión no sólo su lado exitoso, sino también lo que hubiera podido hacer la profesora para apoyar el aprendizaje de su alumna. ¿Qué intervenciones hubiera debido realizar la profesora de modo de lograr desde el comienzo de su enseñanza la participación de todos sus alumnos y alumnas en las actividades de aprendizaje? En la medida en que funcione el liderazgo distribuido en el grupo, una misma experiencia honestamente transparentada puede suscitar distintas miradas, levantando preguntas y sugiriendo acciones.

La trayectoria de situaciones de menor apertura y transparencia a mayor transparencia se aproxima al tránsito de una participación periférica legítima a una participación total (Wenger, 2007). De algún modo, el poder desprivatizar y transparentar la práctica es una indicación que el docente participante valora que lo que comunica será de utilidad a otros, está dispuesto a que otros modifiquen su punto de vista y, en ese sentido, adopta una actitud de liderazgo.

Por otra parte, para quien observa (como investigador), el grado en que las comunicaciones prácticas reflejan situaciones auténticas, la conclusión más ellas pueden «abrir y al mismo tiempo cerrar las oportunidades para el aprendizaje entre docentes y el análisis de las prácticas» (Little, 2003), dependiendo de cómo los participantes interpretan y comparten sus experiencias.

2. El aprendizaje y las acciones de cambio en comunidades de práctica.

Lo que nos enseña la investigación Una manera de examinar el desarrollo de liderazgo en comunidades de práctica es la de darle al co-aprendizaje que ocurre en ellas un carácter de mediador con respecto a cambios en las culturas escolares, en las prácticas diarias de enseñanza y en los resultados de aprendizaje de los alumnos. Es decir, entender que, en la medida en que los profesores y las profesoras aprenden, adquieren el poder necesario para





ejercer un liderazgo docente dirigido a transformaciones en la organización escolar, o más allá. Por lo tanto, una primera pregunta se refiere a lo que nos dice la investigación sobre el aprendizaje docente en comunidades de práctica.

El aprendizaje docente en comunidades de práctica no deriva simplemente del intercambio de ideas entre los participantes, sino que se sustenta en planes y acciones de trabajo. Por ejemplo, es prácticamente un presupuesto necesario que se requiere de liderazgo distribuido para identificar las micro tareas que contribuyen a las macro tareas u objetivos propuestos del grupo (Spillane et al., 2001). El ejercicio de este liderazgo distribuido genera, a su vez, una práctica de liderazgo en el seno de las comunidades, la que es susceptible de ser observada e investigada. El análisis conceptual de Webster-Wright (2009) sobre aprendizaje profesional docente, basado en una amplia revisión de la literatura de los últimos veinte años, destaca este tema entre sus conclusiones.

Si bien reconoce claramente el rol que desempeña la experiencia en el aprendizaje docente y la importancia en esto de experiencias compartidas, indica que ello no es suficiente. El aprendizaje es más potente en la medida en que involucra la realización de tareas o acciones, por ejemplo, en un ciclo de investigación-acción-reflexión. Pero para que de verdad se produzca cambio, lo que está en juego es la naturaleza de la reflexión involucrada. La literatura examinada por Webster-Wright (2009) postula tipos de reflexión, desde una que podría considerarse meramente técnica o instrumental (planificación o solución analítica de problemas), hasta una que es crítica, en la que ocurren cuestionamientos de presunciones dadas y se asumen los desafíos resultantes.

Esto es lo que permite mirar, por ejemplo, la práctica existente de otra manera o contrastar evidencias surgidas desde la comunidad de práctica, con posturas externas dominantes o socialmente aceptadas. El proceso es complejo y en él los liderazgos emergentes son importantes. Por otra parte, respecto a los apoyos necesarios para que esto ocurra, la investigación existente tiene menos que decirnos (Webster-Wright, 2009). En el supuesto del aprendizaje resultante de la participación en comunidades de práctica que está ligado al efecto de acciones de cambio, le preguntamos a la literatura sobre ello. Al respecto, encontramos dos estudios que nos proporcionan una interesante evidencia sobre los tipos de impacto de las comunidades de práctica, aunque sólo en contextos anglófonos (Vescio et al., 2008, y Schnellert et al., 2008, reseñados en Ávalos, 2011). El trabajo de Vescio et al. cubre lo que los autores denominan «comunidades de aprendizaje profesional», definidos como «profesores que en establecimientos escolares comparten valores y normas, trabajan colaborativa y efectivamente en su mejoramiento con miras a mejorar el aprendizaje de los alumnos» (ver Ávalos, 2011). Las autoras examinan once investigaciones seleccionadas de





un universo más amplio para verificar estos efectos. Lo principal que se destaca en todas ellas es el efecto de la comunidad de práctica sobre los siguientes aspectos de las culturas escolares: mayor colaboración, preocupación por el aprendizaje de los alumnos, una concepción de autoridad docente entendida como la capacidad de toma de decisiones en el seno de sus comunidades y en la administración de la escuela, y reconocimiento de la importancia de seguir aprendiendo. El estudio de Vescio et al. (Ávalos, 2011) también identificó, en ocho de las investigaciones reseñadas, logros positivos sobre el aprendizaje de los alumnos, por parte de comunidades de práctica centradas sobre las necesidades de aprendizaje de los alumnos.

El trabajo de Schnellert et al. (2008) recoge el tema del rol mediador que tienen los instrumentos o los materiales en el proceso de aprendizaje colectivo en comunidades de práctica. Para ello, presenta el caso de seis profesores de un colegio canadiense que trabajan junto con investigadores de la universidad en torno al uso de dos instrumentos de aprendizaje diseñados para mejorar el desarrollo de capacidades lingüísticas en los alumnos (esto en el marco de una política estatal de desarrollo de la capacidad lectora). Lo central del proceso es la forma como los profesores colaboran respecto al manejo de los instrumentos, como van interpretando los datos a medida que surgen, la naturaleza de la reflexión y las decisiones que toman respecto a mejoras en sus planes de trabajo y acciones docentes. Los autores definen este proceso de aprendizaje y mejora a lo largo del tiempo, como ciclos de colaboración centrados en el análisis de datos o información. Si bien no todos los participantes obtuvieron mejoras similares en su modo de enseñar, el común denominador de ellas, más que los años de experiencia docente de cada uno, fue el grado en que se involucraron en los distintos estadios de investigación reflexiva y colaborativa.





VINCULACION CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTION EDUCACIONAL

PILAR DE GESTION DAEM:

X	GESTION PARA LA CALIDAD	X	TRABAJO COLABORATIVO ARTICULADO Y PARTICIPATIVO		SELLO COMUNAL		ESCUELA ABIERTA A LA COMUNIDAD	X	APRENDIZAJE CON IMPACTO EN LA COMUNIDAD
---	-------------------------	---	---	--	---------------	--	--------------------------------	---	---

MODELO DE CALIDAD PARA LA GESTION ESCOLAR

DIMENSION	PRÁCTICAS
LIDERAZGO	<p>Existen prácticas que aseguran la coordinación y articulación de los distintos actores de la comunidad educativa para favorecer el logro de los Objetivos Institucionales.</p> <p>Existen prácticas para generar interacción e intercambio de experiencias con otras instituciones escolares favoreciendo el aprendizaje profesional para contribuir al logro de Objetivos y Metas Institucionales.</p> <p>Existen prácticas para establecer redes de colaboración con organismos de la comunidad local, académicas, servicios públicos y/o empresariales, entre otros, para apoyar el logro de los Objetivos y Metas Institucionales.</p>
GESTION CURRICULAR	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la formación continua de los docentes y paradocentes de acuerdo a sus funciones y Metas establecidas.



ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO PARA ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES Y SUS SOSTENEDORES

DIMENSION	PRÁCTICAS
LIDERAZGO	<p>1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.</p> <p>2.6 El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.</p> <p>2.7 El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.</p>
GESTION PEDAGOGICA	<p>4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.</p> <p>4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p>
FORMACION Y CONVIVENCIA ESCOLAR	<p>7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.</p>
GESTIÓN DE RECURSOS	<p>10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</p>





MARCO PARA EL LIDERAZGO Y GESTION LOCAL

DIMENSION	PRÁCTICAS
<p>Construcción de una visión y estrategia compartida del proyecto educativo territorial.</p>	<p>Implementan un sistema de trabajo con el Consejo Local, la conferencia de directores de las unidades educativas y otras instancias representativas de la comunidad que permite generar lazos de confianza, coordinar y potenciar la participación local y, por ende, implementar y consolidar los proyectos educativos de los establecimientos escolares.</p>
<p>Desarrollo de una cultura de inclusión, participación y respeto a la diversidad.</p>	<p>Promueven acciones de encuentro para compartir lo que realizan las unidades educativas con las familias, los profesores y los directivos. Esto permite que todos los actores comprendan lo que se hace y por qué se hace de esa manera, desarrollando confianza mutua.</p>
<p>Liderazgo y gestión de las políticas y procesos educativos a nivel local.</p>	<p>Promueven procesos y jornadas entre profesores, directivos y asistentes de la educación para analizar, lograr acuerdos y desarrollar propósitos comunes en relación con los objetivos educativos, además de generar conciencia para aprovechar todo lo posible cuando se dan las condiciones en la escuela o el aula para lograr aprendizajes de calidad.</p> <p>Diseñan y promueven, junto con directivos escolares o líderes sistémicos, el trabajo en red entre los establecimientos del territorio sin distinción de dependencia, definiendo un horizonte de sentido y objetivos estratégicos, orientados a la mejora e innovación pedagógica.</p>
<p>Desarrollo profesional y distribución con equidad de las capacidades</p>	<p>Fomentan el desarrollo y distribución del liderazgo pedagógico de cada uno de los establecimientos, promoviendo instancias de colaboración intraescuela y trabajo en red con otras unidades educativas a fin de compartir e intercambiar experiencias y buenas prácticas.</p>



<p>pedagógicas y de liderazgo.</p>	<p>Promueven instancias permanentes de articulación y conformación de redes para la reflexión, el intercambio de aprendizajes, buenas prácticas y procesos de innovación entre unidades educativas, profesores, directivos y asistentes de la educación con intereses comunes.</p>
<p>Gestión de sistemas de información y monitoreo para la mejora educativa.</p>	<p>Desarrollan, en coordinación con los equipos directivos, estrategias participativas con las comunidades educativas para recoger visiones diagnósticas, ideas y prácticas que permitan ir retroalimentando y ajustando de modo constante la planificación y el trabajo pedagógico y psicosocial.</p> <p>Desarrollan, en coordinación con los equipos directivos, estrategias participativas con las comunidades educativas para recoger visiones diagnósticas, ideas y prácticas que permitan ir retroalimentando y ajustando de modo constante la planificación y el trabajo pedagógico y psicosocial.</p>
<p>Gestión de recursos y condiciones organizacionales para el desarrollo de los PEI.</p>	<p>Organizan el trabajo del nivel local de educación con el fin de asegurar que haya una mejor coordinación y apoyo para los establecimientos educacionales, de forma que estos cumplan los objetivos y planes de mejoramiento.</p>
<p>Cultura de trabajo colaborativo, de calidad y transparencia en la gestión.</p>	<p>Los líderes del nivel local fomentan un sentido de equipo y colaboración, consolidando una cultura de trabajo en torno a objetivos comunes vinculados con los proyectos educativos del territorio, claridad de roles y responsabilidades.</p> <p>Generan una relación permanente en instancias formales de coordinación y colaboración con los equipos directivos de los establecimientos escolares.</p>



MARCO PARA BUENA DIRECCION Y LIDERAZGO ESCOLAR

DIMENSION	PRÁCTICAS
Construyendo e implementando una visión estratégica compartida.	Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.
Desarrollando las capacidades profesionales.	Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo. Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.
Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas. Identifican y difunden, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.
Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar.	Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.
Desarrollando y gestionando el establecimiento escolar	Vinculan el establecimiento con instituciones, organizaciones y actores de su entorno que contribuyan al logro de los objetivos y metas del establecimiento así como del sistema escolar en su conjunto.



MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA

CRITERIO	DESCRIPTORES
CRITERIO D.2 CONSTRUYE DE RELACIONES DE COLABORACIÓN CON SU COMUNIDAD EDUCATIVA	D.2.1 TRABAJA DE MANERA COLABORATIVA CON SUS PARES Y OTROS/AS PROFESIONALES EN TORNO A ASPECTOS PROPIOS DEL QUEHACER DE LA ESCUELA.

PROYECCION MODELO DE RED PRINCIPIOS

FINALIDAD	COLABORACION	PROYECCION
Objetivos Compartidos	Aprendizaje Colectivo a partir de la experiencia individual	Construcción de Conocimientos cómo acto social
Constituye la finalidad de toda red, que es el mejoramiento de los aprendizajes, poniendo al centro el núcleo pedagógico.	Una red no es la suma de sus integrantes, sino la interacción y valoración de las distintas experiencias y saberes.	Una red se proyecta y se sustenta en la medida en que produce nuevo conocimiento que se traduzca en acciones, como producto de la interacción y el intercambio entre sus miembros.

Se destacan dos aspectos en la mayoría de las definiciones de trabajo en red: la primera es que se busca promover un enfoque colaborativo entre los participantes, la segunda, es la necesidad de fortalecer las capacidades de sus líderes, aumentando el capital social, lo que favorece aprendizajes colectivos y la instalación de una cultura de trabajo distinta a la competencia. Ambos aspectos –enfoque colaborativo y fortalecimiento de capacidades – se desarrollan a través de un aprendizaje que se produce principalmente en las interacciones entre los distintos actores de la red, lo que puede aportar a la construcción de nuevo conocimiento, favorecer la resolución de problemas, las propuestas de ideas nuevas y el desarrollo de habilidades comunicacionales y sociales (Vygotsky, 1996).





El trabajo colaborativo es un proceso complejo y no lineal, y supone una apuesta por una nueva manera de interpretar las relaciones, las prácticas pedagógicas y de gestión, y las relaciones institucionales. Este sentido profundo permite diferenciar la cultura colaborativa de ciertas versiones aisladas de colaboración, que no llegan a impactar en las prácticas ni en la cultura escolar, y no alcanzan a constituirse en prácticas instaladas y reconocidas.

Sentido Estratégico:

Promover la colaboración y la producción de conocimiento colectivo para enfrentar los retos de una educación inclusiva, supone transformaciones estructurales que deben ir acompañadas de procesos de cambio a nivel de las comunidades educativas. En este sentido, las redes de mejoramiento escolar permiten:

- Abordar temáticas específicas, que surgen desde los propios territorios.
- Revisar y poner en marcha proyectos locales y la búsqueda de soluciones e innovaciones.
- Promover interacciones entre los participantes.
- Facilitar el intercambio de experiencias educativas y de gestión.
- Promover el desarrollo de los liderazgos de los distintos participantes de la red.
- Favorecer la ampliación del capital social y cultural de la red.

En este sentido, las Redes de Mejoramiento Escolar tienen un proceso de desarrollo que es importante tener en cuenta, a fin de proyectar que el cambio es gradual y no lineal. Tiene momentos de avance, de retroceso y de estancamiento: tener claro un horizonte de desarrollo permite avanzar en la profundidad de los cambios que se requieren.

El proceso de implementación de las Redes de Mejoramiento Escolar enfatiza en el intercambio de experiencias y el desarrollo de prácticas colaborativas para enfrentar la gestión escolar, lo que constituye un primer nivel de articulación que rompe con el aislamiento de las escuelas y liceos.

Las comunidades de práctica constituyen un segundo nivel que, a partir de la colaboración, permite avanzar hacia relaciones de mayor confianza y compartir una preocupación o un interés común, donde la generación de conocimiento favorece la reflexión y el análisis de prácticas, con foco en los cambios y/o mejoras y que aprenden cómo hacerlo mejor a medida que interactúan regularmente.

Las comunidades de aprendizaje, en tanto, constituyen un nivel de mayor madurez y desarrollo de las comunidades de práctica y se caracterizan por estar centradas, tal como su nombre lo indica, en el aprendizaje y la producción de conocimiento que deriva de las distintas experiencias y saberes de sus miembros, y tiene por objetivo central la



transformación social y educativa. Están basadas en los principios y prácticas de inclusión, equidad y diálogo, donde se visualiza con claridad los propósitos formativos y educativos de manera colectiva.

ACCIONES:

1. El sostenedor junto a los equipos directivos conformar las redes de Comunidad Profesionales de aprendizaje
2. El sostenedor junto al equipo directivo realiza primera reunión de sensibilización sobre las redes de comunidades de aprendizaje.
3. El sostenedor más un representante del equipo directivo de realizan reunión de Coordinación con los encargados de cada RED y Calendarizan encuentros año escolar 2018
4. El sostenedor más un representante del equipo directivo de realizan reunión implementación para determinar los procesos de monitoreo y seguimientos al menos cuatro reuniones al año.
5. El sostenedor más un representante del equipo directivo de realizan reunión de evaluación al menos dos reuniones al año.

INICIATIVA UNIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

OBJETIVOS:

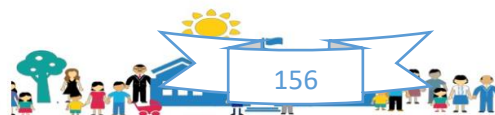
- 1.- *INSTALAR EN CADA ESTABLECIMIENTO UNIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL*
- 2.- *FORTALECER EL ROL DEL PROFESOR TUTOR EN EL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES*

MARCO TEORICO:

Ley General de Educación

Art. 29. La educación básica tendrá como objetivos generales, sin que esto implique que cada objetivo sea necesariamente una asignatura, que los educandos desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan:

- 1) En el ámbito personal y social:
 - a. Desarrollarse en los ámbitos moral, espiritual, intelectual, afectivo y físico de acuerdo a su edad.
 - b. Desarrollar una autoestima positiva y confianza en sí mismos.
 - c. Actuar de acuerdo con valores y normas de convivencia pacífica, conocer sus derechos y responsabilidades, y asumir compromisos consigo mismo y con los otros.





- d. Reconocer y respetar la diversidad cultural, religiosa y étnica y las diferencias entre las personas, así como la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y desarrollar capacidades de empatía con los otros.
- e. Trabajar individualmente y en equipo, con esfuerzo, perseverancia, responsabilidad y tolerancia a la frustración.
- f. Practicar actividad física adecuada a sus intereses y aptitudes.
- g. Adquirir hábitos de higiene y cuidado del propio cuerpo y salud.

Proyecto educativo Institucional

En la Ley General de Educación el PEI aparece ligado a los principios de autonomía, diversidad y flexibilidad, esto es como base del respeto a la autonomía, para promover la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que atiende y la respectiva adecuación a esas realidades.

El PEI es el instrumento que da sentido a todos los otros dispositivos que intervienen y orientan la mejora de la gestión educativa y de los aprendizajes.

- El PEI establece los sentidos y la identidad del quehacer institucional en lo educacional pedagógico. Por tanto, el PME materializa estos sentidos, a través de propuestas de mejoramiento en las cuatro áreas del modelo.
- La propuesta educacional pedagógica declarada en el PEI refleja los aprendizajes que se quieren lograr en la formación integral de los estudiantes.

Vinculación con Instrumento de Gestión Escolar

PILAR DE GESTION DAEM:

X	GESTION PARA LA CALIDAD	TRABAJO COLABORATIVO ARTICULADO Y PARTICIPATIVO		SELLO COMUNAL		ESCUELA ABIERTA A LA COMUNIDAD	X	APRENDIZAJE CON IMPACTO EN LA COMUNIDAD
---	-------------------------	---	--	---------------	--	--------------------------------	---	---





Modelo de calidad de Gestión escolar

Dimensión	Práctica
Liderazgo	<p>Existen prácticas para asegurar que el PEI considera las necesidades educativas y formativas de los alumnos y las expectativas e intereses de su comunidad educativa.</p> <p>Existen prácticas que aseguran la coordinación y articulación de los distintos actores de la comunidad educativa para favorecer el logro de los Objetivos Institucionales.</p>
Gestión Curricular	<p>Existen prácticas para asegurar que la propuesta curricular del establecimiento considera las necesidades e intereses de los estudiantes.</p> <p>Existen prácticas para garantizar que el clima y la convivencia favorezcan el aprendizaje en el aula.</p> <p>Existen prácticas para asegurar que los docentes mantienen altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.</p>
Convivencia y apoyo a los estudiantes	<p>Existen prácticas para prevenir riesgos y resguardar la integridad, seguridad y salud del conjunto de la comunidad.</p> <p>Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.</p> <p>Existen prácticas para favorecer la no discriminación la diversidad sociocultural de los estudiantes.</p> <p>Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.</p>
Recursos	<p>Existen prácticas que aseguran un sistema de reconocimiento al desempeño y aportes de los diferentes actores de la comunidad educativa a la implementación del PEI y el logro de los aprendizajes de los estudiantes.</p>



Estándares Indicativos de desempeño para establecimiento educacionales y sus sostenedores

Dimensión	Práctica
Liderazgo	<p>1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.</p> <p>2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.</p> <p>3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.</p>
Gestión Pedagógica	<p>5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p> <p>6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p> <p>6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p>
Formación y convivencia	<p>7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.</p> <p>7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.</p> <p>7.3 El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.</p>



	<p>7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.</p> <p>7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p>
Gestión de Recursos	10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

Marco para gestión y liderazgo educativo local

Dimensión	Práctica
Construcción de una visión y estrategia compartida del proyecto educativo territorial.	Generan estrategias concretas para legitimar una educación pública de calidad, que mantenga altas expectativas respecto a las capacidades, talentos y potencialidades de todos los estudiantes del sistema, sin distinción alguna.
Gestión de sistemas de información y monitoreo para la mejora educativa.	Los líderes del nivel local gestionan, en conjunto con los directivos de los establecimientos escolares, un sistema integrado de información sobre eficiencia escolar, trabajo pedagógico, resultados de aprendizajes y desarrollo personal y social, incorporando tanto los datos propios como aquellos que provienen de instituciones locales, redes de mejoramiento y el SAC.



Marco para Buena Dirección y liderazgo escolar.

Dimensión	Práctica
Construyendo e implementando una visión estratégica compartida.	<ul style="list-style-type: none"> Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa. <p>Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.</p>
Desarrollando las capacidades profesionales.	Reconocen y celebran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.
Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje.	<p>Aseguran la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.</p> <p>Identifican y difunden, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.</p>
Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar.	Desarrollan y mantienen relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.
Desarrollando y gestionando el establecimiento escolar.	Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.



Marco para Buena Enseñanza

DOMINIO	CRITERIO
DOMINIO A: PREPARACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	A.2.1 PREPARA SUS CLASES DEMOSTRANDO CONOCIMIENTO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO DE SUS ESTUDIANTES
DOMINIO B: CREACIÓN DE UN CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	B.1.1 ESTABLECE UNA RELACIÓN CERCANA Y AFECTUOSA CON SUS ESTUDIANTES B.1.2 PROMUEVE EL RESPETO MUTUO, LA RECIPROCIDAD Y EL COMPAÑERISMO ENTRE LOS/AS ESTUDIANTES B.1.3 PROMUEVE LA VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y SU INCLUSIÓN

Currículum Nacional

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES (SEGÚN EL ARTÍCULO 19 DE LA LGE)

Los Objetivos de Aprendizaje Transversales establecen metas de carácter comprensivo y general para la educación escolar referidas al desarrollo personal, intelectual, moral y social de los estudiantes. Se trata de objetivos cuyo logro depende de la totalidad de elementos que conforman la experiencia escolar. Esto significa que deben ser promovidos a través del conjunto de las actividades educativas durante el proceso de la Educación General Básica, sin que estén asociados de manera exclusiva con una asignatura o con un conjunto de ellas en particular.

Los Objetivos de Aprendizaje Transversales se logran a través de las experiencias en las clases, en los recreos y en las fiestas escolares, entre otras instancias de la vida escolar. Deben ser promovidos en estos espacios a través de los aprendizajes de las asignaturas, los ritos y normas de la escuela, los símbolos, modales, el ejemplo de los adultos, y las dinámicas de participación y convivencia, entre otros aspectos. Históricamente, los objetivos transversales que han formado parte del currículum nacional han respondido a la necesidad de favorecer una identidad formativa que promueve valores e ideales nacionalmente compartidos. En el caso de las actuales Bases Curriculares, la relevancia de





promover estos valores e ideales se ve reforzada por lo establecido en la Ley General de Educación (LGE). Esta ley define un concepto de educación de acuerdo al cual:

“La educación es el proceso de aprendizaje permanente 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 el 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.”

Adicionalmente, la relevancia de mantener unos Objetivos de Aprendizaje Transversales en las Bases Curriculares se sustenta en los objetivos generales que establece la LGE para la educación básica y media. Esta ley define objetivos que, sin necesidad de constituirse en una asignatura en sí mismos, aluden tanto al desarrollo personal y social de los estudiantes, como al desarrollo relacionado con el ámbito del conocimiento y la cultura.

En las Bases Curriculares se mantienen los Objetivos Transversales previamente existentes, dado que son consistentes con los propósitos que establece la LGE y han demostrado responder a un alto grado de acuerdo. Las modificaciones realizadas en base a dichos objetivos son de carácter puntual y están orientadas a:

- a) organizar estos objetivos de acuerdo a categorías que permitan agruparlos con mayor precisión, y que a la vez posean mayor consistencia con los ámbitos o dimensiones señalados en la LGE (artículo 19),
- b) simplificar la redacción,
- c) incluir de manera más directa o explícita algunos propósitos establecidos por la LGE, y
- d) considerar matices para la educación básica y media que aseguren la pertinencia de estos objetivos para la edad de los estudiantes de estos dos niveles.

Dimensión afectiva Apunta al crecimiento y desarrollo personal de los estudiantes a través de la conformación de una identidad personal y del fortalecimiento de la autoestima y la auto valía, del desarrollo de la amistad y la valoración del rol de la familia y grupos de pertenencia, y de la reflexión sobre el sentido de sus acciones y de su vida.

Los Objetivos de Aprendizaje en esta dimensión son:





3. adquirir un sentido positivo ante la vida, una sana autoestima y confianza en sí mismo, basada en el conocimiento personal, tanto de sus potencialidades como de sus limitaciones.
4. comprender y apreciar la importancia que tienen las dimensiones afectiva, espiritual, ética y social, para un sano desarrollo sexual.

5. apreciar la importancia social, afectiva y espiritual de la familia para el desarrollo integral de cada uno de sus miembros y toda la sociedad.

d. Dimensión socio-cultural Los objetivos que se plantean en esta dimensión sitúan a la persona como un ciudadano en un escenario democrático, comprometido con su entorno, y con sentido de responsabilidad social. Junto con esto se promueve la capacidad de desarrollar estilos de convivencia social basadas en el respeto por el otro, en la resolución pacífica de conflictos; así como el conocimiento y valoración de su entorno social, de los grupos en los que se desenvuelven, y del medio ambiente.

Los Objetivos de Aprendizaje en esta dimensión son:

11. valorar la vida en sociedad como una dimensión esencial del crecimiento de la persona, y actuar de acuerdo con valores y normas de convivencia cívica, pacífica y democrática, conociendo sus derechos y responsabilidades, y asumiendo compromisos consigo mismo y con los otros.

12. valorar el compromiso en las relaciones entre las personas y al acordar contratos: en la amistad, en el amor, en el matrimonio, en el trabajo, y al emprender proyectos.

13. participar solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos de la familia, del establecimiento y de la comunidad.

14. conocer y valorar la historia y sus actores, las tradiciones, los símbolos, el patrimonio territorial y cultural de la nación, en el contexto de un mundo crecientemente globalizado e interdependiente.

15. reconocer y respetar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y apreciar la importancia de desarrollar relaciones que potencien su participación equitativa en la vida económica familiar, social y cultural.

16. proteger el entorno natural y sus recursos como contexto de desarrollo humano.

Dimensión moral Esta dimensión promueve el desarrollo moral de manera que los estudiantes sean capaces de formular un juicio ético acerca de la realidad, situándose en ella como sujetos morales. Para estos efectos contempla el conocimiento y adhesión a los





derechos humanos como criterios éticos fundamentales que orientan la conducta personal y social.

Los Objetivos de Aprendizaje en esta dimensión son:

17. ejercer de modo responsable grados crecientes de libertad y autonomía personal, de acuerdo a valores como la justicia, la verdad, la solidaridad y honestidad, respeto, bien común, y generosidad.

18. conocer, respetar y defender la igualdad de derechos esenciales de todas las personas, sin distinción de sexo, edad, condición física, etnia, religión o situación económica; y actuar en concordancia con el principio ético que reconoce que todos los “seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 1º).

19. valorar el carácter único de cada ser humano y, por tanto, la diversidad que se manifiesta entre las personas y desarrollar la capacidad de empatía con los otros.

20. reconocer y respetar la diversidad cultural, religiosa y étnica y las ideas y creencias distintas de las propias en los espacios escolares, familiares y comunitarios, reconociendo el diálogo como fuente de crecimiento, superación de diferencias y acercamiento a la verdad.

Otros indicadores de calidad educativa

Los Otros Indicadores de Calidad son un conjunto de índices que entregan información relacionada con el desarrollo personal y social de los estudiantes de un establecimiento de manera complementaria a los resultados en la prueba Simce y al logro de los Estándares de Aprendizaje. Así, estos indicadores amplían el concepto de calidad de la educación al incluir aspectos que van más allá del dominio del conocimiento académico.

Los Otros Indicadores de Calidad se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y serán evaluados por la Agencia de Calidad de la Educación por medio de instrumentos y procedimientos aplicables a todos los establecimientos educacionales del país reconocidos oficialmente por el Estado.

El indicador Autoestima académica y motivación escolar considera, por una parte, la auto percepción y la autovaloración de los estudiantes en relación con su capacidad de





aprender y, por otra parte, las percepciones y actitudes que tienen los estudiantes hacia el aprendizaje y el logro académico.

Este indicador contempla las siguientes dimensiones:

Autopercepción y autovaloración académica: incluye tanto las percepciones de los estudiantes frente a sus aptitudes, habilidades posibilidades de superarse, como la valoración que hacen sobre sus atributos y habilidades en el ámbito académico.

Motivación escolar: incluye las percepciones de los estudiantes respecto de su interés y disposición al aprendizaje, sus expectativas académicas y motivación al logro, y sus actitudes frente a las dificultades en el estudio.

El indicador Clima de convivencia escolar considera las percepciones y las actitudes que tienen los estudiantes, docentes, y padres y apoderados con respecto a la presencia de un ambiente de respeto, organizado y seguro en el establecimiento.

Ambiente de respeto: considera las percepciones y las actitudes que tienen los estudiantes, docentes, y padres y apoderados en relación con el trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa, la valoración de la diversidad y la ausencia de discriminación en el establecimiento. Además, considera las percepciones de los estudiantes respecto del cuidado del establecimiento y el respeto al entorno.

Ambiente organizado: considera las percepciones que tienen los estudiantes, docentes, y padres y apoderados sobre la existencia de normas claras, conocidas, exigidas y respetadas por todos, y del predominio de mecanismos constructivos de resolución de conflictos. Además, considera las actitudes que tienen los estudiantes frente a las normas de convivencia y su transgresión.

Ambiente seguro: considera las percepciones que tienen los estudiantes, docentes, y padres y apoderados en relación con el grado de seguridad y de violencia física y psicológica al interior del establecimiento, y sobre la existencia de mecanismos para prevenir y actuar ante la violencia escolar. Además, considera las actitudes que tienen los estudiantes frente al acoso escolar y a las situaciones que afectan la integridad física o psicológica de las personas.

El indicador Participación y formación ciudadana considera las actitudes de los estudiantes frente a su establecimiento; las percepciones de estudiantes, y padres y apoderados sobre el grado en que la institución fomenta la participación y el compromiso de los miembros de la comunidad educativa; y las percepciones de los estudiantes sobre el grado en que se promueve la vida democrática.



Este indicador contempla las siguientes dimensiones:

Sentido de pertenencia: considera la identificación de los estudiantes con el establecimiento y el orgullo que sienten de pertenecer a él. Se evalúa el grado en que los estudiantes se identifican con el Proyecto Educativo promovido por el establecimiento, se consideran parte de la comunidad escolar y se sienten orgullosos de los logros obtenidos por la institución.

Participación: considera las percepciones de los estudiantes, y padres y apoderados sobre las oportunidades de encuentro y espacios de colaboración promovidos por el establecimiento, el grado de compromiso e involucramiento de los miembros de la comunidad educativa en ambas instancias, la comunicación que existe desde el establecimiento hacia los padres y apoderados, y la recepción de inquietudes y sugerencias por parte del equipo directivo y docente.

Vida democrática: considera las percepciones que tienen los estudiantes sobre el grado en que el establecimiento fomenta el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para la vida en democracia. Se incluye la expresión de opiniones, el debate fundamentado y reflexivo, la valoración y respeto hacia las opiniones de los otros, la deliberación como mecanismo para encontrar soluciones, la participación, y la organización de procesos de representación y votación democrática.

El indicador Hábitos de vida saludable evalúa las actitudes y conductas auto declarado de los estudiantes en relación con la vida saludable, y también sus percepciones sobre el grado en que el establecimiento promueve hábitos beneficiosos para la salud.

Se contemplan las siguientes dimensiones:

Hábitos alimenticios: considera las actitudes y las conductas auto declaradas de los estudiantes relacionadas con la alimentación, y, además, sus percepciones sobre el grado en que el establecimiento promueve hábitos de alimentación sana.

Hábitos de vida activa: considera las actitudes y las conductas auto declarado de los estudiantes relacionados con un estilo de vida activo, y también sus percepciones sobre el grado en que el establecimiento fomenta la actividad física.

Hábitos de autocuidado: considera las actitudes y las conductas auto declaradas de los estudiantes relacionadas con la sexualidad, el consumo de tabaco, alcohol y drogas, y, asimismo, sus percepciones sobre el grado en que el establecimiento previene conductas de riesgo y promueve conductas de autocuidado e higiene.





Acciones:

1. Se realizara capacitación en rol del profesor tutor en el desarrollo personal y social de los estudiantes.
2. Se asignara 02 horas pedagógicas anual para los docentes que se desempeñan cómo profesor tutor.
3. El equipo Directivo juntos a los docentes que desempeñan cómo profesores tutores diseñan instrumento diagnóstico del Índice de desarrollo personal y social.
4. El equipo Directivo juntos a los docentes que desempeñan cómo profesores tutores elaboran plan de trabajo semestral y/o anual
5. Instalar Unidad de Desarrollo Personal y Social en cada establecimiento que esté integrada por representante : equipo Directivo, Ed. Parvularia, Docente Primer Ciclo y Segundo Ciclo, Encargado de Convivencia Escolar, Duplas Psicosociales , Encargado de Formación Ciudadana, Inclusión, Sexualidad afectividad y Genero.
6. Los profesores tutores aplican instrumentos de medición tres veces al año.
7. El Equipo de Unidad y desarrollo Personal y Social realiza reuniones de monitoreo y seguimiento con cada profesor tutor por ciclo.
8. El Equipo directivo junto a la unidad de desarrollo personal y social realizan reunión de evaluación de la implementación de las estrategias.

INCIATIVA UNIDAD DE APOYO A LA MEJORA ESCOLAR

OBJETIVO: Orientar y propiciar el uso de herramientas que aseguren la instalación y desarrollo de procesos educativos de calidad, en el ciclo definido en el Plan de Mejoramiento Educativo, y en articulación con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), donde se declaran los sentidos y fines educativos que las comunidades educativas están adscribiendo.





Vinculación con instrumento de Gestión:

A continuación se presenta la vinculación con los instrumentos de gestión escolar:

PILAR DE GESTION DAEM:

X	GESTION PARA LA CALIDAD	X	TRABAJO COLABORATIVO ARTICULADO Y PARTICIPATIVO	X	SELLO COMUNAL	X	ESCUELA ABIERTA A LA COMUNIDAD	X	APRENDIZAJE CON IMPACTO EN LA COMUNIDAD
---	-------------------------	---	---	---	---------------	---	--------------------------------	---	---

MARCO PARA LA GESTION Y EL LIDERAZGO EDUCATIVO LOCAL (Sistema educativo intermedio)

DIMENSION	PRACTICA
Gestión de sistemas de información y monitoreo para la mejora educativa.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollan prácticas de análisis de información y toma de decisiones a nivel territorial, dando cuenta del avance de la gestión local de educación.

ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

DIMENSION	PRACTICA
Liderazgo del sostenedor	1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.
Planificación y Gestión de resultados	<p>3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.</p> <p>3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.</p>



MARCO PARA LA BUENA DIRECCION Y LIDERAZGO ESCOLAR

DIMENSION	PRACTICA
DESARROLLANDO Y GESTIONANDO EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Recolectan y analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas.

Acciones:

1. Instalar la unidad de apoyo a la mejora escolar en Departamento de Educación.
2. Asignar equipo de trabajo asociado a cada establecimiento.
3. Definir cronograma de acompañamiento en cada etapa del plan de mejoramiento educativo.
4. Realizar visita de apoyo y acompañamiento a cada establecimiento.
5. Realizar Talleres de sensibilización de apoyo a la mejora de gestión escolar.
6. Realizar monitores y seguimientos a cada PME.





INICIATIVAS UNIDAD DE FORMACION CIUDADANA Y PARTICIPACION

OBJETIVO: FORTALECER FORMACION CIUDADANA Y LA PARTICIPACIÓN, COMO BASE PARA LOS PROCESOS FORMATIVOS, CONSIDERÁNDOLA COMO UN ELEMENTO CENTRAL DE LA VIDA COMUNITARIA EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS.

Marco Teórico

La Ley General de Educación (LGE), señala en su artículo N° 2, que el propósito de la educación es que las y los estudiantes logren alcanzar un desarrollo integral, lo que implica aprender a participar de forma responsable, solidaria y democrática en la comunidad. En consecuencia, podemos señalar que las políticas públicas buscan dar forma práctica a este principio, entregando orientaciones sobre cómo, en el espacio educativo, las experiencias de aprendizaje nos permiten aprender a participar dentro y fuera del aula.

Tal como indica la Política Nacional de Niñez y Adolescencia (2016), el desafío de la formación integral es también revisar de forma crítica la participación en el ámbito educativo. Este documento señala que: “Las niñas, niños y adolescentes han de ser considerados como personas cuyo ejercicio de sus derechos y responsabilidades ciudadanas deben ser incorporados de manera progresiva con espacios para su participación”. Dado lo anterior, cabe preguntarse en estas Orientaciones ¿Qué es la participación en el ámbito educativo? ¿Existen diversos tipos de participación? ¿Cuáles son los espacios de participación en el sistema educativo? ¿Cómo aprendemos a participar? ¿Qué otros espacios de participación surgen en el contexto educativo?

¿Cómo entendemos la participación? Nos referimos con participación a la acción de involucramiento y colaboración de las y los integrantes de la comunidad educativa en un marco de respeto, permitiendo que la gestión global de la misma cuente con mayores niveles de legitimidad. Esta participación se entiende como una fuente de experiencias sistemáticas en que las y los actores escolares comprenden el valor de la opinión del otro y la búsqueda del bien común. Sin duda, la mayor cantidad de experiencias de participación es una forma de aprendizaje democrático en el jardín infantil, la escuela y el liceo. Cabe señalar que la participación se encuentra consagrada como un derecho en la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por nuestro país en el año 1990.

¿Cómo aprendemos a participar? Promoviendo que las y los estudiantes sean activos participantes, es decir, agentes de cambio interesado en los temas públicos. Esta es una clara señal de compromiso con la sociedad, que da pie al cumplimiento de uno de los objetivos del Plan de Formación Ciudadana, el impacto social. Es claro que no nacemos





demócratas, sino que aprendemos a serlo, por lo tanto, resulta fundamental que las comunidades educativas acompañen los procesos formativos sobre cómo aprendemos a participar y cuáles son los espacios para ello. El Plan de Formación Ciudadana es una oportunidad de reconocer los espacios y las formas de participación. ¿Existen tipos de participación? Algunos autores, como Trilla y Novela, han elaborado sobre la base del trabajo de Hart, una escala con un desarrollo gradual que explicaría las formas de participación que pueden darse en los ambientes educativos.

Tipología de participación de Trilla y Novela

<p>Meta participación</p>	<p>En este tipo de participación son las personas quienes solicitan un cambio. Es decir, consideran que sus derechos participativos no son escuchados. Uno ejemplo de esto lo representa la siguiente situación hipotética. Las y los estudiantes de una escuela o liceo solicitan una modificación de las minutas de colación dado el alto nivel de estudiantes que se consideran vegetarianos o veganos.</p>
<p>Participación proyectiva</p>	<p>Se caracteriza por el desarrollo de una participación activa, en que la o el sujeto escolar es agente de las acciones y se involucra de manera permanente en el desarrollo de las mismas. Señalan que en la participación proyectiva las ideas planteadas por la o el adulto sufren modificaciones, siendo la distorsión de la idea original una manifestación de este tipo de participación. Un ejemplo de este tipo de participación se da cuando una actividad de aprendizaje, propuesta por el establecimiento, es modificada por la opinión de las y los docentes o las y los estudiantes.</p>
<p>Participación consultiva</p>	<p>Se caracteriza por estimular la participación. Se escucha la opinión de las y los sujetos, pudiendo ser esta última vinculante o no. Es decir, existirían dos caminos para este tipo de participación. El ejemplo más claro lo podemos entregar al pensar en un Consejo Escolar resolutorio y otro solo consultivo</p>
<p>Participación simple</p>	<p>Se caracteriza por una participación que es medida en cantidad. Es decir, simplemente “se está presente”. Por ejemplo, en los actos escolares se contabiliza la participación de toda la escuela o liceo, pero las y los estudiantes son espectadores de la acción de otros. Esta participación exige la sola presencia de las y los sujetos.</p>



Espacios de participación en las unidades Educativas

El aula: primer espacio de participación

Uno de los espacios más importantes de participación es el aula, dado que es en ella donde estudiantes y docentes interactúan diariamente a través de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. De este modo, la interacción que definen las y los educadores, encierra una concepción sobre las y los estudiantes; las formas de enseñar y de aprender y la manera en que se gestiona el currículum, lo que se traduce más tarde en las opciones metodológicas y estratégicas.

Espacios de participación en las comunidades educativas

El Consejo Escolar

De acuerdo a los principios señalados en el decreto N° 24 y la Ley N° 19.532/97, el Consejo Escolar (CE), es la principal instancia para el desarrollo de la democracia y la participación en la organización educativa. En este espacio es posible que tanto la o el sostenedor, como el director o directora, compartan las decisiones sobre la marcha general de la institución o incorporen innovaciones en los distintos ámbitos de la gestión que surgen con las y los otros actores involucrados.

El CE, es la representación más genuina del concepto de comunidad educativa, en que cada miembro es fundamental para el funcionamiento global. En él, cada participante representa un estamento, siendo, por tanto, quien comunica la mirada de dicho estamento sobre las políticas internas y los proyectos, pudiendo representar una voz y en algunos casos también un voto.

Los CE, tienen carácter informativo, propositivo y consultivos y algunos tienen carácter de resolutivo. Esto último, por su carácter vinculante, permite establecer un alto grado de involucramiento. Ahora bien, es importante señalar que un CE de carácter estrictamente informativo, propositivo y consultivo no es impedimento para implementar una gestión participativa.

Entre las acciones que recogen la marcha de la escuela y liceo están: la planificación estratégica y de mejoramiento educativo; las cuentas públicas anuales; las normas de convivencia, la evaluación entre otras y, por último, las innovaciones, proyectos y nuevos desafíos para la institución. Dado lo anterior, el nivel y mecanismo de participación es central, porque define cómo en cada una de las determinaciones del establecimiento, se ve involucrada toda la comunidad.





El Consejo de Profesores:

El consejo de profesores o espacio para la reflexión pedagógica, se encuentra definido en la Ley N° 19.532/97, de Jornada Escolar Completa. Este espacio, ha sido usualmente utilizado para el encuentro de las y los profesores para el tratamiento de materias técnicas y pedagógicas, aunque también se utiliza para resolver temas relacionados con la convivencia, el funcionamiento general de los establecimientos educacionales y el desarrollo de las planificaciones curriculares. Como se observa en la práctica, este espacio no ha sido utilizado con un único propósito.

El Centro de Alumnos:

Un reciente estudio de la Agencia de la Calidad de la Educación señala que, si bien en la mayoría de los establecimientos educacionales existe un centro de alumnos, ellos “cumplen funciones disímiles” (Agencia de la Calidad de la Educación, Chile, 2016) y que estarían centrados, fundamentalmente, en acciones de tipo recreativas o de extensión. Esta situación es una muestra de la ausencia de una interacción efectiva entre los órganos colegiados del sistema educativo. En el mismo estudio, se señala que existiría una débil institucionalización de los centros de alumnos quedando su funcionamiento e impacto a la voluntad de las y los sostenedores y equipos directivos escolares.

La función primordial del centro de alumnos es que el proceso deliberativo tenga un fuerte componente asociado a la búsqueda del bien común. Es decir, “la democracia deliberativa, por tanto, es más que consensos, es la posibilidad de que puedan convivir intereses distintos en un espacio donde lo primordial son las razones que sustentan los intereses más que los intereses en sí mismos” (Magendzo, 2007).

La reunión de madres, padres y apoderados La participación de las madres, padres y apoderados en las actividades que diseñan las organizaciones educativas es hoy un derecho. Los jardines infantiles, escuelas y liceos deben informar, consultar y escuchar sobre la marcha general del establecimiento. Ya se ha señalado en este documento la pertinencia de ampliar los espacios para la participación y vinculación en que las y los adultos responsables de la formación de las y los estudiantes, tanto fuera como dentro del establecimiento.

Las reuniones de padres, madres y apoderados son también espacios para el desarrollo de nuevos modelos de formación en el hogar, de espacios para compartir estilos de crianza y desarrollo socio-emocional. Esto se debe al papel socializador de la escuela, en que se “deben aspirar a la promoción de contextos escolares de buena convivencia, basados en el respeto, la tolerancia y el aprecio por la diversidad, la solidaridad y la valoración recíproca entre unos y otros, la capacidad de entenderse y aceptar las legítimas diferencias a través



del diálogo y el reconocimiento de la dignidad y derechos de todos sus miembros como orientación fundamental” (Mineduc, 2011). Por tanto, la reunión de padres, madres y apoderados deberá servir para incorporar las visiones de la política educativa que apoyen el desarrollo de una consciencia ciudadana, basada en el respeto por las y los otros, favoreciendo un clima escolar adecuado.

VINCULACION CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTION

PILAR DE GESTION DAEM:

X	GESTION PARA LA CALIDAD	X	TRABAJO COLABORATIVO ARTICULADO Y PARTICIPATIVO	X	SELLO COMUNAL	X	ESCUELA ABIERTA A LA COMUNIDAD	X	APRENDIZAJE CON IMPACTO EN LA COMUNIDAD
---	-------------------------	---	---	---	---------------	---	--------------------------------	---	---

MARCO PARA LA GESTION Y EL LIDERAZGO EDUCATIVO LOCAL (Sistema educativo intermedio)

DIMENSION	PRACTICA
Desarrollo de una cultura de inclusión, participación y respeto a la diversidad.	En coordinación con los líderes escolares y la comunidad, fomentan reglamentos, planes y otros instrumentos relevantes que garantizan la convivencia, la participación y la no discriminación.

ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

DIMENSION	PRACTICA
PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRATICA	<p>9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.</p> <p>9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.</p>



MARCO PARA LA BUENA DIRECCION Y LIDERAZGO ESCOLAR

DIMENSION	PRACTICA
Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar.	Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.

PLAN DE FORMACION CIUDADANA

a) Promover la comprensión y análisis 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.

b) Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa.

c) Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes.

ACCIONES DAEM:

1. El director DAEM asigna la coordinación de la unidad de formación ciudadana y participación a una dupla de trabajo
2. El coordinador de UFCP, conforma el equipo de trabajo que tendrá responsabilidad como representante del sostenedor en cada establecimiento.
3. La unidad de UFCP realiza reunión de sensibilización a los encargados de colegios, sobre temáticas de normativa legal, plan de trabajo.
4. La UFCP, realiza reuniones y visitas a los establecimientos de acuerdo al plan de trabajo.
5. La UFCP realiza reunión semestral de evaluación y proyección para mejora de la gestión escolar.

ACCIONES ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.



1. El Director y el Equipo técnico nombra a un encargado de unidad de Formación ciudadana y participación que cuente con los tiempos necesarios para realizar la función.
2. El equipo directivo y el encargado de Unidad de Formación ciudadana, diseña plan de trabajo que contempla el consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumno y centro de padres y apoderados con tópicos comunes abordar durante el año escolar.
3. El Equipo directivos realiza reuniones de monitoreo y seguimientos bimensuales para determinar avances y oportunidades de mejora colaborativa.
4. El equipo directivo y encargado realiza reunión de evaluación y proyección.

INICIATIVA: DESARROLLO PROFESIONAL DIRECTIVOS

OBJETIVO: Fortalecer las capacidades del liderazgo del Director y los Equipos Técnicos pedagógicos en el diseño, articulación, conducción y planificación institucional de las unidades educativas.

Marco Teórico:

Rol del Director y Equipo directivo:

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

Como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes. Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.





Competencia	Descripción	Prácticas
<p>PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA</p>	<p>Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad.</p>	<p>Definen o revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.</p>
	<p>Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.</p>	<p>Traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos</p>
		<p>Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.</p>
		<p>Promueven y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.</p>
		<p>Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales</p>



Competencia	Descripción	Prácticas
<p>DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES</p>	<p>Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente</p>	<p>Desarrollan e implementan, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.</p>
		<p>Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.</p>
		<p>Reconocen y celebran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.</p>
		<p>Apoyan y demuestran consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.</p>
		<p>Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.</p>
<p>Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.</p>		



Competencia	Descripción	Prácticas
<p>LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</p>	<p>Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.</p>
		<p>Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.</p>
		<p>Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.</p>
		<p>Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.</p>
		<p>Procuran que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.</p>
		<p>Aseguran la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.</p>
		<p>Anticipan conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.</p>



		Desarrollan y mantienen relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.
--	--	---

Competencia	Descripción	Prácticas
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollan e implementan una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
		Modelan y promueven un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.
		Implementan y monitorean normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.
		Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos



		expresados en el Proyecto Educativo Institucional.
--	--	--

Competencia	Descripción	Prácticas
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	Estructuran la institución, organizan sus procesos y definen roles y en función del proyecto educativo institucional y las prioridades de mejoramiento del establecimiento.
		Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.
		Recolectan y analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas.
		En conjunto con el sostenedor, aseguran la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento y los gestionan eficientemente, de manera de maximizar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas institucionales.
		Vinculan el establecimiento con instituciones, organizaciones y actores de su entorno que contribuyan al logro de los objetivos y metas del establecimiento así como del sistema escolar en su conjunto.

		Informan y explican de manera periódica y comprensible los procesos y resultados del establecimiento a los distintos actores de la comunidad educativa
--	--	--

Conocimientos

Conocimientos	Descripción
Liderazgo escolar	Refiere al conocimiento sobre las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no solo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.
Inclusión y equidad	Dice relación con el conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los estudiantes.
Mejoramiento y cambio escolar	Alude al conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Refiere al conocimiento y comprensión del marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y



		énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Evaluación		El conocimiento de los procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance
Prácticas de enseñanza aprendizaje	de	Conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Desarrollo profesional		Conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Políticas nacionales de educación, normativa nacional y local	de	Conocimiento y comprensión sobre las políticas educativas, su alcance y los efectos de la normativa en el ámbito educacional. Estos incluyen la Ley General de Educación, el Estatuto Docente, la Ley de Subvenciones Educativas, la Ley SEP, la Ley de Calidad y Equidad, entre otras. Tienen conocimiento detallado de la institucionalidad educativa, sus roles y funciones en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.



Gestión de proyectos	de	Tienen conocimiento de conceptos y técnicas de planificación, uso y mantención de recursos materiales, seguimiento presupuestario, así como de gestión de proyectos. Para esto, los directivos conocen metodologías y técnicas para diseñar, implementar y dar seguimiento a programas y proyectos, identificando los hitos fundamentales de sus etapas y tipos de resultados esperados.
----------------------	----	--

VINCULACION CON INSTRUMENTO DE GESTION

PILAR DE GESTION DAEM:

X	GESTION PARA LA CALIDAD	X	TRABAJO COLABORATIVO ARTICULADO Y PARTICIPATIVO		SELLO COMUNAL		ESCUELA ABIERTA A LA COMUNIDAD	APRENDIZAJE CON IMPACTO EN LA COMUNIDAD
---	-------------------------	---	---	--	---------------	--	--------------------------------	---

MARCO PARA LA GESTION Y EL LIDERAZGO EDUCATIVO LOCAL (Sistema educativo intermedio)

DIMENSION	PRACTICA
Desarrollo profesional y distribución con equidad de las capacidades pedagógicas y de liderazgo.	Distribuyen estratégicamente capacidades profesionales de directivos y docentes en el territorio, de acuerdo con las necesidades y el contexto de cada establecimiento educacional.



ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

DIMENSION	PRACTICA
Gestión de Recursos	Establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

Acciones:

1. Elaboración de perfil de cargo de director del establecimiento educacional.
2. Diseñar plan de desarrollo profesional directivo según la normativa educacional vigente.
3. Capacitara a los equipos directivos en Liderazgo transformacional.
4. Intercambio de prácticas de gestión directiva.
5. Pasantía de directores y equipo directivos en colegios con experiencia exitosas.



- CAPITULO Nº 5 -

**COORDINACION DE EQUIPOS SOPORTES Y APOYOS PARA NUESTRA EDUCACION
PÚBLICA**

GESTIÓN 2017-2020



Coordinación de Áreas:

En función de este nuevo modelo y paradigma se establecen las distintas coordinaciones del DAEM que permiten articular y dar un sentido al quehacer que han tenido, las cuales se exponen:

Coordinador: Gustavo Alejandro Pizarro Navarro

Programa de Coordinación: Mantenimiento establecimiento educacionales y coordinación vehículos DAEM

Objetivo General	<p>Mantener los establecimientos educacionales, en óptimas condiciones, permitiendo el correcto funcionamiento.</p> <p>Coordinar la movilización del departamento de educación y los conductores respectivos, para atender a las necesidades y distintos requerimientos</p>
Objetivo Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar necesidades de los establecimientos educacionales. - Establecer nexo entre DAEM y establecimientos. - Coordinar uso de los vehículos del DAEM
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar bitácora y hojas de salidas - Supervisar salidas a terreno de los vehículos. - Elaborar solicitudes de compras y contrataciones para reparaciones menores en EE. - Establecer necesidades con cada Director/a de los EE., para gestionar recursos y soluciones, en mantención de las Escuelas.- - Entrega de terreno a contratista en caso de mejoramiento o reparaciones menores en los EE. - Fiscalizar trabajos de contratistas en EE:
Meta de logro	<p>100% los EE se encuentran en óptimas condiciones</p> <p>100% Vehículos en buenas condiciones y un buen equipo de trabajo con los conductores.</p>
Indicadores de logro	<p>% de solicitudes de arreglo de cada establecimiento que son respondidas a la brevedad</p> <p>Disminución de solicitudes de mantención en relación al año anterior</p> <p>% de vehículos que están en el taller</p>



	% de coordinaciones de vehículos realizadas.
Medio de Verificación	Verificaciones visuales a los EE y rondas de mantención periódicas Verificaciones visuales con apoyo de conductores y mecánicos de la municipalidad
Monitoreo	Calendario de visitas de supervisión de estado de los EE. Supervisar el trabajo de los auxiliares. Establecer programa de salida de vehículos y conductores
Seguimiento	Reuniones periódicas con conductores para saber el estado de cada vehículo. Reuniones periódicas con Directores/as por infraestructura
Asociado al Pilar y Estándar	6) Trabajo Colaborativo, Articulado y Participativo
Evaluación	Se evaluará a fin de cada semestre en función de los requerimientos, tiempo de respuestas y trabajos realizados.
Proyección	Esta coordinación se podrá proyectar y tendrá un mejor impacto si se incorpora al equipo una persona que postule a proyectos para adquirir más recursos, para mejorar nuestros EE. Incorporar un maestro a través de contrato de suministro permitiendo de esta forma superar los trabajos de formas más eficientes, disminuyendo costos.



Coordinador: Lorena Valderrama Fuentes

Programa de Coordinación: Programa de Integración escolar

Objetivo General	Entregar apoyos adicionales, en el contexto del aula común, a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean estas de carácter permanente o transitorio.
Objetivo Estratégico	- Favorecer a los estudiantes con NEE la presencia y participación en la sala de clases, el logro de los objetivos de aprendizaje y la trayectoria educativa de todos y cada uno de los estudiantes.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Pesquisaje a estudiantes con NEE. - Atención de educadora diferencial mínimo 10 horas por cursos con estudiantes con NEE. - Atención de especialistas 3 horas a la semana. - Utilización del Diseño Universal de Aprendizaje en la metodología de trabajo. - Evaluación Diferenciada. - Trabajo colaborativo articulado y participativo con toda la comunidad educativa. - Talleres de sensibilización - Capacitaciones de los profesionales de acuerdo a las necesidades.
Meta de logro	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de realización de adecuaciones curriculares de acceso y objetivos de aprendizaje - 100% de promoción de Curso. - 70% de estudiantes con diagnóstico transitorio deben estar 3 años en el programa de Integración Escolar. - 100% del cumplimiento de las estrategias del Programa de Integración. - 90% del cumplimiento del plan anual de compras comunal del Programa de Integración Escolar.





	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir 100% con las acciones que deben realizar los profesionales del PIE.
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> - porcentaje de realización de adecuaciones curriculares de acceso y objetivos de aprendizaje - porcentaje de promoción de Curso. - porcentaje de estudiantes con diagnóstico transitorio deben estar 3 años en el programa de Integración Escolar. - porcentaje del cumplimiento de las estrategias del Programa de Integración. - porcentaje del cumplimiento del plan anual de compras comunal del Programa de Integración Escolar. - porcentaje de cumplimiento de las acciones que deben realizar los profesionales del PIE.
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de planificación y actividades del PIE. - Bitácora de trabajo de los especialistas. - Adecuación curricular de acceso - Adecuación curricular en los objetivos de aprendizaje. - Evaluaciones diferenciadas.
Monitoreo (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar carpetas individuales de cada estudiante que contenga toda la documentación requerida por el MINEDUC. 3 veces al año - Revisar registro de planificación y actividades PIE - Verificar pertinencia de las adecuaciones curriculares de acceso y objetivos de aprendizaje. - Realizar observación de aula. - Carpeta de Pesquisaje individual por estudiante.
Seguimiento (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> - Pauta de revisión de carpetas individuales de cada estudiante (inicial. Proceso y final).

	<ul style="list-style-type: none"> - Pauta de revisión del registro de planificación y actividades PIE. - Registro en el registro del trabajo colaborativo entre los profesionales PIE y profesor de aula. - Pauta de Observación de aula. - Pauta de revisión de carpeta de Pesquisaje individual.
<p>Asociado al Pilar y Estándar</p>	<p>ESTANDAR 6.6: Los establecimientos adscritos al programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el curriculum nacional.</p> <p>Trabajo colaborativo, articulado y participativo</p> <p>Estándar 4.7: El director y equipo técnico- pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p> <p>Gestión para la calidad</p> <p>Estándar 4.3: Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza – aprendizaje.</p> <p>Estándar 4.5: El director y equipo técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>Estándar 10.1: El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el reconocimiento oficial.</p> <p>Aprendizaje con impacto en la comunidad</p> <p>Estándar 5.3: Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza – aprendizaje en el aula.</p> <p>Estándar 8.2: El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>- Informe técnico de evaluación anual de establecimientos educacionales con Programa de Integración Escolar.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final de análisis del primer y segundo semestre. - Porcentaje de estudiantes dados de alta del Programa de Integración Escolar.
Proyección	- Matricula de 350 estudiantes en toda la comuna

Coordinador: Mario Fernando Fuenzalida Díaz

Programa: Educación de Personas Jóvenes y Adultas - EPJA

Objetivo General	Desarrollar una modalidad educativa destinada a personas jóvenes y adultas sin escolaridad o con escolaridad incompleta con el objetivo que desarrollen sus competencias, facilitándoles su inserción en el ámbito laboral, familiar y social de la comuna.
Objetivo Estratégico	Propiciar que la población joven y adulta de la comuna aumente sus niveles de escolaridad, posibilitándole una incorporación a la educación permanente a través de su vida.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de la modalidad EPJA en establecimientos educacionales • Coordinación con otros departamentos para informar sobre posibilidades de estudios de la población joven y adulta. • Postulación a Licitación Nivelación de Estudios del Mineduc • Procesos de difusión y matrícula • Organización de cursos en sedes comunitarias y establecimientos educacionales • Contratación de docentes y coordinadores • Monitoreo, seguimiento y control de procesos
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos implementados • Cobertura de atención del Programa • % de estudiantes aprobados • % asistencia a clases.
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Información (SIGE-EPJA-Mineduc) - Acta Final de Calificaciones Examinadores - Planilla de Matrícula



	- Leccionarios de Clases
Monitoreo (indicadores)	- Supervisión a centros educativos - Acompañamiento y visitas al aula - Revisión de Leccionarios de Clases
Seguimiento (indicadores)	- Aplicación de exámenes intermedios - Análisis de Clases y Retroalimentación Docente
Asociado al Pilar y Estándar	<p>Trabajo colaborativo, articulado y participativo</p> <p>Estándar 4.7: El director y equipo técnico- pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p> <p>Gestión para la calidad</p> <p>Estándar 4.5: El director y equipo técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>Escuela Abierta a la Comunidad</p> <p>Estándar 1.6: El sostenedor genera canales fluidos con la comunidad educativa.</p> <p>Estándar 9.1: El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p>
Evaluación	- Informe técnico del proceso de seguimiento y monitoreo. - Informe de análisis resultados exámenes intermedios. - Análisis de resultados de indicadores de logro.
Proyección	- Ampliar cobertura de atención a 250 estudiantes en la comuna. - Implementar modalidad de 3ª Jornada con oficios.



- Asesorar técnicamente a establecimientos educacionales y usuarios en EDA
- Coordinar el desarrollo de cursos y talleres comunales de perfeccionamiento propiciados por el Ministerio de Educación y PSP.
- Coordinar, monitorear plan de acompañamiento docente.

Coordinador: Yezmín Araya López

Programa de Coordinación: Pro Retención

Objetivo General	Contribuir a la igualdad de oportunidades para los alumnos pro retención que estén en el sistema mediante una contribución para lograr su permanencia en el sistema educativo.
Objetivo Estratégico	Lograr que el 100 % de los alumnos pro retención reciban un apoyo de recursos.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Postulación de los alumnos. • Entrega de beneficios a los alumnos de acuerdo al Reglamento existente. • Adquisición de las necesidades de los alumnos.
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuesta con las necesidades por alumno.
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de entrega firmada por alumno o apoderado.
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Informe semestral de la asistencia a clases del alumno.

Coordinador: Yezmín Araya López

Programa de Coordinación: Residencia Familiar

Estudiantil

Objetivo General	Busca apoyar a estudiantes en situación de vulnerabilidad, que viven en localidades alejadas y que necesitan trasladarse a otro lugar para continuar sus estudios.
Objetivo Estratégico	Lograr que el 100 % de los alumnos que se encuentran postulando tengan acceso al beneficio.



Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y difundir el Programa a nivel local • Atender a los estudiantes beneficiarios. • Realizar proceso de evaluación a las tutoras socio familiar y psicológico. • Evaluar permanentemente el cumplimiento el rol de familia tutora. • Visitas domiciliarias alumnos y tutoras. • Elaborar plan de trabajo en donde se especifican los talleres a realizar y acciones durante el año. • Efectuar pago mensual de tutoras. • Efectuar rendición semestral del programa. • Monitorear situación académica de los beneficiarios. •
Indicadores de logros	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuesta con las necesidades por alumno.
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Firma de asistencia a talleres, reuniones y actividades programadas. • Rendición de pago de familias tutoras.
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de visitas domiciliarias

Coordinador: Yezmín Araya López

Programa de Coordinación: Programa Salud del Estudiante

Objetivo General	El objetivo del programa es resolver problemas de salud vinculados al rendimiento escolar, tales como: problemas de visión, audición y columna; con el propósito de mejorar la calidad de vida de nuestros beneficiarios a través de acciones clínicas y preventivas que contribuyan a su mantención en el sistema escolar.
Objetivo Estratégico	Lograr que el 100 % de los alumnos que se encuentran pesquisados sean atendidos por el programa.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y difundir el Programa a nivel local • Gestionar las atenciones de los alumnos de las distintas especialidades.



Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> Realizar encuesta de atención de los alumnos.
----------------------	---

Coordinador: Yezmín Araya López
Para la Vida

Programa de Coordinación: Programa Habilidades

Objetivo General	Busca contribuir a aumentar el éxito en el desempeño escolar, observable en altos niveles de aprendizaje y escasa deserción de las escuelas y, a largo plazo, persigue elevar el bienestar psicosocial, las competencias personales (relacional, afectivo y social) y disminuir daños en salud (depresión, suicidio, alcohol, drogas, conductas violentas).
Objetivo Estratégico	Lograr que el 100 % de la comunidad educativa de los 9 establecimientos educacionales participen del Programa.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación cuestionario PSC para trabajo promocional en reunión apoderados de NT1 digitación en sistema informático JUNAEB de cuestionarios PSC de apoderados NT1 Taller de Promoción para padres y educadoras. Taller de autocuidado docente. Taller de Autocuidado Directivo ACOMPANAMIENTO TRABAJO DE AULA: ACOMPANAMIENTO PARA REUNIÓN DE PADRES Y APODERADOS. Auto aplicación Cuestionario PSC en reunión apoderados. 1º EB Aplicación Cuestionario TOCA-RR profe 1º EB Digitación/procesamiento información sistema informático JUNAEB. Reunión EGE, Profesores Jefe 1º E.B Entrevista de evaluación psicosocial a casos seleccionados por instrumentos de detección y casos emergentes. Seguimiento administrativo de fichas Realización de reuniones y/o coordinaciones clínicas con equipo tratante. Desarrollo de diagnóstico situacional de escuelas intervenidas



	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada Anual de inicio de actividades del Programa en la escuela • Jornada comunal de lanzamiento del programa • Jornadas de trabajo con la red local • Reuniones de coordinación con equipo directivo (EGE) • ENTREGA Informe de avance • APLICACIÓN ENCUESTAS SATISFACCION • ENTREGA Informe final • Jornadas de evaluación y autocuidado del Equipo Ejecutor
--	---

Coordinador: Yezmín Araya López

Programa de Coordinación: Becas de Mantención

Objetivo General	Apoyar económicamente a los alumnos de alto rendimiento escolar y que provengan de familia de bajo porcentaje de vulnerabilidad.
Objetivo Estratégico	Postular al 100% de los alumnos que cumplen con los requisitos mínimos de postulación
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Postulación de alumnos • Digitación de aquellos alumnos que no puedan postular por la web • Recepcionar los requisitos de postulación
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de becados al año
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de becados
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Charla técnica de becados



Coordinador: Yezmín Araya López Programa de Coordinación: Casa Estudiantil Talca

Objetivo General	Coordinar y gestionar el apoyo de vivienda para estudiantes de la comuna en la ciudad de Talca.
Objetivo Estratégico	Mantener en condiciones operativas para garantizar la máxima cobertura de beneficiados
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con los beneficiados • Pago de servicios básicos
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Que los alumnos culminen su enseñanza superior.
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión semestral
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de la casa • Reuniones semestrales

Coordinador: Yezmín Araya López Programa de Coordinación: Yo Me Conecto Para Aprender

Objetivo General	aumentar los niveles de equidad, disminuir la brecha digital y favorecer a niños en condición de vulnerabilidad a los alumnos de 7º básico
Objetivo Estratégico	Que el 100% de los alumnos elijan sus computadores
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar los listados de los beneficiarios a los establecimientos. • Entregar los catálogos para su elección
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Que los alumnos reciban su computador



Coordinador: Yezmín Araya López

Programa de Coordinación: TNE

Objetivo General	Coordinar las entregas reposiciones de la tarjeta nacional estudiantil.
Objetivo Estratégico	Que los alumnos de 5º básico hasta 4º medio tenga su tarjeta del año en curso
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar las reposición • Derivación en caso de reposición por robo o hurto • Consultar los estados pendientes directamente con Junaeb regional
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • 100%delos estudiantes obtiene su TNE
Medio de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes que obtiene su tarjeta

Coordinador: Rafael Céspedes Céspedes.

Programa de Coordinación: Finanzas

Objetivo General	Apoyar a todos los establecimientos en lo que respecta a los recursos financieros, pagos de Remuneraciones e informe Contable y Compra y Pagos de medios o Productos para los establecimientos.
Objetivo Estratégico	- Lograr que los Docentes de los diferentes Establecimientos trabajen conforme y con los medios necesarios para cumplir con sus Objetivos.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Entregar Informes a Tiempo a Contraloría y Municipalidad - Procurar pagar dentro de los plazos establecidos. - Realizar los procedimientos de Compra lo más expeditos posibles. -Proponer procedimiento de trámites.
Meta de logro	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de entrega de informe -80% de logro de los procedimientos de compra dentro de los plazos. - 80% de logro en el pago dentro de los plazos.
Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> - porcentaje de informe entregados. - porcentaje de pagos realizados.





Medio de Verificación	- Entrega de informes. - llevar un registro de cuando llegar las peticiones de compra.
Monitoreo (indicadores)	- Revisar que los informes y pagos se estén realizando dentro de los plazos.
Seguimiento (indicadores)	- revisión de libro de registros
Asociado al Pilar y Estándar	ESTANDAR 1.3: El Sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegara al establecimiento y cumple con sus compromisos. Trabajo colaborativo, articulado y participativo Estándar 10.2: El Establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.

Coordinadora: Srta. Texia B. Aliaga Rojas

Programa de Coordinación: Educación Extraescolar

Objetivo General	Desarrollar instancias de diálogo, reuniones, actividades, capacitaciones, y encuentros de carácter deportivo, cultural, artístico y recreativo, de diferentes tipos, para poder generar mayor convocatoria y compromiso personal de la comunidad educativa a participar, ya sean estudiantes, asistentes de la educación, padres y/ o apoderados, o equipo directivo.
Objetivo Estratégico	Fortalecer el equipo deportivo de Actividad Física Extraescolar operativo en cada Establecimiento Educacional. Generar instancias de reunión entre coordinaciones extraescolares de establecimientos para dilucidar reglamentos en actividades conjuntas. Fortalecer hábitos de vida saludable, activa, colaborativa y participativa, fortaleciendo valores en la inclusión de los estudiantes insertos en las escuelas de la Comuna incorporándolos en todas las actividades realizadas. Fortalecer las instancias de encuentros deportivos, actividades y competencias intra e inter escuelas, comunales, provinciales, regionales y nacionales promoviendo una vida activa y saludable en los estudiantes.





	<p>Fortalecer la coordinación de eventos deportivos comunales, con proyecciones aniveles provinciales, regionales o nivel superior nacional.</p> <p>Potenciar las herramientas, elementos y fortalezas que tiene el equipo técnico del área de educación física, Artes Visuales, y música.</p> <p>Construir de manera fusionada protocolos corporativos en temas tales como, Escuelas Abiertas a la Comunidad, Cuidado al Medio Ambiente, Vida Saludable, Olimpiadas por asignaturas.</p>
<p>Acciones</p>	<p>Coordinar, Generar diversas actividades AFE , Culturales recreativas y artísticas a nivel comuna tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cross Country • Día de la Actividad Física Escolar MASIVO • Atletismo Sub 12-14- 2° cat • Campeonato Comunal de Cueca Escolar sub 12-14-2°cat • Futsal Sub Damas y Varones 12-14 2°cat • Futbol Damas y Varones sub 12-14- 2° cat • Basquetbol Damas y Varones sub 12-14-2°cat • Hándbol Damas y Varones sub 12-14-2°cat • Actividades de Fiestas Patrias • Festival de la Voz • Olimpiadas Escuelas Rurales • Olimpiadas matemático-deportivo • Olimpiadas de Inglés • Olimpiadas de historia • Olimpiadas de Lenguaje • Feria Comunal de ciencias y Tecnología • Viaje a la nieve • Futbolito mixto Ed. Parvularia • Campeonato de Ajedrez • Tenis de mesa Damas y varones sub 12-14- 2° cat • Revista de Gimnasia <p>Coordinar el uso de Recintos deportivos y Supervisar talleres JEC.</p>





	<p>Revisar Boletines mensuales del SIGE y declarar la asistencia mensual</p> <p>Revisar Formulario PAE, enviar Información a nivel provincial PAE.</p> <p>Contribuir en programas genéricos de DAEM A(FAEP)</p> <p>Participar de las Reuniones mensuales AFE</p>
<p>Indicadores de Logro</p>	<p>Porcentaje de las escuelas que participa a las actividades propuestas de E. Extraescolar.</p> <p>Cantidad de alumnos que asisten a talleres JEC.</p> <p>Porcentaje de alumnos/as que participan en más de una actividad Extraescolar durante el semestre/ año</p> <p>Porcentaje de alumnos que participa por establecimiento a las actividades Extraescolares</p> <p>Cantidad de Profesores que acompaña a los Estudiantes en el proceso o actividad Extraescolar.</p> <p>Cantidad de padres y/o apoderados que acompañan y colaboran con los estudiantes en las actividades extraescolares</p> <p>Cantidad de Asistentes de la Educación que acompañan y colaboran con los estudiantes en las actividades extraescolares.</p> <p>Nº de deportistas a nivel escolar</p> <p>Nº de profesores que colaboran con las actividades Extraescolares</p> <p>Nº de Escuelas que ganan más de un torneo Comunal</p> <p>Nº de escuelas que realizan acciones propias a favor de la AFE</p> <p>Cantidad de solicitudes de Recintos por motivos deportivos v/s bingos u otros.</p> <p>Porcentaje de asistencia mensual y anual de los establecimientos educacionales de la comuna.</p> <p>Número de Escuelas que participan en otras Actividades Propuestas por entidades externas al DAEM.</p>



<p>Medio de Verificación</p>	<p>Informe por Actividad física escolar cultural y recreativa realizada.</p> <p>Que debe incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Objetivo 2.-Meta 3.-Acción 4.- Descripción de la acción 5.- Fecha 6.-Responsable de la actividad 7.-Indicador 8.-Planillas o Nóminas adjuntas de participantes 9.- Financiamiento 10.-Participantes 11.- Recursos 12.- Registro Fotográfico <p>Registro de asistencia de reuniones</p> <p>Actas AFE comunal</p>
<p>Monitoreo</p>	<p>Reporte Mensual de las actividades o programas Extraescolares Realizadas en el Establecimiento (deportiva, cultural, artística, JUNAEB o IND). Entregados con tres meses de anticipación a la realización de este.</p> <p>Reportes de los Talleres JEC mensual entregados con tres meses de anticipación a la realización de este.</p>
<p>Seguimiento</p>	<p>Supervisión de acuerdo a los reportes entregados de los talleres JEC.</p> <p>Supervisiones periódicas determinadas dependiendo el carácter del Programa o la actividad (deportiva, cultural, artística JUNAEB o IND).</p>



<p>Asociado al Pilar y Estándar</p>	<p>1.6 LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR el sostener El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.</p> <p>7.6 LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p> <p>Trabajo colaborativo articulado y participativo, donde colaboren la comunidad educativa y cada uno de los involucrados de ésta cumpla una función determinada en las actividades extraescolares, en cada establecimiento</p> <p>Escuelas abiertas a la comunidad en las instancias de Escuelas de verano y misioneros visitantes en nuestra Comuna.</p> <p>Gestión para la calidad, donde cada equipo directivo liderará las responsabilidades de acuerdo al proceso durante las actividades realizadas por el Coordinador AFE</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Reunión con cada Escuela Sede de cada Actividad(Ficha/fortalezas y con oportunidades de mejora)</p> <p>Reunión en conjunto con equipo AFE Comunal mensual (establecer un día Generalizado para la asistencia de todos los coordinadores el último jueves del mes).</p> <p>Reunión de Directores Mensuales.</p> <p>Reunión de Equipo DAEM Mensual.</p> <p>Evaluación de procesos de acuerdo a los indicadores de monitoreo seguimientos logrado y no logrados personalizado para cada perfil de coordinador AFE década escuela o liceo.</p>
<p>Proyección</p>	<p>Empoderar y posicionar al Coordinador Extraescolar de cada Establecimiento Educacional a Gestionar, liderar y fortalecer las actividades (deportivas, culturales, artísticas, de asignaturas, etc.) Extraescolares de su escuela o liceo, personalizando y generando nuevas iniciativas de acuerdo al contexto y necesidades de la comunidad educativa.</p>



	<p>Generar mayor instancias de participación en los padres y/o apoderados.</p> <p>Establecer una Equidad entre las actividades de diferentes Áreas culturales, artísticas y deportivas.</p>
--	---

Coordinador: Jorge Sebastián Olivares Parra

Jefe de UTP

Objetivo General	Diseñar, políticas, procedimientos y prácticas de organización de gestión pedagógicas para apoyar a las unidades educativas en curriculum escolar, Enseñanza y aprendizaje en aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Diseñar, ejecutar y monitorear un sistema de asesoría técnica pedagógica. 2.- Realizar los diagnósticos educativos de las escuelas y liceos. 3.- Orientar y supervisar los programas de mejoramiento educativos (PME) de las escuelas y liceos. 4.- Coordinar la planificación, seguimiento y evaluación comunal de programas e iniciativas del Ministerio de Educación que requieran de asesoría técnico pedagógica. 5.- Proponer programas y desarrollar cursos de capacitación y actualización del personal docente y no docente. 6.- Fortalecer las redes de comunidades profesionales de aprendizaje a nivel de establecimiento y comunal. 7.- Fortalecer prácticas de acompañamiento al aula para la mejora de las estrategias de enseñanza
Acciones	<p>Difundir y socializar el proyecto de gestión en las comunidades educativas.</p> <p>Establecer lineamientos generales y específicos para los distintos equipos que conforman la Dirección de Educación, directivos de establecimientos y jefaturas de UTP.</p> <p>Realizar programa de visita y trabajo técnico en los establecimientos para fortalecer las UTP y equipos dependientes de ésta a la luz de sus roles y funciones.</p> <p>Establecer un calendario de reuniones con los/as directores/as, jefes de UTP, equipos y coordinaciones para entregar lineamientos, información, ejecución de tareas, analizar temas pertinentes al área de gestión de la Dirección de Educación y temas emergentes.</p>

	<p>Entregar lineamientos a las UTP de los establecimientos para bajar y operacionalizar el currículum a través de niveles de planificación y evaluación.</p> <p>Implementar programas de monitoreo y evaluación SIMCE a nivel interno en cada establecimiento liderados por las UTP, coordinaciones y equipos de apoyo.</p> <p>Participar en los Consejos Técnicos - Pedagógicos de las escuelas y liceos. Socializar, difundir e implementar acciones, tareas y lineamientos provenientes de MINEDUC que sean pertinentes y atingentes al cumplimiento de normativas legales vigentes.</p>
Meta de logro	<p>100%.- Visitas de apoyo técnico pedagógico a los establecimientos educacionales.</p> <p>100% de los EE realizan diagnósticos educativos</p> <p>100% de visitas de orientación y supervisión de los programas de mejoramiento educativos (PME) de las escuelas y liceos.</p> <p>100% de reunión de coordinación de planificación, seguimiento y evaluación comunal de programas e iniciativas del Ministerio de Educación que requieran de asesoría técnico pedagógica.</p> <p>El 90% de los docentes es acompañado en el aula al menos dos veces al semestre</p> <p>El 100% de los establecimientos genera planes remediales de mejora de cobertura a partir de indicadores de aprendizaje</p> <p>100% de consejos técnicos de análisis de resultados</p>
Indicadores de logro	<p>% de vistas de apoyo técnico pedagógico a los EE según planificación anual.</p> <p>% de realización de diagnósticos de aprendizaje realizado según planificación anual.</p> <p>% de acompañamiento al aula por parte del Equipo Técnico a todos los docentes de la comuna.</p> <p>% de consejo técnico pedagógico que realizan análisis de resultados según la programación anual.</p>
Medio de Verificación	<p>Bitácoras de trabajo</p> <p>Acta de trabajo</p> <p>Reporte de Proceso</p>
Monitoreo	<p>Visitas de Acompañamiento a los establecimientos educativos</p>
Seguimiento	<p>Reporte de resultados de aprendizaje</p> <p>Reporte de cobertura curricular</p>



<p>Asociado al Pilar y Estándar</p>	<p>Trabajo colaborativo, articulado y participativo</p> <p>4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p> <p>Gestión para la calidad</p> <p>3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.</p> <p>4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.</p> <p>4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.</p> <p>4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p> <p>6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p> <p>Aprendizaje con impacto en la comunidad</p> <p>5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen delicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Informe técnicos de gestión pedagógica a nivel comunal Reporte de resultados educativos</p>
<p>Proyección</p>	<p>Programar actividades de gestión pedagógica</p>



Ana Alborno Hernández: Secretaria de Finanzas. DAEM

- Recepcionar correspondencia recibida y despachada
- Confeccionar decretos de pagos con su documentación correspondiente del área de educación, jardines y sala cuna de la comuna
- Confeccionar órdenes de compra, solicitudes de pedido, ordenes de trabajo, tramitar formulario FONASA
- Realizar asignaciones familiares
- Completar formularios de créditos
- Trámites bancarios
- Requerimientos del servicio.

María Eugenia Ponce Garrido: Secretaria de Finanza

- Encargada de remuneraciones
- Planillas de sueldos
- Previsiones
- Descuentos
- Licencias medicas
- Oficios, decretos, certificados

Gladys Muñoz Reyes: Contabilidad DAEM

- Elaboración de contratos y decretos de pago.
- Elaboración de Cheques
- Asesorar en el ámbito contable.
- Correlacionar y archivar correspondencia contable.
- Chile Compra encargada.

Elfia Ahumada Díaz: Auxiliar

- Mantenimiento del aseo y la limpieza de las dependencias de DAEM
- Entrega y retiro de correspondencia y documentación donde se le indique.
- Colaborar en actividades de su competencia y de acuerdo a su contrato.

Jessica Guzmán Calderón: Encargada de biblioteca Pública Municipal

- Supervisión de la Biblioteca Municipal
- Atención al público
- Gestionar recurso con Biblioredes
- Capacitación alfabetización digital básica y complementada
- Creación de contenidos locales
- -Red Enlaces.





Diego Gómez Cordero: Encargado de inventario Comunal

- Entregar oportunamente la información para Transparencia.
- Recepción de adquisiciones y entrega a establecimientos educacionales.
- Encargado de Inventario.
- Elaboración de material en equipamiento del DAEM.

Luis Armando González: Coordinador Ley SEP

- Profesional encargado de apoyar y coordinar la elaboración de los Planes de Mejoramiento de los establecimientos educacionales.
- Coordinar los procesos de capacitación de los profesionales de la educación.
- Coordinar los nexos entre las ATE, Universidades y entidades capacitadoras.

Jorge Luis Ponce Pérez: Encargado Finanzas Ley SEP

- Profesional encargado de los ingresos y egresos de la Ley SEP.
- Elaborar las bases administrativas y técnicas de las licitaciones.
- Elaborar el cuadro de evaluación de las licitaciones,
- Redactar los informes contables sobre ingresos y egresos por establecimientos educacionales de la comuna.
- Realizar las licitaciones correspondientes de implementación y adquisición de los equipamientos y recursos pertinentes.





- CAPITULO Nº 7 -

PLANTA DOCENTE POR UNA EDUCACION PÚBLICA DE CALIDAD Y EXCELENCIA

GESTIÓN 2017-2020





Planta Docente DAEM Hualañé Año 2019 y proyección 2020

Aspectos legales que rigen la proyección de planta docente año 2019, ley 20.903 sistema de desarrollo profesional docente, el cual establece una relación horaria de 70 y 30, correspondiendo a el 70% horas frente a curso o horas lectivas y 30% para actividades no lectivas, lo que se traduce en un aumento de más 3 horas en relación al plan de estudio base, decreto 439/2012 plan de estudio básica, decreto 289/2002 educ. Parvulario, decreto 614/2013 1° medio, decreto 254/2009 2°, 3° y 4° medio. (Ejemplo 38 horas de plan de estudio para un docente sería 41 horas de contrato).

La proyección solo considera las horas correspondientes a pago por subvención general, no incluye horas PIE, ni tampoco horas SEP, lo cual será trabajado posteriormente, dado que las horas PIE se debe realizar en relación al cálculo de niños y niñas en el programa con NEE, adscritas al decreto 170. Caso similar es SEP dado que la contratación está en función del PME que cada escuela elabora anualmente, previo a diagnóstico.

A continuación se detalla la proyección de carga horaria por establecimiento educativo, contemplando las horas que tiene este año 2017 en el cual se consideran las horas titulares, contrata, SEP y PIE. Se totalizan estas, pero, luego se deja el total de horas titulares y contrata, que son la materia de proyección de este informe.

Sin perjuicio de lo anterior, y según señala el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 20.903, en los establecimientos educacionales que tengan una concentración de alumnos prioritarios igual o superior al 80%, las horas cronológicas de docencia de aula, para una jornada de 44 horas cronológicas semanales de contrato, no podrán exceder de 26 horas con 15 minutos para los profesionales de la educación que se desempeñen en 1º, 2º, 3º y 4º años de Educación Básica, excluidos los recreos (35 hrs. pedagógicas).

En esta cálida están: La Huerta, Eduardo Núñez F. Espinalillo, José Santos A. Sauce.





Iniciativas 2020

- 1) Las Escuelas Rurales: Orilla de Navarro, Caone, Barba Rubia, José Sts. (los Sauces) y Eduardo Núñez (Espinalillo) tendrán un profesor para Educ. Física y salud y otro para las asignaturas de Artes y Música, desglosado:

Escuela	Ed. Física	Artes y música
Barba Rubia	8	12
Caone	4	4
Orilla de Navarro	8	8
Espinalillo	8	8
Sauce	4	4
Total cargado a cada establecimiento	32	36
Adicional DAEM Sub General	8	4
Total	40	40

- 2) Propuesta rol del profesor Jefe:

Se plantea aumentar 2 Horas con cargo a la SEP para cada Profesor que desempeñe la función de Jefatura de curso, llamándose profesor/a Tutor/a.

El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja. El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros. El profesor jefe monitorea el desarrollo de cada uno de sus estudiantes para formarse una impresión integral y actúa oportunamente ante las dificultades: observa su conducta y desempeño, recoge la opinión de los demás profesores y del apoderado, revisa sus notas y hoja de vida, y cuando detecta problemas deriva al estudiante a ayuda competente y le hace seguimiento. El profesor jefe es un mediador efectivo entre los apoderados y el establecimiento: se reúne personalmente con ellos cuando es necesario y conduce reuniones de curso útiles para entregar retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes y del curso, solicitar su apoyo, analizar en conjunto los lineamientos institucionales, entre otros.





3) Talleres JEC con sello comunal:

Asignatura	1° y 4° Bás.	5° y 6° Bás.	7° y 8° Bás.
Lenguaje	8	6	6
Matemáticas	6	6	6
Historia y G.	3	4	4
Ciencias N.	3	4	4
Artes Vis.	2	1.5	
Artes Mús.	2	1.5	
Ed. Física y S	4	2	2
Orientación	0.5	1	1
Tecnología	1	1	1
Religión	2	2	2
Inglés		3	3
Artes visuales y música			3
Sub Total	31.5	32	32
Sub total Hrs. Libre Disposición	6.5	6	6
Total	38	38	38
Talleres libre disposición Talleres JEC			
inglés	2	-----	-----
Taller de vida saludable	-----	2	2
Aprendizaje de servicio, innovación y emprendimiento con impacto en la comunidad	2	2	2



	1°	2°	3°	4°
Lengua y Literatura	6	6	3	3
Matemáticas	7	7	3	3
Historia y geografía y Cs. Sociales	4	4	4	4
Artes visuales o Música	2	2	2	2
Educación física y saluda	2	2	2	2
Orientación	1	1	■	■
Tecnología	2	2	■	■
Religión	2	2	2	2
Inglés	4	4	3	3
Cs. Naturales	6	■	■	■
Biología		2	4	4
Física		2		
Química		2		
Consejo de Curso			1	1
Filosofía y Psicología			3	3
Sub total	36	36	27	27
Sub Total hrs. Libre disposición	6	6	6	6
Talleres libre disposición Talleres JEC				
Aprendizaje de servicio, innovación y emprendimiento con impacto en la comunidad	2	2	2	2
Taller de vida saludable	2	2	2	2
Formación diferenciada	0	0	9	9



Monseñor Manuel Larraín 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	787	514	258	433

Total Hrs. Tit. +
Cont.

1301

Total Hrs.
General

1992

PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
ED. PARVULARIA	4	38	164 (41hrs por curso ley 20.903 incremento horas no lectivas)
ED. BASICA 1º CICLO	9	38	369
ED BASICA 2º CICLO	10	38	410

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44
INSPECTOR GENERAL	44
UTP	44
ORIENTADORA	44
ENCARGADA DE CONV.	44
Horas titulares y fueros no contempladas	69

TOTAL 1232

Observación: Curso de Básico 6 y laboral son fuente de financiamiento PIE, por lo que no están consideradas en este informe.





Escuela Amelia Vial de Concha 2017

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	301	237	190	24

Total Hrs. Tit. +
Cont.

538

Total Horas
general

752

ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
ED. PARVULARIA	1 COMBINADO	38	41
ED. BASICA 1º CICLO	4	38	164
ED BASICA 2º CICLO	4	38	164

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44
INSPECTOR GENERAL / ENCARGADO CONVIVENCIA	44
UTP	44

TOTAL : 501





Barba Rubia 2017 (proyección 2018)

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	129	44		44

Total Hrs. Tit. +
Cont.

173

Total Horas
general

217

ESCUELA BARBA RUBIA PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
COMBINADO 1º-2º-3º 4º-5º- 6º	1	38	41
7º BÁSICO	1	38	41
8º BÁSICO	1	38	41

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44

TOTAL: 167





Caone 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	41	6	30	8

Total Hrs. Tit. +
Cont.

47

Total Horas
general

85

ESCUELA CAONE PLANTA AÑO 2018

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
COMBINADO 1º-2º-3º 4º-5º- 6º	1	38	41

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	22

TOTAL : 63



Orilla de Navarro 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	129		99	57

Total Hrs. Tit. +
Cont.

129

Total Horas
general

285

ESCUELA ORILLA DE NAVARRO PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
COMBINADO 1º-2º-3º	1	38	41
COMBINADO 4º-5º-6º	1	38	41

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44

TOTAL 126





Eduardo Núñez F., Espinalillo 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	74	9	13	43

Total Hrs. Tit. +
Cont.

Total Horas
general

ESTABLECIMIENTO:

ESCUELA EDUARDO NUÑEZ FUENZALIDAD PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
COMBINADO 1º-2º-3º	1	38	41
COMBINADO 4º-5º-6º	1	38	41

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS	
DIRECTOR	44	

TOTAL 126





La Huerta de Mataquito 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	124	326	3	155

Total Hrs. Tit. +
Cont.

450

Total Horas
general

608

ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
ED. PARVULARIA	1 COMBINADO	30	44
ED. BASICA 1º CICLO	4	38	188 (Art.4 ley 20903)
ED BASICA 2º CICLO	4	38	164

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44
UTP	44

TOTAL HORA= 481





José Santos Aliaga, Los Sauce 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	44	3	6	

Total Hrs. Tit. +
Cont.

47

Total Horas
general

53

ESCUELA JOSE SANTOS ALIAGA PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
COMBINADO 1º-2º-3º 4º-5º- 6º	1	38	41

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	22

TOTAL 63





Carlos Correa Núñez, Mira Río 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	160	319	52	150

Total Hrs. Tit. +
Cont.

479

Total Horas
general

681

ESCUELA CARLOS CORREA NUÑEZ PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
ED. BASICA 1º CICLO	4	38	164
ED BASICA 2º CICLO	4	38	164

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44
UTP	44

TOTAL = 416



Liceo 2020

Docentes	Horas Titular	Horas Contrata	Horas SEP	Horas PIE
	500	713	158	194

Total Hrs. Tit. +
Cont.

1213

Total Horas
general

1447

LICEO HUALAÑE PLANTA AÑO 2020

TIPO DE EDUCACIÓN	Nº DE CURSO	CANTIDAD DE HORA PLAN DE ESTUDIO	CANTIDAD HORA CONTRATO 70/30
E. MEDIA	16	30	512
	16	12	208
Horas Artes	16	Electivo artes/música	19
Horas Plan Diferenciado	36	Electivo de formación diferenciada para 3° y 4° medio, el cual es electo en 3° en relación a los intereses de los/as estudiantes	39

16 cursos cada curso tiene 42 hrs. de programa de estudio, se divide en 30 y 12 hrs. para efecto de cálculo y facilitar la comprensión, conjuntamente de dar cumplimiento a la ley 20903.

DIRECTOR, EQUIPO TECNICO

CARGO/FUNCION	CANTIDAD DE HORAS
DIRECTOR	44
SUBDIRECTOR	44
INSPECTOR GENERAL	44
UTP	44
ORIENTADOR	44
ENCARGADO DE CONV	44

TOTAL : 1042





RESUMEN 2019 Y PROYECCIÓN 2020 TOTAL

Escuela	2017	2018
Monseñor Manuel L.	1301	1232
Amelia Vial de Concha	538	501
Barba Rubia	173	167
Caone	47	63
Orilla de Navarro	129	126
Eduardo Núñez F. Espinalillo	83	126
La Huerta	450	481
José Santos Aliaga Sauce	47	63
Carlos Correa N. Mira Río	479	416
Liceo	1213	1042
TOTAL	4460	4217

Diferencia: -243 hrs.

Personal Asistente de la Educación año 2020, el cual se mantiene sin sufrir variaciones en función a la estructura de cada establecimiento actual, que se detalla a continuación:





LICEO HUALAÑE						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	PLAZO FIJO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	PLAZO FIJO
TOTAL				132		
ASISTENTE PROFESIONAL	KINESIOLOGO	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	10	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				132		
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	30	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	SECRETARIA (O)	SECRETARIA (O)	LICEO HUALAÑE	44	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				250		
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	SEP	PLAZO FIJO
TOTAL				44		
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PARADOCENTE	TECNICO EN PROGRAMACION	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	SEP	INDEFINIDO
TOTAL				88		
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE SOCIAL	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	44	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	SICOLOGA	AYUDANTE DE AULA	LICEO HUALAÑE	30	SEP	PLANTA
TOTAL				74		

ESCUELA BARBA RUBIA						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. BARBA RUBIA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE SALA	AYUDANTE DE AULA	ESC. BARBA RUBIA	32	SEP	PLAZO FIJO
total				32		

ESC. JOSE SANTOS ALIAGA LOS SAUCES						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. JOSE SANTOS ALIAGA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. JOSE SANTOS ALIAGA	35	SEP	INDEFINIDO
total				35		

ESCUELA LA HUERTA DE MATAQUITO						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE PARADO	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADO	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				88		
ASISTENTE PROFESI	ASISTENTES DE PARVULOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE AUXILIA	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	INDEFINIDO
total				38		
ASISTENTE PARADO	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PARADO	TECNICO EN PROGRAMACION CG	PROGRAMADORA COM	ESC. LA HUERTA	44	SEP	PLAZO FIJO
total				82		
ASISTENTE PROFESI	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	44	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESI	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESI	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESI	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESI	FONOAUDILOGA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	21	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESI	ASISTENTE DE EDUC. DIFERENCIA	AYUDANTE DE AULA	ESC. LA HUERTA	38	SEP	PLAZO FIJO
total				82		
ASISTENTE PROFESI	SICOLOGA	SICOLOGA	ESC. LA HUERTA	16	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESI	FONOAUDILOGA	FONOAUDILOGA	ESC. LA HUERTA	16	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESI	SICOLOGA	SICOLOGA	ESC. LA HUERTA	42	PIE	INDEFINIDO
total				58		



ESCUELA MONSEÑOR MANUEL LARRAIN					
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total			132		
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
Total			264		
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTES DE PARVULOS	AYUDANTE DE AULA	38	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTES DE PARVULOS	AYUDANTE DE AULA	38	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTES DE PARVULOS	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTES DE PARVULOS	ASISTENTE TECNICO EN PARVULO	38	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	GENERAL	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	PLAZO FIJO
DOCENTE DE AULA	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total			328		
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	ASISTENTE SOCIAL	44	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PARADOCENTE	ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE AULA	44	SEP	INDEFINIDO
total			88		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	44	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	TECNICO EN PROGRAMACION	PROGRAMADORA COMPUTACION	44	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	SICOLOGA	SICOLOGA	44	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	FONOAUDIOLOGA	FONOAUDIOLOGA	12	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE SOCIAL	ASISTENTE SOCIAL	44	SEP	PLAZO FIJO
total			454		
ASISTENTE PROFESIONAL	KINESIOLOGO	KINESIOLOGO	43	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	PIE	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	SICOLOGA	SICOLOGA	43	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	FONOAUDIOLOGA	FONOAUDIOLOGA	42	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE EDUC. DIFEREN	AYUDANTE DE AULA	38	PIE	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	TECNICO EN DUC. ESPECIAL	AYUDANTE DE AULA	38	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	38	PIE	PLAZO FIJO
total			280		





ESCUELA AMELIA VIAL DE CONCHA						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	ADMINISTRATIVO	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	PLAZO FIJO
TOTAL				132		
ASISTENTE PARODOCENTE	PARODOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARODOCENTE	PARODOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARODOCENTE	PARODOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARODOCENTE	PARODOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	44	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				176		
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTES DE PARVULOS	ASISTENTE TECNICO EN PA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				38		
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	40	SEP	PLAZO FIJO
TOTAL				70		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	FONOAUDIOLOGA	FONOAUDIOLOGA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	8	SEP	CONTRATA
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE SOCIAL	ASISTENTE SOCIAL	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	20	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.AMELIA VIAL DE CONCHA D	38	SEP	INDEFINIDO
TOTAL				338		

ESCUELA CAONE						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.EDUARDO NUÑEZ FUENZA	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		

ESC.EDUARDO NUÑEZ FUENZALIDA DE ESPINALILLO						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC.EDUARD	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.EDUARD	30	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	FONOAUDIOLOGA	FONOAUDIOLOGA	ESC.EDUARD	8	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC.EDUARD	36	SEP	PLAZO FIJO
total				66		

ESC. ORILLA DE NAVARRO						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIO	AYUDANTE DE AULA	ESC. ORILLA DE N	44	GENERAL	INDEFINIDO
total				44		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. ORILLA DE N	26	SEP	PLAZO FIJO
total				26		



ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ						
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	44	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				44		
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	44	GENERAL	INDEFINIDO
ASISTENTE PARADOCENTE	PARADOCENTES	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	44	GENERAL	INDEFINIDO
TOTAL				88		
ASISTENTE AUXILIAR	AUXILIARES DE SERVICIOS	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	30	SEP	PLAZO FIJO
TOTAL				30		
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	30	SEP	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	38	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	ASISTENTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	30	SEP	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	AYUDANTE DE AULA	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	38	SEP	PLAZO FIJO
TOTAL				166		
ASISTENTE PROFESIONAL	TECNICO EN DUC. ESPECIAL	AYUDANTE DE AULA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	38	PIE	PLAZO FIJO
ASISTENTE PROFESIONAL	FONOAUDILOGA	FONOAUDILOGA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	35	PIE	INDEFINIDO
ASISTENTE PROFESIONAL	SICOLOGA	SICOLOGA	ESC. CARLOS CORREA NUÑEZ	44	PIE	PLAZO FIJO

Personal contratado Proyecto de Integración Escolar para año 2020

En relación a la proyección de la contratación del personal por el Proyecto de Integración Escolar, se hace mención que se usa la misma base año 2017 existente, sin embargo no se pudo precisar a esta fecha dado que la contratación del personal dependiente de este proyecto está supeditado a los diagnósticos, cantidad de estudiantes dados de alta, nuevo estudiantes que presenten alguna Necesidad Educativa Especial, por tanto, se establece que habrá variaciones pudiendo disminuir o aumentar el personal a contratar.

Número	CARGO	HORAS	ESTABLECIMIENTO
1	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
2	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
3	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
4	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
5	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
6	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
7	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
8	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
9	Profesora	44	Esc. Monseñor Manuel Larraín
10	Profesora	44	Liceo Hualañé
11	Profesora	44	Liceo Hualañé
12	Profesor	44	Liceo Hualañé
13	Profesora	44	Liceo Hualañé
14	Profesora	44	Esc. La Huerta de Mataquito
15	Profesora	44	Esc. La Huerta de Mataquito
16	Profesora	44	Esc. La Huerta de Mataquito



17	Profesora	40	Esc. Barba Rubia
18	Profesora	8	Esc. Caone
19	Profesora	36	Esc. Carlos Correa Núñez
20	Profesora	42	Esc. Carlos Correa Núñez
	Profesora	2	Esc. Carlos Correa Núñez
21	Profesora	44	Esc. Carlos Correa Núñez
22	Profesora	40	Esc. Orilla de Navarro
23	Profesora	44	Esc. Amelia Vial de Concha
24	Profesora	44	Esc. Amelia Vial de Concha
25	Profesora	44	Escuela Amelia Vial de Concha
27	Profesora	40	Esc. Eduardo Núñez Fuenzalida
28	Coordinación DAEM	44	DAEM Hualañé
29	Asistente técnico	38	Esc. Monseñor Manuel Larraín
30	Asistente técnico	38	Esc. Monseñor Manuel Larraín
31	Asistente técnico	38	Esc. Monseñor Manuel Larraín
	Asistente Técnico	38	Esc. Carlos Correa Núñez
32	Psicóloga	16	8 horas Esc. La Huerta de Mataquito 8 horas Esc. Eduardo Núñez Fuenzalida
33	Psicóloga	43	43 horas Esc. Monseñor Manuel Larraín
34	Psicólogo	26	16 horas Liceo Hualañé 5 horas Esc. Barba Rubia 5 horas Esc. Orilla de Navarro
35	Psicólogo	18	9 horas Esc. Amelia Vial de Concha. 9 Esc. Carlos Correa Núñez
36	Fonoaudióloga	16	8 horas Esc. La Huerta de Mataquito 8 horas Esc. Amelia Vial de Concha
37	Fonoaudióloga	42	34 horas Esc. Monseñor Manuel Larraín 8 horas Esc. Eduardo Núñez Fuenzalida.
38	Fonoaudiólogo	21	9 horas Esc. Carlos Correa Núñez 6 horas Esc. Orilla de Navarro 3 horas Esc. Barba Rubia 3 horas Esc Caone



39	Kinesiólogo	43	38 horas Esc. Monseñor Manuel Larraín 5 Horas Esc. Carlos Correa Núñez
40	Kinesióloga	13	3 horas Esc. Amelia Vial de Concha 10 Liceo de Hualañé
41	Monitora de cocina	10	Esc. Monseñor Manuel Larraín
42	Monitora de manualidades	10	Esc. Monseñor Manuel Larraín
43	Profesor de ed. Física	10	Esc. Monseñor Manuel Larraín





- CAPITULO Nº 8 -

FONDO DE APOYO A LA EDUCACIÓN PÚBLICA

GESTIÓN 2017-2020



PLAN DE FORTALECIMIENTO

FONDO DE APOYO A LA EDUCACIÓN PÚBLICA 2019

I. M. DE HUALAÑÉ

COMPONENTE	ACTIVIDAD	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	MONTO TOTAL
1. Mejoramiento de habilidades y capacidades de gestión para la Educación Municipal.	Concurso de Director/a Escuela Monseñor Manuel Larraín	Porcentaje del monto ejecutado	Acto administrativo que apruebe el nombramiento, Comprobantes de Egreso	\$ 2.000.000
3. Administración y normalización de los establecimientos.	Pago de remuneraciones de docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales.	Porcentaje del monto ejecutado	Formulario de Remuneraciones y Comprobante de Egreso.	\$ 83.226.996
	Pago de indemnizaciones legales a docentes y/o asistentes de la educación de los establecimientos	Porcentaje del monto ejecutado	Acto administrativo que aprueba el cese de funciones, Finiquito y Comprobantes de Egreso.	\$ 33.245.842
4. Mantención, conservación, mejoramiento y regularización de inmuebles e infraestructura.	Gastos requeridos para actividades de diagnóstico de la infraestructura de los establecimientos educacionales, estudios, pre inversión y de preparación y desarrollo de los diseños de arquitectura y especialidades.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas, y/o Comprobante de Egreso.	\$ 37.500.000
	Mantención, mejoramiento, conservación y/o regularización de la	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas, y/o Comprobante de Egreso.	\$ 10.125.355



	infraestructura de los establecimientos educacionales.			
5. Mejoramiento actualización y renovación de equipamiento y mobiliario.	Adquisición de herramientas, maquinarias y equipamiento necesarios para el mantenimiento de los establecimientos.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 8.000.000
	Adquisición de mobiliario escolar y/o artículos de alhajamiento para los establecimientos.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 8.500.000
6. Transporte escolar y servicios de apoyo.	Contratación de transporte escolar para traslado de estudiantes (Hogar – Establecimiento / Establecimiento – Hogar).	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 116.001.483
	Gastos de operación y/o mantención del servicio de transporte escolar de establecimientos rurales.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 18.000.000
7. Participación de la comunidad educativa.	Contratación de servicio y/o adquisición de insumos para actividades de difusión del proyecto educativo, captación de matrícula, convivencia escolar y/o participación de los integrantes de la comunidad escolar.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 54.143.118



	Contratación de servicio y/o adquisición de insumos para la realización de talleres deportivos, musicales, artísticos, cívicos, entre otros.	Porcentaje del monto ejecutado	Contrato, Orden de compra, Facturas y/o Comprobante de Egreso.	\$ 17.500.000
TOTAL				\$ 388.242.794