

Dimensión Gestión Pedagógica

Gestión Curricular	
EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
Acciones	Avanzar en la recuperación de aprendizaje post pandemia
	Considerando las Progresiones de objetivos de aprendizaje en lenguaje y matemática
	Estableciendo ruta de aprendizaje con dos años de desfase.
	Propiciar la integración curricular en Proyectos de Medio ambiente y salidas Pedagógicas
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.
Acciones	Desarrollar la expresión y comprensión oral en todas las asignaturas
	Potenciar la fluidez y la comprensión lectora en todas las asignaturas
	Aplicar el juego como estrategia pedagógica
	Sistematizar acciones de fomento lector desde las bibliotecas CRA
	Acompañamiento a los equipos de gestión en la implementación de lineamientos comunales: lenguaje y matemática.
Elaboración de un plan técnico pedagógico consensuado por la comunidad educativa, basado en el modelo neuroeducativo, que dé respuestas a las necesidades integrales.	
4.3	El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Acciones	Modelo neuroeducativo
	Establecer rutas de aprendizaje de acuerdo a los resultados de pruebas de salida 2022
	Desarrollar una rutina pedagógica neuroeducativa diversificada y rutinas de pensamiento
	Evaluar avance en el logro de objetivos de aprendizaje en espiral
	Propiciar codocencia para atender a la diversidad en el aula
Propiciar el trabajo colaborativo del equipo interdisciplinario.	
4.4	El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.
Acciones	Equipos directivos organizar acompañar a los docentes en dos modalidades: Acompañamiento: instancia en que el directivo colabora en el desarrollo de la clase. Observación: instancia en que el directivo solo observa la rutina de la clase para apreciar incorporación de sugerencias dadas a los docentes.
	Elaboración de un sistema de acompañamiento al equipo de aula, incluyendo también aspectos de convivencia escolar. Este sistema contiene instrumentos de monitoreo elaborados por las unidades técnicas de cada comunidad educativa; teniendo como base la rutina pedagógica, modelamiento de clases y la Curricularización de los profesionales de la educación.
	Estableciendo reuniones o consejos de ciclos que permitan reflexionar sobre los aspectos observados, los trabajos realizados y los desafíos pedagógicos enfrentados. Permitiendo tomar acuerdos, retroalimentar y monitorear los procesos.
4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.
Acciones	Análisis de diagnóstico educativo de salida 2022
	Análisis de evaluaciones de Nivel lector final 2022 2° a 5°
	Análisis de evaluaciones Nivel lector 4° Básico 2023
	Análisis de evaluaciones intermedias de comprensión lectora y resolución de problemas SM 2023
	Análisis comparativo evaluación inicial 2022 e intermedia 2023 SM comprensión lectora y resolución de problemas,
Análisis comparativo de resultados SIMCE4° básico 2018 y 2022	

Modelamiento a equipos directivos de modalidad de entrega y análisis de información de evaluaciones.
Potenciar la aplicación del Decreto 83: diversificar
Propiciar la implementación del Decreto 67: evaluación de procesos
Diversificar las modalidades de evaluación
Sistematizas la retroalimentación a los estudiantes

Enseñanza y Aprendizaje en el aula

EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
5.1	Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.
Acciones	Potenciar dominio de los docentes en la progresión de habilidades implícitas en los objetivos de aprendizaje, de lenguaje y matemática.
	Intencionar trabajo con objetivos transversales en progresión
	Propiciar la integración curricular, de modo de optimizar tiempos y recursos.
5.2	Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.
Acciones	Modelamiento de clases para uso de textos SM: competencias SM en comprensión lectora y resolución de e problemas de 3° a 7° básico 2022, y de 3° a 8° en 2023.
	Modelamiento de rutina pedagógica con enfoque neuroeducativo
	Modelamiento de trabajo con rutinas de pensamiento
	Apoyo al trabajo docente a través de Dossiers de: modelo neuroeducativo, precursor de la lectura, lectoescritura inicial, comprensión lectora de 5° a IV medio creados por asesores DAEM
5.3	Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.
Acciones	Implementar rutina pedagógica indagatoria y diversificada para que todas y todos los estudiantes desarrollen motivación al logro en las asignaturas de lenguaje y matemática
	Sistematizar la potenciación de objetivos transversales través de la participación del equipo de convivencia en el aula.
	Propiciar el trabajo con profesores jefes y equipo de convivencia a fin de apoyar en la asignatura de orientación el desarrollo del programa en progresión
5.4	Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.
Acciones	Dominio del proceso de retroalimentación planteado en el Decreto 67 a través de talleres con docentes y asistentes de la educación durante el tercer trimestre del 2023
	Sistematización de la retroalimentación al aplicar un instrumento de evaluación.
	Creación de modelos de registro de avances del proceso de retroalimentación a los estudiantes

Apoyo al desarrollo del estudiante

EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.
Acciones	Programa de Integración: enfoque biopsicosocial y no biomédico en definición de necesidades educativas especiales
	Atención a la diversidad basada en Necesidades Educativas
	Definir modelo de PAI-PACI comunal
	Acompañamiento equipos PIE
	Ley 21.545, Ley TEA. Equinoterapia

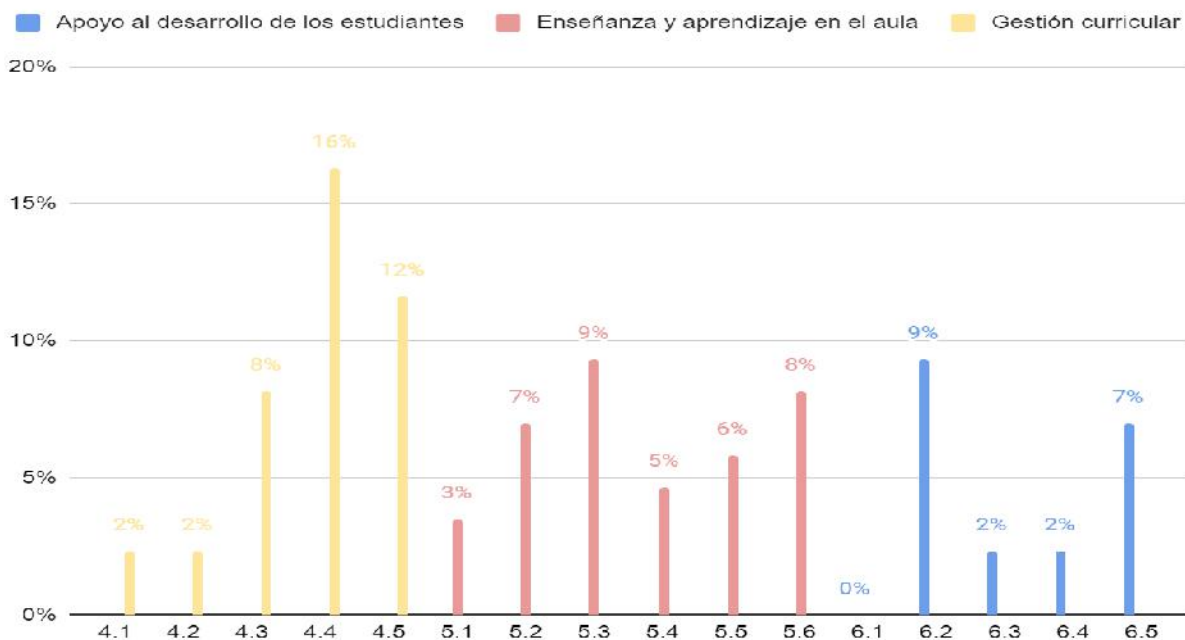
	Coordinación de equipo de aula, equipo de convivencia y jefe de UTP
	Jornada evaluación primer semestre: matrices
	Análisis de Matriz B 2022 y 2023 a fin de pesquisar dificultades y remediales aplicadas por los docentes.
	Análisis de Matriz D (PIE) 2022 y 2023 a fin de pesquisar dificultades y remediales aplicadas por el equipo PIE.
	Caracterización de estudiantes de 4° básico con docente de aula, UTP y equipos de aula a fin de aplicar remediales oportunas.
	Entrega material manipulativo para matemática
	Modelamiento asignatura matemática 4° básico.
6.2	El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
Acciones	Identificar estudiantes con alto rendimiento en evaluaciones externas de modo de definir diversificación de ruta de aprendizaje respecto del resto de los estudiantes del curso.
	A través de encuestas de interés definir los talleres extracurriculares y talleres JEC
6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.
Acciones	Apoyo emocional y socioemocional
	Abordaje: Redes curriculares para equipos de convivencia Acompañamiento
	Trabajo conjunto de equipo de convivencia y profesor(a) jefe, de modo de caracterizar a cada curso y definir estudiantes con necesidades de intervención
	Participación de equipo de convivencia en horario de Orientación en todos los cursos
	Curricularización del trabajo del equipo de convivencia
	Trabajo articulado con redes externas al establecimiento a fin de brindar soluciones integrales a problemáticas diversas.
	Análisis de Matriz A que caracteriza a los cursos por tipo de dificultades. (pedagógicas analizadas en 6.1)
	Análisis de Matriz C (Convivencia) 2022 y 2023 a fin de pesquisar dificultades y remediales aplicadas por el equipo de convivencia
	Implementar proceso denuncias DAEM
	Trastorno del Espectro autista.
6.4	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.
Acciones	Equipo de convivencia se coordina con profesores jefes trayectoria de estudiantes con ausentismo
	Equipo de convivencia realiza monitoreo de estudiantes con ausentismo crónico. (trabajadoras sociales)
	Desarrollo de acciones definidas por cada establecimiento respecto del programa de proretención.
	Activación del proyecto de Revinculación 2023 para estudiantes desertores y ausentismo crónico (estudiantes en riesgo de deserción)
6.5	El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.
Acciones	Pesquisar procedencia de estudiantes extranjeros (Tabla por nacionalidad)
	Realizar acciones en conjunto con oficina de la inclusión y diversidad: 1.-Capacitación sobre la ley 20.609 (Medidas contra la discriminación) Encargados de convivencia 2.-Jornada de promoción de derechos NNA migrantes y proceso de regularización con apoderados de colegios y jardines infantiles.

DIMENSIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

DEBILIDADES

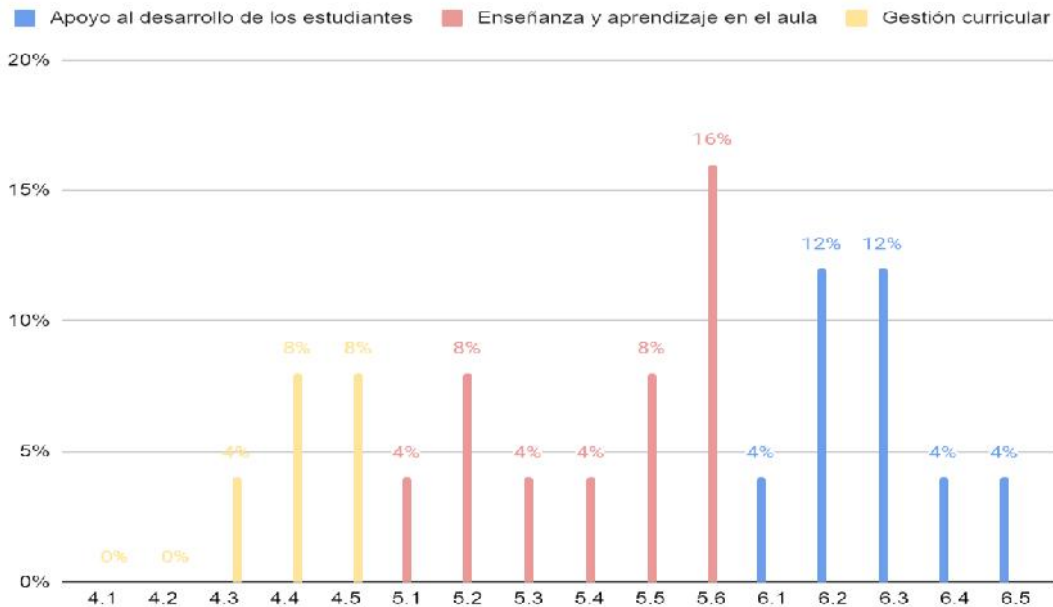


En relación con las debilidades determinadas en la dimensión de **gestión pedagógica**, figura con una importante tendencia el estándar indicativo 4.4 el cual corresponde a “El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases”. El estándar 4.5 “El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas”. Es importante destacar que ambos estándares concentran el 28% de las debilidades de la dimensión.

Es importante indicar que la subdimensión de gestión curricular es la que concentra los dos estándares indicativos donde se perciben la mayor cantidad de debilidades, en contraparte la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes comprende la menor identificación como debilidad.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

AMENAZAS

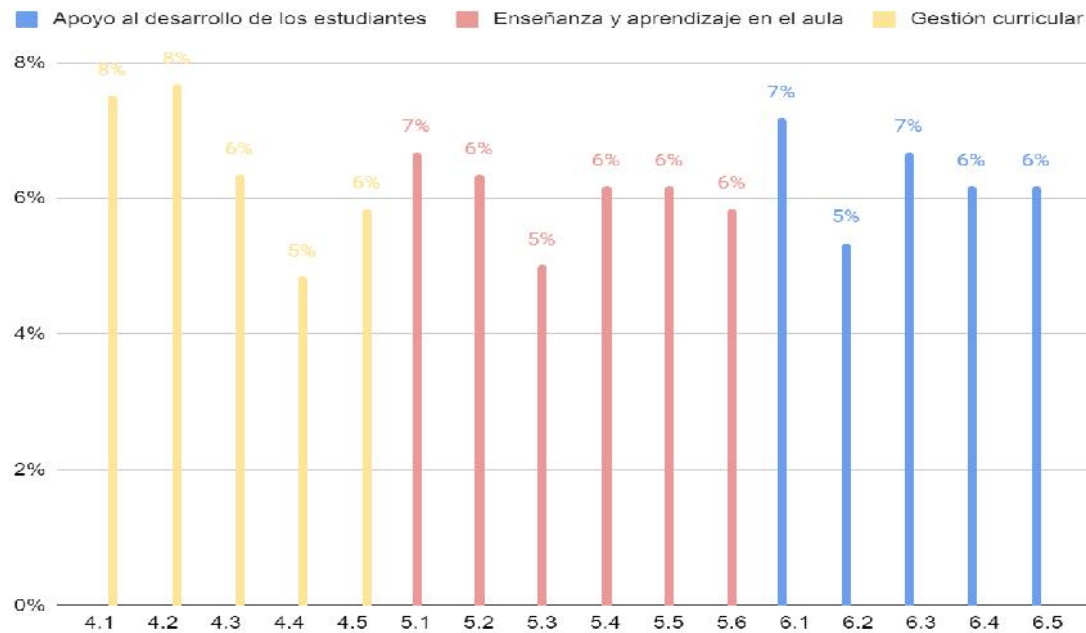


Referente a las **amenazas** llama la atención el estándar 5.6 “Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que destine al proceso de enseñanza-aprendizaje”, este estándar, concentra un 16% de las preferencias, el estándar 6.2 “El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas” y el estándar 6.3 “El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos”. Estos estándares se perciben como los estándares más amenazantes para la comunidad con un 40% de las preferencias.

La subdimensión con mayor prevalencia como amenaza corresponde a enseñanza y aprendizaje en el aula, concentrando sobre el 40% de las preferencias. Destaca la gestión curricular como la subdimensión con la menor frecuencia, esto radica en el análisis de debilidades, en la cual figura con la mayor frecuencia, esto responde a este bajo nivel de presencia como amenaza.



DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA FORTALEZAS

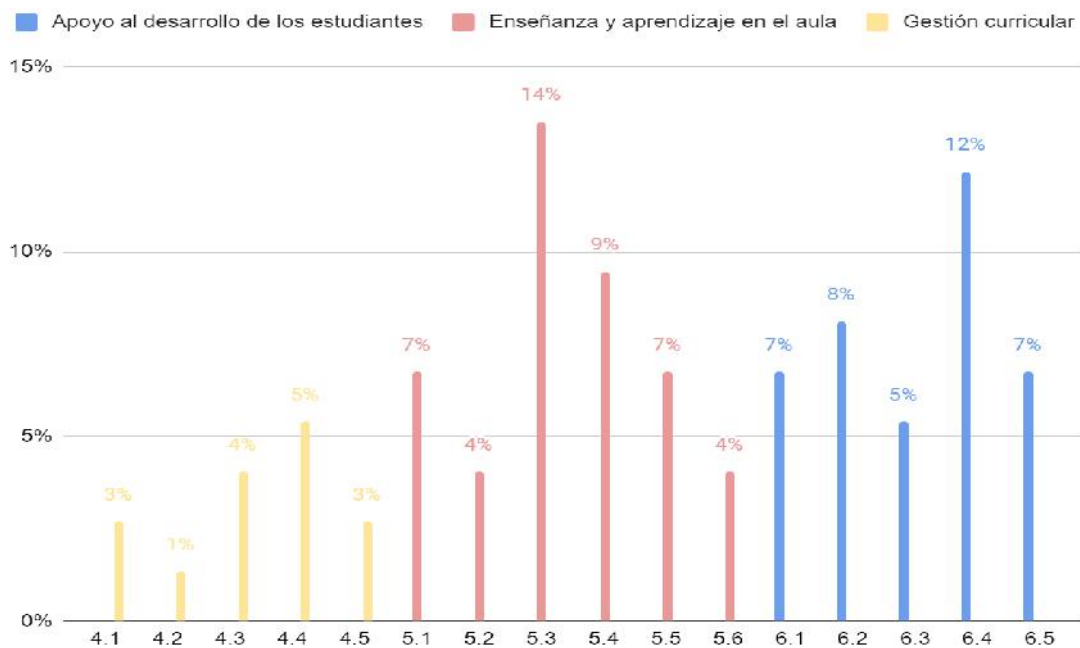


En términos globales, el análisis de fortalezas destaca la homogeneización de las preferencias de la comunidad, en donde los picos de tendencia son los menos abruptos.

El estándar 4.2 correspondiente a “El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículo” se presenta como el estándar con mayor fortaleza, en contraparte el estándar 4.4 “El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases” se presenta con la menor preferencia, la cual se ubica por debajo del 5%, en específico en este estándar, existe coherencia con la determinación de debilidades, en donde se describe como la mayor debilidad en la dimensión de gestión pedagógica.



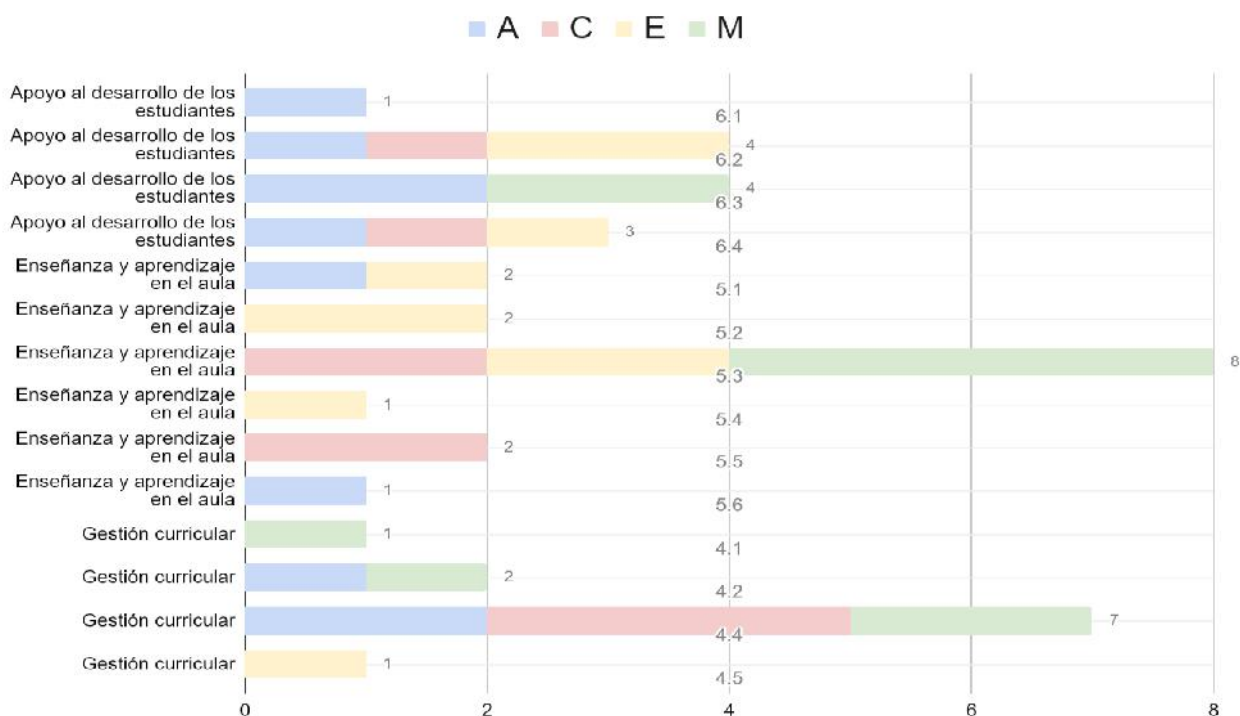
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA OPORTUNIDADES



Se visualiza como el estándar con mayor prevalencia en **oportunidades** el 5.3 “Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura”, al cual le sigue en preferencias al estándar 6.4 “El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar”. Ambos estándares se presentan con un importante grado de preferencia en comparación con los otros, ante lo cual es sencillo identificar las líneas de tendencia.

La subdimensión de gestión curricular se visualiza con una baja tendencia en relación con las oportunidades, es importante destacar que proporcionalmente se encuentra una baja relación con las otras dimensiones de análisis DAFO.

Preferencia CAME
Dimensión Gestión Pedagógica



En la dimensión de la **gestión pedagógica** en el análisis CAME, se **JK** de tendencia, en primer lugar el estándar 5.3, correspondiente a “Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura”, en este estándar se establecen 8 acciones por parte de las comunidades educativas de la comuna de las cuales en un 50% corresponde a acciones enfocadas en mantener, un 25% en corregir y un 25% en afrontar. Este abordaje del estándar tiene coherencia con lo establecido en el análisis DAFO, en el cual fue determinado como el estándar con mayor prevalencia como oportunidad y como el tercer estándar con mayor incidencia en las debilidades de la dimensión. En referencia a los estándares priorizados en el PADEM del 2023, este estándar no se encontraba dentro de las líneas estratégicas de ese año, llama la atención que al determinar este estándar como un foco de intervención para el PADEM 2024, implica un cambio de prioridades, en especial relacionado con la subdimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Estándar Indicativo de Desempeño	CAHE	Acción
4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.	A	Acompañamiento transvisual y colaborativo
	A	Optimizar tiempos y acompañamientos focalizados breves y retroalimentaciones grupales
	C	Calendarización de entrada al aula para observación de clases acompañada de retroalimentación al docente
	C	El equipo directivo y el técnico pedagógico, acompaña a los docentes mediante la observación en el CRA
	C	Mejorar plan de acompañamiento al equipo de aula, aplicable a diversas asignaturas y que sea aplicable en los establecimientos con criterios similares
	M	Generar un plan de acompañamiento en aula semestral que considere el modelamiento por parte del equipo directivo con sus respectivas retroalimentación
	M	Lineamientos claros y efectivos
6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.	A	Elaborar estrategias comunales que impartan el apoyo a los estudiantes
	A	Se pregunta, se investiga y se afronta
	M	Mantener una comunicación efectiva con la comunidad educativa
	M	Registro de historial del estudiante a través de alguna plataforma para la entrega de información de cada establecimiento
6.4 El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar	A	Promover artículos de vida para el apoyo de estudiantes y familias con dificultades
	C	Generar más apoyo y compromiso por parte de los docentes y aprendizaje
	E	Realizar talleres vacacionales en el CRA
6.2 El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.	A	Potenciar el trabajo colaborativo del equipo de aula para ejecutar estrategias concretas dentro del aula
	C	Programa para el desarrollo de alumnos destacados
	E	Generar un plan anual que contemple estrategias para potenciar a estudiantes con habilidades destacadas
	E	Levantar las necesidades y los intereses de los alumnos para realizar talleres extraprogramáticos. Tener docentes especialistas en arte musical

5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.	C	Fortalecimiento del acompañamiento de aula en cursos complejos. Compartir buenas prácticas. Reconocer esfuerzos positivos
	C	Incorporar metodología neuroeducativas en las clases que permitan generar vínculos con sus estudiantes
	E	Generar estrategias de vínculo sobre todo en orientación y capacitación a los docentes
	E	Herramientas. Charlas motivacionales didácticas
	M	Continuar con planificación lúdica, fortaleciendo la práctica lúdica que motivan a los y las estudiantes, monitoreo constante
	M	Potenciar la búsqueda constante de estrategias innovadoras y significativas para motivar a los estudiantes
	M	Sostener orientaciones lúdicas que generen aprendizajes significativos
	M	Taller docente: el docente como figura de apego secundario

Dimensión de Formación y Convivencia

FORMACIÓN	
EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
7.1	El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
Acciones	Orientaciones a equipo de convivencia a fin de acompañar al profesor jefe en asignatura de orientación
	Participación en Talleres de red comunitaria
7.2	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente.
Acciones	Orientaciones a equipo de convivencia a fin de acompañar al profesor jefe en asignatura de orientación
	Creación de un plan de intervención
7.3	El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.
Acciones	Talleres de orientación vocacional LPV
7.4	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.
Acciones	Realizar talleres de promoción y prevención en la asignatura de orientación
	Actividad Día del deporte
	Activación de trabajo colaborativo en establecimientos por parte de SENDA previene y su estrategia "prePARA2", la cual, considera las herramientas y recursos del Continuo Preventivo y que desarrollan los docentes en los establecimientos.
7.5	El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.
Acciones	Realizar encuentro una vez al año
	Participar en Pasacalle
	Desarrollar temáticas socioemocionales en reuniones de apoderados.

CONVIVENCIA

EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
8.1	El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
Acciones	<p>Propiciar neuroliderazgo en los equipos Directivos</p> <p>Congreso educación emocional</p> <p>Capacitación IST</p> <p>Talleres HPV</p>
8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.
Acciones	<p>asesoría Superintendencia</p> <p>Participar en actividades de la oficina municipal de Inclusión y Diversidad</p> <p>Talleres emanado del MINEDUC Media</p>
8.3	El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.
Acciones	<p>Socializar Reglamento de Convivencia en las comunidades educativas</p> <p>Difundir el Reglamento de Convivencia con todos los estamentos de la Comunidad Educativa</p> <p>Asegurar la correcta difusión de la normativa de convivencia escolar mediante canales oficiales, y generar acompañamiento para su monitoreo y cumplimiento.</p>
8.4	El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.
Acciones	<p>Socializar reglamento internos en la comunidades educativas</p> <p>Revisar los reglamentos internos en cada Comunidad Educativa, monitorear y optimizar.</p>
8.5	El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.
Acciones	<p>Apoyo con asistentes de la educación en Inspectoría</p> <p>Capacitación en temáticas de seguridad escolar y prevención de riesgos a personal que desempeña funciones de apoyo a los estudiantes.</p> <p>Capacitación IST</p>
8.6	El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.
Acciones	<p>Acciones preventivas.</p> <p>Actualizar protocolos de actuación</p> <p>Establecer procedimientos para derivación a redes internas y externas</p> <p>Establecer trabajo en red a fin de responder oportunamente a necesidades de todos y todos los estudiantes.</p>

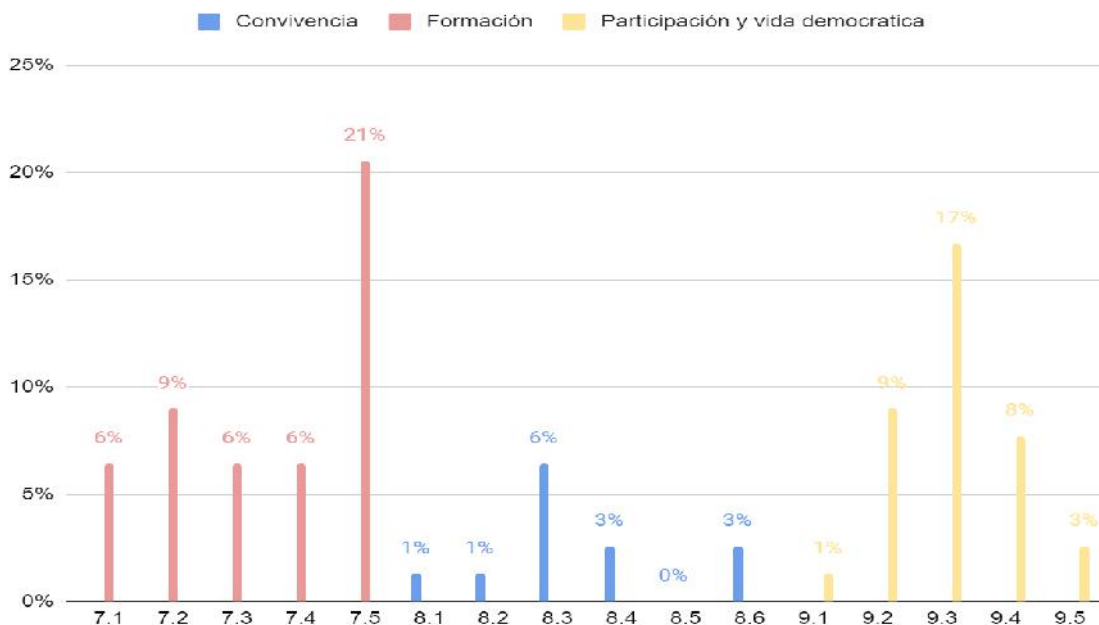
Participación y Vida democrática

EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
9.1	El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.
Acciones	Actividades que propician la identidad en cada establecimiento
9.2	El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos.
Acciones	Desarrollar actividades en alianza con medio ambiente municipal
	Desarrollar acciones con entidades externas comunales, provinciales, regionales y nacionales.
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.
Acciones	Acompañar a los Centros de estudiantes en el desarrollo de sus acciones.
	Fomentar el desarrollo de instancias de encuentros entre estudiantes.
9.4	El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.
Acciones	Potenciar liderazgos estudiantiles a través de talleres intra e inter-establecimientos.
	Desarrollar encuentro con CCEE, con el apoyo de la oficina de Juventud y otros
9.5	El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
Acciones	Encuentro Centro de Estudiantes
	Encuentro Centros de Padres
	Encuentro Consejos Escolares

DIMENSIÓN DE GESTIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR



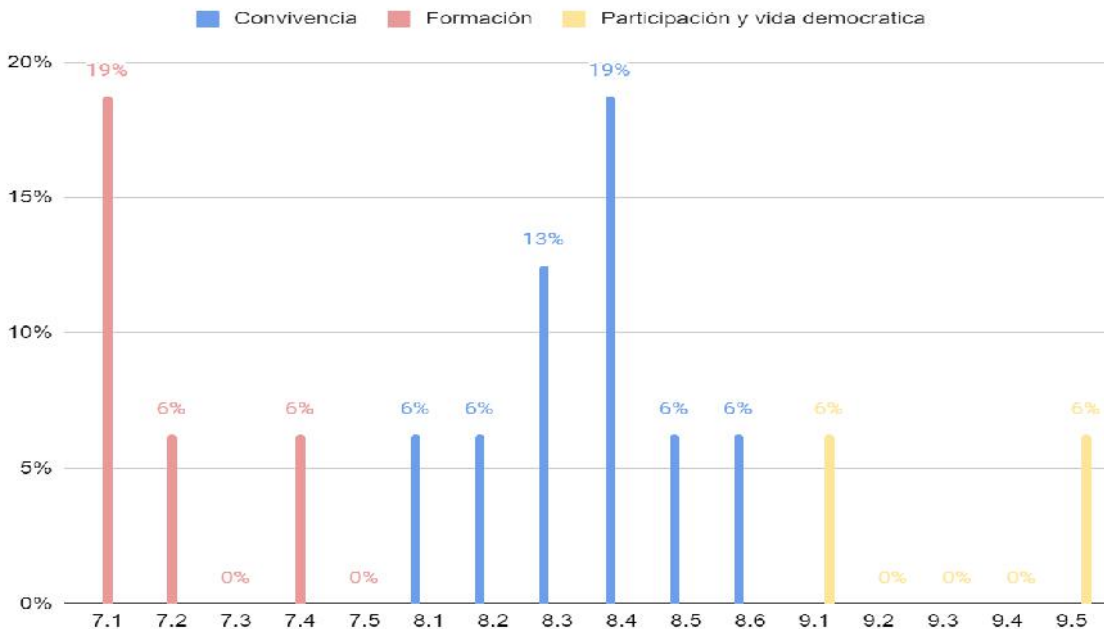
DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR DEBILIDADES



En relación a las debilidades determinadas por la comunidad, llama la atención la tendencia que se revela en dos estándares, con un 21% de las debilidades destaca el estándar 7.5 que corresponde a “El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes” y con un 17% de las preferencias el estándar 9.3 el cual indica que “El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas”.

En relación con subdimensiones con un 48% de las preferencias de debilidades se ubica la correspondiente a Formación, con el menos porcentaje de debilidades se encuentra la subdimensión de Convivencia.

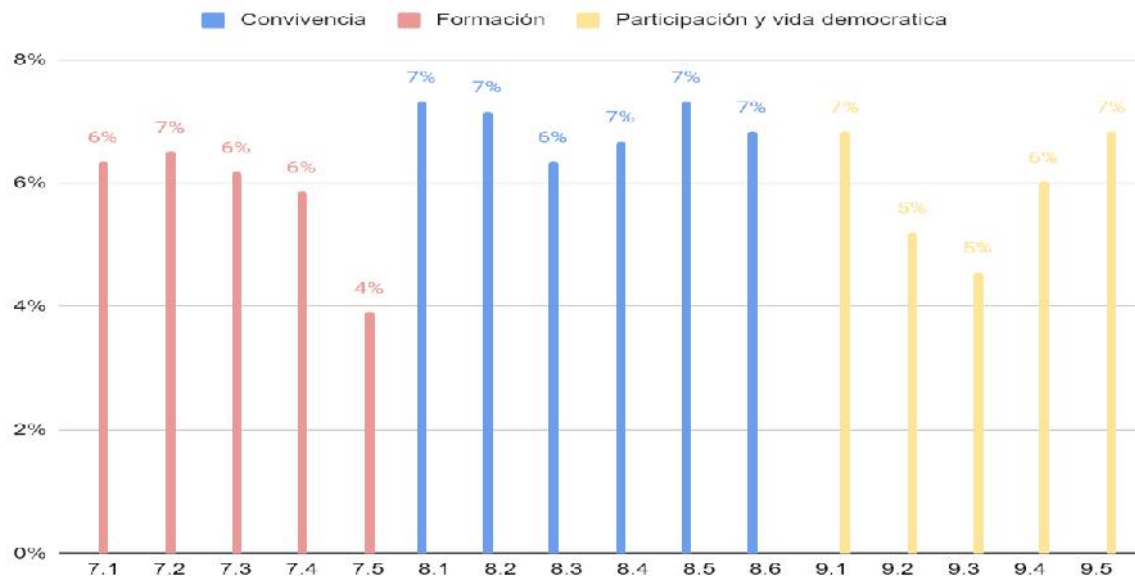
DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR AMENAZAS



Referente a las **amenazas** existen tres peak de tendencia bien marcados, el estándar 7.1 “El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional” y el 8.4 “El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas”, ambos con 19% de la identificación con amenazas y con un 13% de las amenazas figura el estándar 8.3 que corresponde a “El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común”.

La dimensión de **Convivencia** concentra el 56% de las amenazas, aspecto que contrasta con las debilidades, en donde esta subdimensión se establece como la más baja. Esto permite concluir que esta subdimensión es vista desde una perspectiva externa y que afecta a las comunidades, existiendo poco o nulo control sobre esta.

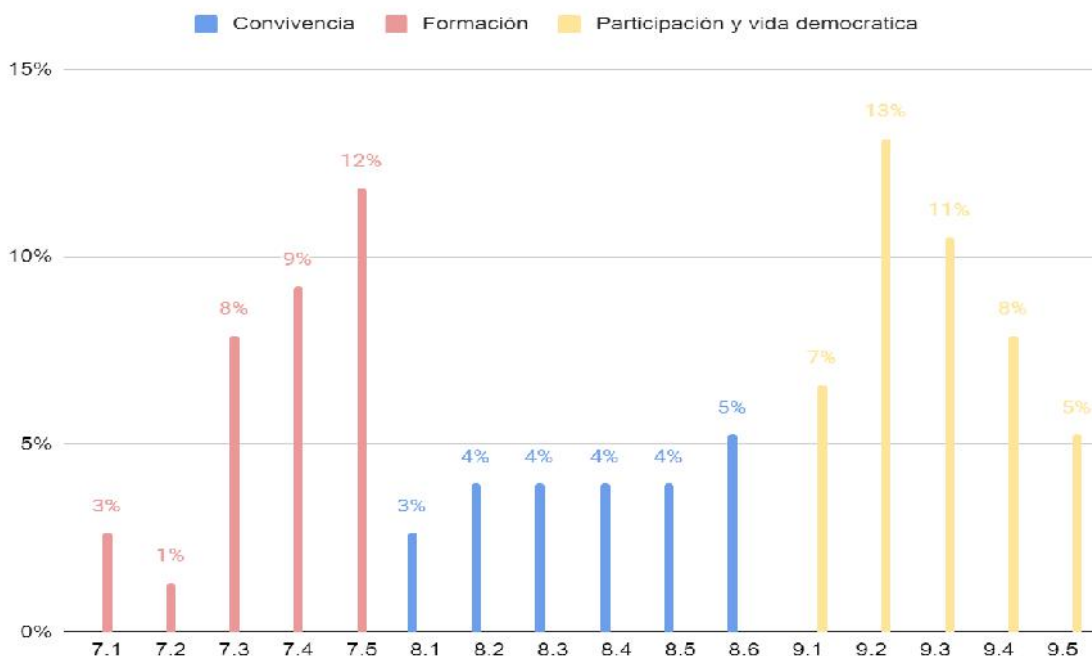
DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR FORTALEZA



Referente a las fortalezas, existe una tendencia clara, presentando equivalencia entre los estándares como fortalezas, para poder analizar este gráfico es necesario observar los estándares que escapan de esta distribución y que en lo particular corresponde a indicadores que se encuentran bajo la media, en este caso el estándar 7.5 que corresponde a “El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes” se encuentra con un 4%, además este indicador concuerda con su distribución en las debilidades, en la cual se presenta como un peak de tendencia. El otro estándar que es necesario observar con atención corresponde al 9.3 que indica “El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas”, al igual que en el estándar anterior, este se establece como un peak de debilidades, lo que nos permite identificar con facilidad estándares priorizados en esta dimensión.

Las subdimensiones se distribuyen de forma equitativa no existiendo tendencias marcadas entre sus estándares.

DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR OPORTUNIDADES

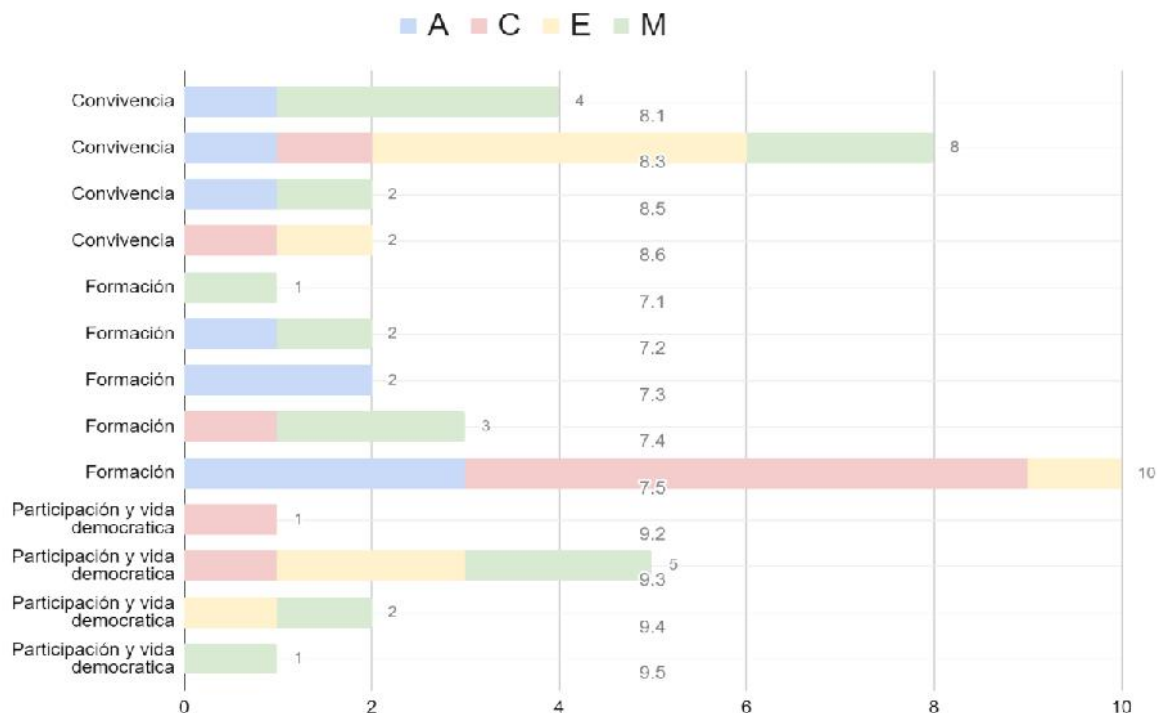


En relación con las oportunidades identificadas se puede destacar el estándar 9.2 “El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad la sociedad y el medioambiente, y los motivan a realizar aportes concretos”, el cual concentra el 13% de las oportunidades y el estándar 7.5 que corresponde a “El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes”, con un 12%, es importante indicar que este estándar, tiene la característica que se visibiliza como la mayor debilidad en la dimensión de convivencia escolar, por lo cual desde la perspectiva de posibilidades de mejora, existe un margen de desarrollo desde esta visión, ya que a su vez también se visualiza como una oportunidad.

La subdimensión de Convivencia se visibiliza con las menores oportunidades, lo cual contrasta con las amenazas, en donde es la subdimensión con mayor prevalencia.



Preferencia CAME
Dimensión Gestión Convivencia Escolar



En la dimensión de la **Gestión de Formación y Convivencia Escolar** en el análisis CAME, se evidencian tres peak de tendencia. En primer lugar el estándar 7.5 “El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes”, este estándar figura con 10 acciones de las cuales en su mayoría corresponde a acciones para corregir, seguido por afrontar y finalmente por explotar, no se establecieron acciones para mantener. En el PADEM 2023 se establece este estándar como focalizado y a partir del análisis que hace la comunidad para el PADEM 2024 se ratifica esta condición.

El estándar 8.3 que indica “El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común”, figura con 8 acciones las cuales están dispuestas en la totalidad del análisis CAME, con una importante tendencia hacia las acciones para explotar. Esto tiene sentido con la subdimensión de Convivencia, la cual tiene su enfoque desde el ámbito de amenazas y oportunidades, por lo cual se abordan desde una perspectiva externa al control. En el PADEM 2023 se establece este estándar como focalizado y a partir del análisis que hace la comunidad para el PADEM 2024 se ratifica esta condición.

El estándar 9.3 establece “El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas, figura con 5 acciones las cuales están distribuidas heterogéneamente, este estándar se incorpora al PADEM 2024, siendo vista fuertemente como un debilidad, pero al mismo tiempo se visibiliza como un oportunidad, por lo permiten identificar este estándar como una oportunidad de mejora.

Estándar	CAME	Acción
8.3 El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común	A	Redactar el PISE con lenguaje más técnico de manera que se comprenda mejor
	C	Realizar monitoreo a través del equipo directivo para semestralmente cuantificar cuantas acciones fueron realizadas por el equipo de convivencia para difundir manual,
	E	Generar espacios de participación y entrega de sugerencias de los apoderados aprovechando su presencia en la escuela
	E	Monitorear las estrategias implementadas en relación con las medidas aplicadas del reglamento interno.
	E	Realizar monitoreo y seguimiento para asegurar la correcta difusión (IDEM 2022)
	E	Socializar y fortalecer el conocimiento del reglamento de convivencia tanto de apoderados como comunidad educativa
	M	Difundir y socializar el reglamento de convivencia escolar al momento de la matrícula e integrar un anexo en la agenda escolar
	M	Socializar de manera masiva por cada EE sus protocolos y R.I. de convivencia escolar
9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.	C	Promover espacios y/o experiencias educativas enriquecedoras a través de debates, fundamentación en sus respuestas, análisis de casos.
	E	Crear espacios de opinión para los estudiantes. Crear instancias deportivas para fomentar la sana convivencia.
	E	Toda acción tenga foco pedagógico, considerando la opinión e interés de los estudiantes
	M	Fortalecer acciones del plan del centro de estudiantes junto a la participación
	M	Toda actividad tanto del colegio como por invitación de DAEM sea consultada a estudiantes para saber sus intereses y opiniones
7.4 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.	C	Monitorear de parte de los docentes o inspectores que las colaciones sean saludables y realizar charlas de vida saludable
	M	Aumentar las conductas de autocuidado, incorporando a toda la comunidad educativa
	M	Encuentros deportivos, artes, ciencias y recreación, entre las comunidades educativas
8.1 El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.	A	Elaborar e implementar un plan de convivencia participativo, en el que toda la comunidad escolar sea parte
	M	Consejos de profesores haga saber la diferencia entre consejo de curso y orientación
	M	Desarrollar acciones de capacitación, acompañamiento, retroalimentar y evaluar para evitar situaciones de conflicto entre los miembros de la comunidad educativa.
	M	Revisar, modificar y socializar los perfiles de cada integrante de la C.E. que asegure el buen trato

7.5 El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.	A	Crear estrategias comunicacionales para invitar a la comunidad a las diferentes actividades
	A	Planificar actividades que involucren a apoderados partiendo por lo socioafectivo hasta lo académico
	A	Promover el día de la familia
	C	Actividades que involucren a los apoderados
	C	Desarrollar un plan de formación para padres y sistema de seguimiento para asegurar la participación. Fortalecer los centros de padres.
	C	Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar encuentros con PP.AA. con foro en temas pedagógicos de pertenencia recreativa y valórica
	C	Generar instancias de participación para apoderados, estudiantes y comunidad educativa donde se sientan involucrados
	C	Incorporar en el PACE hitos tales como: -Traspaso de miel y egreso -Ceremonia lectura -Día de la familia -Efemérides
	C	Realizar talleres para apoderados y así generar apego con el establecimiento y compromiso
E	Realizar una carta Gantt en la cual se presente y planifiquen actividades semestrales, en las cuales puedan participar	

En la tabla anterior, se puede observar los estándares que tuvieron 3 o más acciones asociadas a esta dimensión desarrolladas por las comunidades, estableciendo de esta forma una base sólida para el desarrollo de líneas estratégicas que tengan coherencia con la visión comunal para las alternativas de mejora.

En relación con el criterio anteriormente expuesto, en esta dimensión se extraen 6 estándares y 30 acciones que serán un insumo clave para los líderes pedagógicos y el desarrollo de los planes estratégicos para el año 2024.

Esta dimensión es la que establece la mayoría cantidad de acciones proporcionadas por las comunidades escolares.

Dimensión de Gestión de Recursos

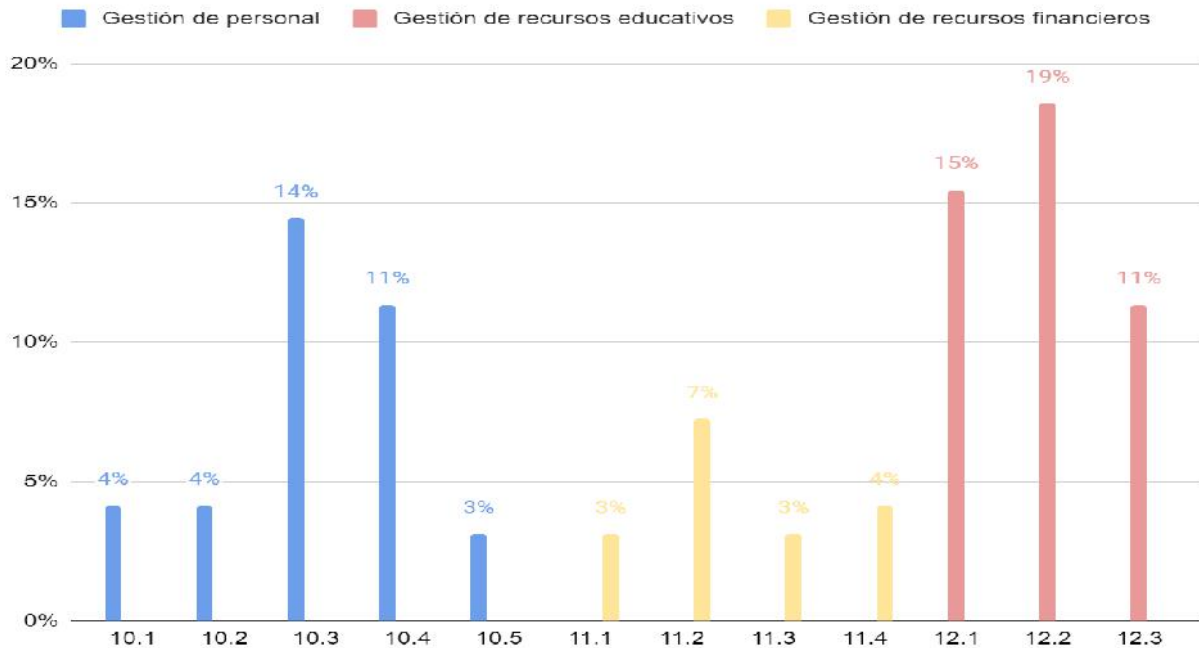
Gestión del Personal	
EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
10.1	El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.
Acciones	Trabajar junto a los establecimientos educacionales para proveer reemplazo de licencias médicas.
	Implementación de plataforma digital para gestionar licencias médicas y contrataciones
	Generación de decreto alcaldicio por titularidad docente
	Gestión de bonificación de incentivo al retiro de docentes.
	Habilitación de plataforma para liquidaciones de remuneraciones
10.2	El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.
Acciones	Implementación de plataforma digital para recepción de curriculum vitae y antecedentes
	Realización de entrevistas a postulantes
	Gestión de habilitación docente con Dirección Provincial
	Acompañamiento en proceso de Evaluación Docente
	Iniciar una política de reclutamiento, selección y promoción de personal con criterios conocidos y establecidos.
10.4	El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
Acciones	Realización de capacitaciones técnicas por IST: uso de extintores y primeros auxilios
	Contratación de profesional idóneo para desarrollar los planes de superación profesional
	Desarrollo profesional docente definido por cada comunidad educativa
	Seminario de Educación inclusiva (Santiago UTP, coordinadora PIE)
	Seminario de SM Estrategias de comprensión lectora.
10.5	El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo.
Acciones	Promoción del modelo de neuroliderazgo en el desarrollo de funciones
	Desarrollo de talleres de Habilidades para la Vida
	Realización de talleres de desarrollo socioemocional del IST

Recursos Financieros	
EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
11.1	El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
Acciones	Revisión de procesos de matrícula con equipos directivos
	Gestionar control de asistencia y deserción por parte de trabajadoras sociales de duplas de convivencia escolar en plataforma digital
	Desarrollo del programa de Revinculación Educativa, Mineduc 2023.
11.2	El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.
Acciones	Revisión de presupuesto trimestralmente
	análisis de necesidades presupuestarias y propuestas de modificaciones
	Trabajar con Directivos para gestionar sus requerimientos y presupuestos semestralmente.
	Nueva plataforma de pago
11.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.
Acciones	Capacitación de equipo de presupuesto y adquisiciones en nuevas normativas
	Coordinar permanentemente con Superintendencia de Educación
11.4	El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.
Acciones	Trabajar con redes del MINEDUC
	Vincular con redes municipales
	Asociar acciones con otras instituciones
	Desarrollar acciones con Fondo de apoyo a la educación Pública (FAEP)
Recursos Educativos	
EID	DESCRIPCION INDICADOR / ACCIONES 2023
12.1	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
Acciones	Mantenimiento Baños y camarines escuela Monte Carmelo
	Proyecto de escuela Irma Sapiaín y Liceo Pedro de Valdivia
	Proyecto Jardín Infantil Pedro de Valdivia, Jardín Los Pitufos y Jardín Josefina Huici
	Proyecto escuela El Libertador y Josefina Huici
	Mantenimiento obras menores en establecimientos educacionales
12.2	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
Acciones	Adquisición textos SM para comprensión lectora y resolución de problemas
	Adquisición material didáctico para jardines infantiles
	Implementación salas informática en escuela Josefina Huici
	Adquisición equipamiento e insumos informáticos y tecnológicos
	Adquisición Juegos de patio para jardines infantiles
	Adquisición material manipulativo de Matemáticas
12.3	El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.
Acciones	Implementación sala CRA en escuela Gabriela Mistral
	Recepción de colecciones desde MINEDUC-

DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS



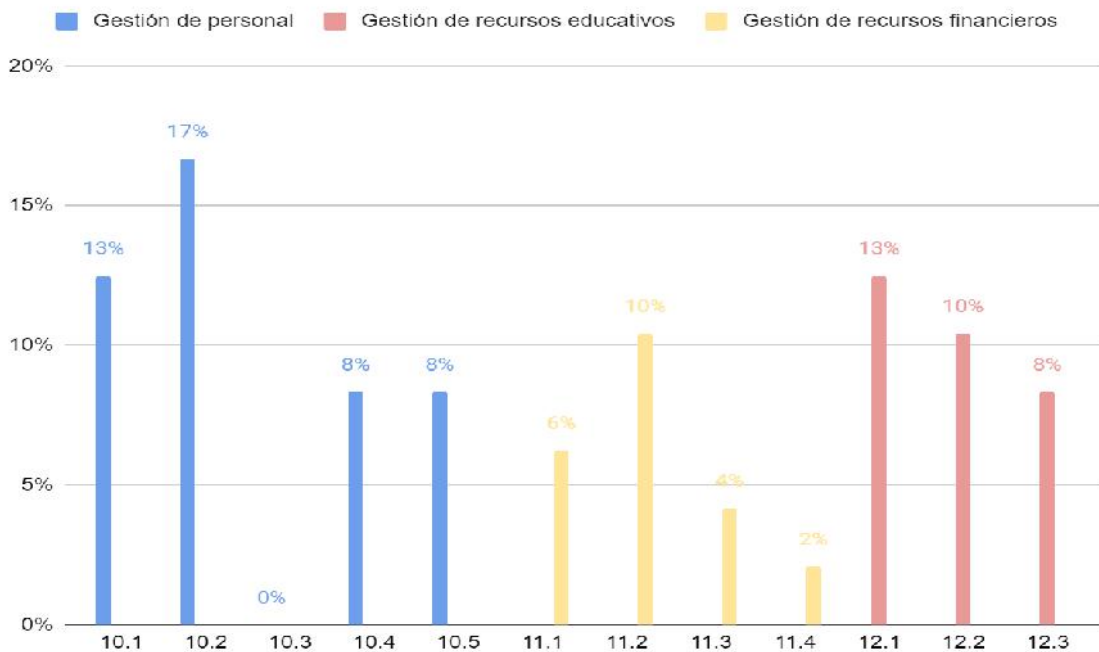
DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS DEBILIDADES



Las **debilidades** en la dimensión de **Gestión de Recursos** tienen una prevalencia en la subdimensión, que consolida el 45% de las debilidades, siendo el estándar 12.2 el con más tendencia, dicho estándar apunta a que el sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Le sigue como debilidad el estándar 12.1, que hace referencia a mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.

Por otra parte, la subdimensión con menos debilidades es gestión de recursos financieros, en donde se consolidan solo el 17% de las debilidades.

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS AMENAZAS



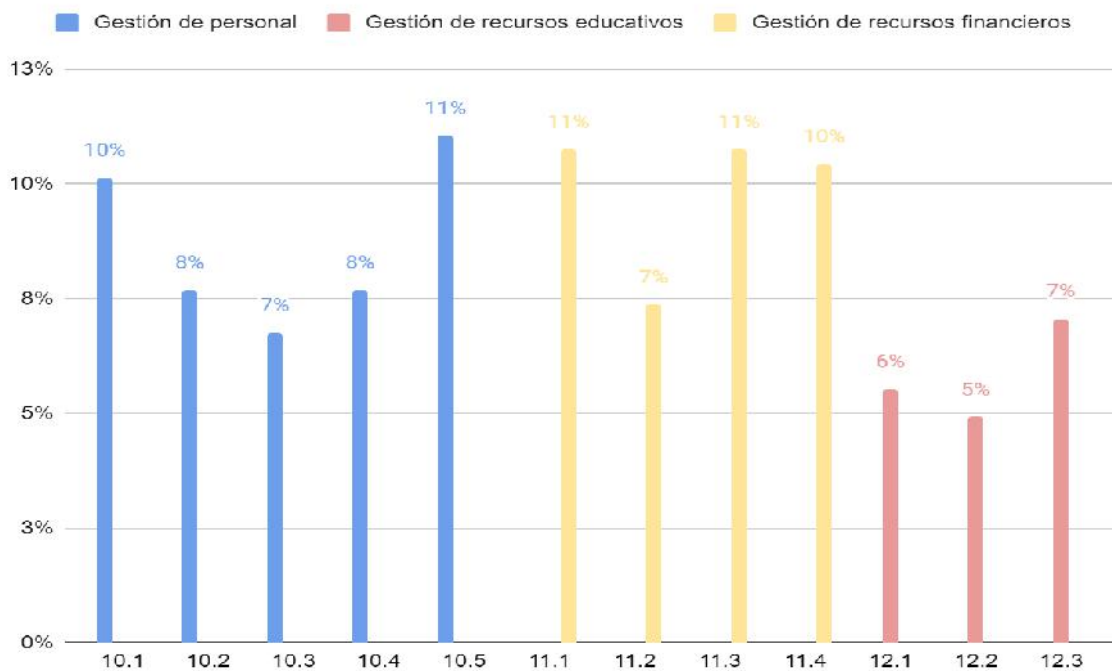
Se afianza como **amenaza** el estándar 10.2 con 17% de las preferencias el cual refiere a que “El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con el personal idóneo y competente”, el estándar 12.1 que establece “El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa”, figura con 13% de las preferencias, compartido con el estándar 10.1 que refiere a que “El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal”.

La subdimensión de gestión de personal contempla el 46% de las amenazas seguido de la gestión de recursos educativos.



DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

FORTALEZAS

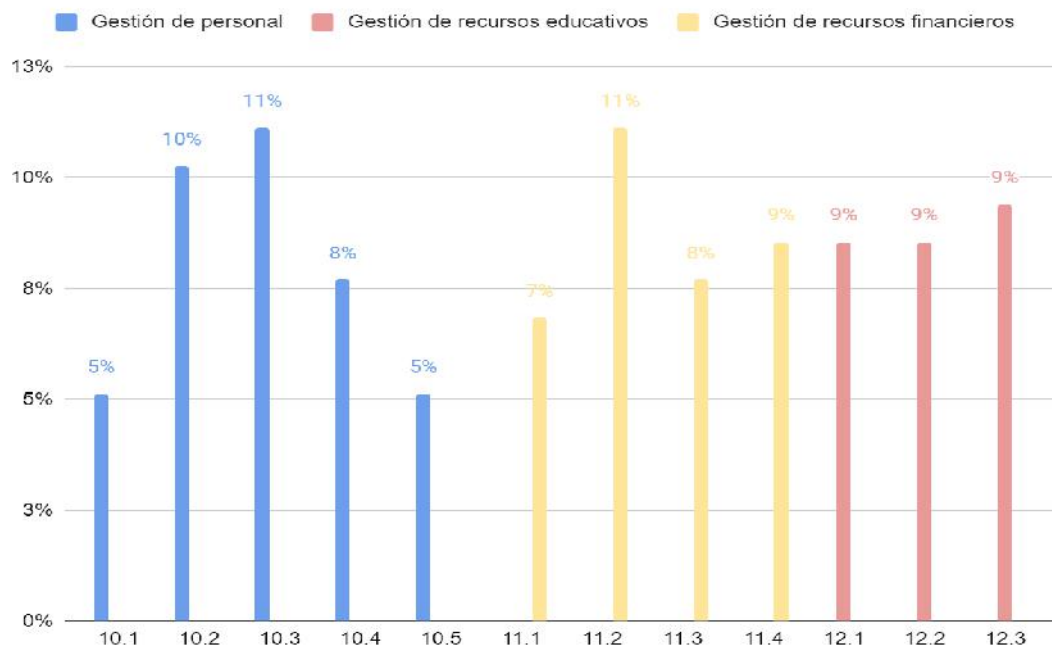


En esta dimensión existen tres estándares que representan las fortalezas, cada uno con un 11% de las preferencias, el estándar 10.5 hace referencia a El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo”, el estándar 11.1 “El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes”, y el estándar 11.3 “El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente”.

En esta dimensión destacan dos elementos negativamente, en primer lugar y a diferencia de las otras dimensiones, son los peak de tendencia, lo cual implica que la visión desde esta mirada es pobre en comparación con las otras dimensiones, en las cuales las fortaleza se distribuía de manera homogénea, en segundo lugar, destaca la subdimensión de gestión de recursos educativos, la cual no logra superar el 18% de las preferencias, lo que la posiciona como la subdimensión con menor impacto en las fortalezas de todas las dimensiones.



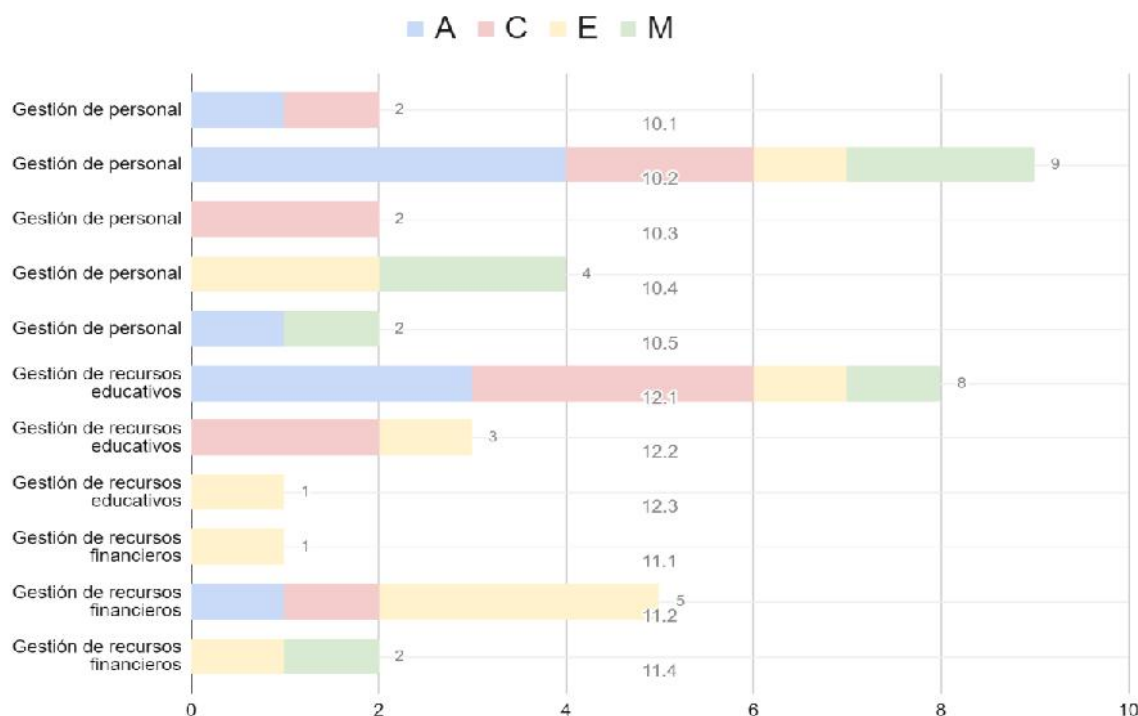
DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS OPORTUNIDADES



El estándar 11.2 que hace referencia a “El sostenedor asegura la sustentabilidad de su Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlado los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos” junto con el estándar 10.3 “El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal” estos se presentan como **oportunidades** con un 11% de preferencia cada uno, le sigue el estándar 10.2 el cual hace referencia a “El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente” con un 10%, es importante destacar que este estándar es visto a su vez como una amenaza, lo que permitiría establecer que si las acciones a desarrollar buscan afrontar dichas amenazas, el potencial de este estándar es elevado, ya que cuenta con un importante margen de mejora.

Las subdimensiones se distribuyen homogéneamente, sin establecer prevalencias entre ellas.

Preferencia CAME
Dimensión Gestión de Recursos



En la dimensión de gestión de recursos es posible identificar 3 peak de tendencia en el análisis CAME desarrollado por las comunidades educativas, en primer lugar, con la mayor tendencia se ubica el estándar 10.2 que hace referencia a “El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente”, se presenta con 9 acciones distribuidas entre el CAME, destacando con un 40% las acciones desarrolladas con un objetivo de afrontamiento del estándar. Al igual que en el PADEM 2023, este estándar vuelve a ser focalizado por las comunidades educativas, relevando la importancia de priorizar las acciones para su abordaje.

El estándar 12.1 acumula 8 acciones, distribuidas entre el CAME, con una importancia prevalencia de acciones para afrontar, correspondiendo a un 35%. Este estándar hace referencia a “El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa”.

Al igual que en el PADEM 2023, este estándar se vuelve a priorizar en el PADEM 2024 por parte de las comunidades educativas.

El estándar 11.2, que refiere a “El sostenedor asegura la sustentabilidad de su Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlado los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos”, se establece con 5 acciones, las cuales en un 60% están enfocadas en explotar esta dimensión, tiene sentido, considerando que este estándar, en el análisis de las oportunidades representaba la principal tendencia en la distribución de las preferencias. Para el PADEM 2024, se establece como un nuevo objetivo priorizado por las comunidades educativas, no estando presente en la priorización ni las líneas estratégicas del PADEM 2023.



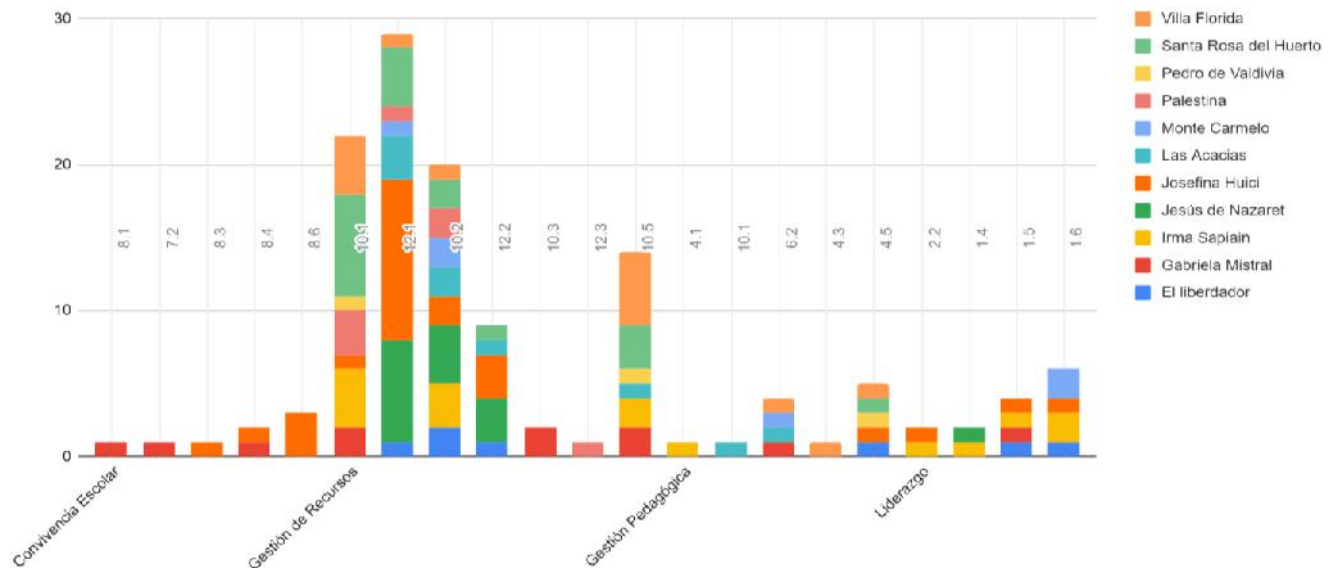
Estándar	CAME	Acción
11.2 El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.	A	Mantiene la acción
	C	Priorizar la elaboración de un plan anual por establecimiento
	E	Claridad sobre el presupuesto anual
	E	Diseñar un plan anual de compra que sustente el PEI de cada EE
	E	Que las necesidades de los establecimientos se han acogido con prontitud y sin escatimar recursos
10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento	E	Que las capacitaciones sean acordes a cada EE acorde a sus necesidades
	E	Se mantienen las acciones
	M	Contar con un plan de dúo profesional o formativo de modo comunal que permita la capacitación de todos los funcionarios de manera periódica en sus respectivas áreas de desempeño
	M	Mantener la acción
10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.	A	Elaborar política de reclutamiento y buena selección del personal que trabajará con los estudiantes
	A	Elaborar una política de reclutamiento, selección y promoción de personal con criterios conocidos y establecidos
	A	Implementar una escala uniforme de remuneraciones de acuerdo con comunas o regiones por per cápita
	A	Plan de inducción a los docentes nuevos
	C	Desarrollar un manual de cargos, Catastro de necesidades profesionales
	C	Implementar un modelo de incorporación, mantención del funcionario asociado a la cultura organizacional y su PEI
	E	Desarrollar informe de desempeño
	M	Desarrollar informe de desempeño y manual de cargos
	M	Elaborar políticas de reclutamiento y selección
12.2 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	C	Compra de material didáctico de PIE (a corto plazo)
	C	Realizar un catastro de recursos didácticos con que cuenta cada nivel. Solicitar dicho material por nivel, de acuerdo con las necesidades
	E	Generar planificación de los recursos, acorde a la realidad de cada comunidad educativa
12.1 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.	A	Generar un catastro de infraestructura por establecimiento el cual cuente con el acompañamiento del DAEM para asegurar el financiamiento de las mejoras internas y externas
	A	Mejoras en la infraestructura, datas en sala, buenos baños
	A	Plan de priorización para poder resolver oportunamente las necesidades de infraestructura
	C	Acortar los tiempos de espera para los requerimientos de cada escuela (máx. 2-3 meses) según necesidad
	C	Catastro con las necesidades en infraestructura de cada establecimiento

	C	Generar un sistema que sea capaz de detectar las necesidades, priorice en relación con las urgencias y asegure la mantención continua de infraestructura y equipamiento
	E	Salas educativas novedosas (pintura - tecnología) nuevos (parlantes, data, casilleros, lockers). Mesas y sillas nuevas. Infraestructura de multicancha (pintura, techo y material deportivo)
	M	Formulación de estrategias de requerimientos analizando mínimos comunes de compras. Levantamiento de catastro por EE y generar priorización de requerimientos de infraestructura.
	E	Realizar una carta Gantt en la cual se presente y planifiquen actividades semestrales, en las cuales puedan participar

En la tabla anterior, se puede observar los estándares que tuvieron 3 o más acciones asociadas a esta dimensión desarrolladas por las comunidades, estableciendo de esta forma una base sólida para el desarrollo de líneas estratégicas que tengan coherencia con la visión comunal para las alternativas de mejora.

En relación con el criterio anteriormente expuesto, en esta dimensión se extraen 5 estándares y 30 acciones que serán un insumo clave para los líderes pedagógicos y el desarrollo de los planes estratégicos para el año 2024.

El **Colegio de Profesores**, a través de los delegados gremiales de los 11 establecimientos escolares y su directiva complementan el diagnóstico estratégico comunal, mediante el siguiente análisis que se presenta por *estándares indicativos de desempeño con mayor recurrencia.



Se aprecia que las mayores preocupaciones de los representantes de los 11 establecimientos educacionales se refieren a los siguientes estándares indicativos:

- 12.1 Gestión de Recursos, subdimensión recursos educativos, **infraestructura** (
- 10.1 Gestión de Recursos, subdimensión gestión del personal, **aspectos administrativos** (
- 10.2 Gestión de Recursos, subdimensión gestión del personal, **idóneo y competente** (
- 10.5 Gestión de Recursos, subdimensión gestión del personal, **clima laboral positivo** (
- 12.2 Gestión de Recursos, subdimensión recursos educativos, **recursos didácticos** (

*Orden por EID

Establecimiento	Dimensión	EID	Aportes Colegio de Profesores
Gabriela Mistral	Convivencia Escolar	8.1	Asumir acciones preventivas en cuanto al área de convivencia escolar, vale decir, inculcar conductas positivas en nuestros estudiantes, e incluso evitar la deserción escolar desde el departamento de dupla psicosocial y no generar la deserción misma de estudiantes.
Gabriela Mistral	Convivencia Escolar	7.2	Necesitamos comunicación directa y/o efectiva entre convivencia escolar y profesores jefes, planteando de esta manera conjunta las diversas acciones consecuentes para nuestros estudiantes.
Josefina Huici	Convivencia Escolar	8.3	Generar instancias con toda la comunidad educativa (centro general de padres, de estudiantes, docentes, paradocentes) para mejorar, socializar y actualizar protocolos de convivencia escolar acorde a las necesidades y realidad del establecimiento.
Josefina Huici	Convivencia Escolar	8.4	Respetar y aplicar protocolos de convivencia escolar definidos como comunidad, para evitar la sobrecarga al profesor jefe.
Gabriela Mistral	Convivencia Escolar	8.4	En cuanto a labor de convivencia escolar, consideramos a su vez, que es agobiante para el cuerpo docente el enfoque en acciones sancionadoras cuando se acontecen sucesos puntuales en estudiantes (anotaciones continuas como respaldo para apoderados, pues en este contexto, no debe ser un recurso dentro de la gestión de convivencia escolar, pero si ser proactivos en la educación socioemocional de nuestros estudiantes. Sin embargo, cuando acontecen situaciones conductuales graves, se debe aplicar la normativa legal vigente en esta dimensión.
Josefina Huici	Convivencia Escolar	8.6	Plan comunal antidrogas, tener claridad los pasos a seguir, las entidades en las cuales se pueden apoyar, las medidas de sanción para el o los involucrados.
Josefina Huici	Convivencia Escolar	8.6	Plantear remediales claras frente a conductas disruptivas en el estudiantado, para evitar la impunidad de sus actos y/o agresiones.
Josefina Huici	Convivencia Escolar	8.6	Protección al profesorado y asistentes de la educación en cuanto a la salud mental y física de la comunidad, en cuanto a la violencia ejercida por el alumnado.
Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.1	El buen uso de las horas no lectivas
Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.1	Contemplar la totalidad de docentes (educadoras PIE, educación física etc.) en la tabla de 60/40, en establecimiento con el 80 % o más de estudiantes prioritarios.
Palestina	Gestión de Recursos	10.1	Faltan horas para la coordinación docente y profesional PIE.
Palestina	Gestión de Recursos	10.1	Docentes de asignatura en sus horas no lectivas cubren cursos.
Palestina	Gestión de Recursos	10.1	Solicitar que las horas no lectivas sean utilizadas para lo que son.
Pedro de Valdivia	Gestión de Recursos	10.1	En relación a este punto, es necesario establecer límites respecto a las funciones de los docentes en cuanto a sus horas no lectivas, las que deben ser respetadas como tal sin ser utilizadas para otras actividades, tales como cubrir cursos, dictar talleres no lectivos, o participar de proyectos solicitados por las respectivas Unidades Técnico-Pedagógicas.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.1	Alto índice de licencia médica, lo que implica la utilización de profesores en sus horas no lectivas para cubrirlas (actividad que realizan Educadoras Diferenciales y Docentes), además se tiene que gestionar de manera individual los reemplazos por permisos administrativos con docentes con horas no lectivas en estos periodos.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.1	Educadora de Párvulos refiere a que no se respeta las horas de planificación, horas de colación, recreos, además de sobrecargarla de redes y reuniones que impiden tener tiempos para la buena realización de sus deberes.

Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.1	En el establecimiento debiéramos tener horarios más extensos y que se pudiera convocar a reunión los días lunes y martes.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.1	Acordar comunalmente, los tiempos para que el Equipo PIE pueda realizar evaluaciones e informes, ya que en el colegio no son los mismos que en otros establecimientos, debiendo ocupar momentos fuera de horario laboral para la finalización de estos procesos.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.1	Respetar horarios de recreos de Educadoras de Párvulos.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	En la escuela las diferentes profesionales se encuentran ejerciendo sus funciones por 38 horas, dejando limitado tiempo para la elaboración de material, sobrecargando el rol de docente quien debe cumplir estas funciones. Además, que, en la realización de algunas actividades emergentes, estas son retiradas de sus funciones en horas académicas, para la realización y preparación de materiales varios. Finalmente existe en estas escuelas profesionales técnicos que no se le reconoce su cambio de título superior, recibiendo una remuneración menor.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	A estas horas se le entregan funciones no relacionadas con la preparación del aprendizaje, debiendo asistir a reunión de diversas temáticas.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	En algunas ocasiones se utilizan horas no lectivas, o se realizan cambios de funciones, debiendo dejar de realizar atenciones, para dar cobertura a licencias para las que no se asignan reemplazos durando en algunos casos más de tres meses, lo cual ha traído consecuencias como la vulneración de los alumnos pie por cambiar la modalidad o suspender sus atenciones.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.1	Revisar pago de mención a Educadoras Diferenciales y Educadoras de Párvulos, ya que estos se pagaban en la administración anterior, se quitó y se había hablado de realizarlo por Decreto Alcaldicio que nunca llegó. Si bien está en el petitorio del Colegio de Profesores a nivel nacional, no hay certeza de que esto ocurra. Solicitamos que se pueda hacer el pago por parte del sostenedor hasta que sea ley para las colegas profesoras diferenciales y párvulos.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	10.1	Asignación municipal para el pago de mención de educadoras diferenciales y de párvulos.
El Libertador	Gestión de Recursos	12.1	Graves dificultades con la electricidad, que nos afecta directamente al dictar clases, pues no se pueden ocupar recursos básicos para realizarlas. Realizar arreglos en el techo de las salas, pues en inviernos sufrimos de filtraciones de agua, lo que trae como consecuencias hongos en distintas partes de nuestro establecimiento.
Las Acacias	Gestión de Recursos	12.1	No es acorde a la gran demanda de estudiantes que se tienen en la actualidad. Baños, salas, pisos, escases y malas condiciones, áreas recreativas para los estudiantes, puertas, patio techado, etc.
Las Acacias	Gestión de Recursos	12.1	El comedor de docentes no tiene el espacio suficiente para tomar desayuno y almorzar. Además de una sala de profesores con lo mínimo necesario.
Las Acacias	Gestión de Recursos	12.1	Contar con servicios higiénicos acorde a la cantidad de funcionarios.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	De carácter urgente es mejorar la infraestructura, considerando que nuestros estudiantes y nosotros como funcionarios merecemos un lugar digno para trabajar.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	No es posible que llevemos años con la techumbre en mal estado, años con salas y baños inundados en días de lluvia, con clases en medio de tachos aguantando goteras, a esto le sumamos lo peligroso que es viniendo goteras desde la nueva instalación eléctrica.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	La multicancha que se construyó para facilitar las actividades en días de lluvia, se moja entera y en los días de sol hace efecto invernadero.

Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	El comedor escolar es muy pequeño y las goteras aumentaron en las últimas lluvias.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	Hace falta pintar las salas para que se vean más acogedoras.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	Material de aseo disponibles para las salas de clases (toalla nova, jabón, papel higiénico, dispensadores, toallas desinfectantes, etc.)
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.1	Arreglo e implementación de piscina
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Procurar soluciones prontas a las dificultades eléctricas que impiden la realización de clases en los cursos de primero y segundo básico. Adicionalmente.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	En compromiso en el mes de mayo con el coordinador municipal PIE en cuanto a la instalación eléctrica de enchufes y mejoramiento de iluminarias, el cual aún no se cumplen, actualmente se cuenta con dos enchufes para el trabajo de siete profesionales.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Actualización de los planos de la escuela para futuros proyectos de infraestructura.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Remodelación de techos (en mal estado, las salas se llueven, revisar contaminación por asbesto)
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Baja potencia eléctrica (se provocan cortes eléctricos con frecuencia)
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Creación de un patio techado para la mejora de la calidad de la actividad física tanto en invierno como en verano.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Habilitar camarines, actualmente no se cuenta con protección ni calefacción para agua caliente para los estudiantes.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Reparación del perímetro externo de la escuela, muros en mal estado.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Limpieza del perímetro interno de la escuela, actualmente existen micro basurales dentro del establecimiento.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Fachada del establecimiento con un micro basural, el cual se encuentra entre la calle Aldunate y Josefina, en la entrada y salida de preescolar (Avistamiento de plagas).
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.1	Solicitar supervisión de los trabajos y mejoras realizadas a las instalaciones del establecimiento.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	12.1	Actualmente el espacio para realizar reuniones o planificación es el comedor, lo cual entorpece el trabajo de los docentes, ya que a veces se deben realizar horarios administrativos, mientras otros se encuentran en su horario de colación o almuerzo.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	12.1	Existe corte de luz recurrente, lo cual entorpece el trabajo y podría dañar los equipos eléctricos existentes.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	12.1	Actualmente existe una gran cantidad de palomas, en el techo de la multicancha, las cuales ocasionan problemas de higiene y salud, con sus excrementos. Además de lo anterior se debe dar seguimiento a las fumigaciones para evitar el establecimiento de ratas o ratones, debido que en algunas ocasiones se han realizado fumigaciones preventivas con alumnos y funcionarios presentes.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	12.1	En las últimas lluvias se evidenciaron daños estructurales en tres salas, las cuales, según el DAEM, no podían ser utilizadas. Además, algunas de las salas cuentan con piso de madera, en donde está desnivelada y apollada. Hundiéndose cuando la pinzan, pudiendo generar accidentes, al igual que el piso de la multicancha.

Palestina	Gestión de Recursos	12.1	Fecas y orina de palomas, exponiendo la salud e higiene de toda la comunidad educativa.
Villa Florida	Gestión de Recursos	12.1	La Escuela no cuenta con una línea eléctrica que permita la utilización de esta por más de dos artefactos eléctricos, sin que se corte la luz, lo que impide, por ejemplo, el calentar nuestros alimentos viéndose limitado el tiempo de colación.
Monte Carmelo	Gestión de Recursos	12.1	Habilitar espacios físicos para el trabajo docente (sala de profesores, biblioteca, sala para entrevistas, entre otras).
El Libertador	Gestión de Recursos	10.2	Buscar opciones para reemplazos, porque en especial las Educadoras Diferenciales dejamos de cumplir las funciones correspondientes por hacer reemplazos. Entendiendo que los dos últimos años se han hecho esfuerzos para revertirlo.
El Libertador	Gestión de Recursos	10.2	Mejorar la estabilidad de las personas que están hace más de tres años dentro de las escuelas, considerando sus buenas evaluaciones por parte de los equipos directivos.
Las Acacias	Gestión de Recursos	10.2	Escasez de docentes para cubrir estas situaciones
Las Acacias	Gestión de Recursos	10.2	Escasez de hora no lectivas para la mejor elaboración de las diversas tareas
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	10.2	Para el buen funcionamiento y poder cubrir las necesidades de la totalidad de nuestros estudiantes, se hace necesario aumentar las horas de profesionales de apoyo, los niveles laborales necesitan un trabajo real y eficiente desde el terapeuta ocupacional, en esto estamos con un déficit importante considerando el plan de trabajo, el cual está orientado a la inserción laboral.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	10.2	En los niveles básicos no es menor la necesidad de profesionales, contar con más horas mejoraría considerablemente la atención, la fonoaudióloga, el kinesiólogo y la terapeuta son apoyos fundamentales.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	10.2	Otro punto que merece ser considerado son las horas a contrata, no es posible que siendo profesionales comprometidos con su labor, se mantengan siempre con la incertidumbre de su contrato.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.2	Contar con personal de reemplazo para cubrir licencias a tiempo, esto es la contratación de profesores volantes que ejecuten estas labores en las escuelas donde haya profesores ausentes, con la finalidad de no utilizar las horas de planificación, preparación de material y/o apoyo pedagógico de los docentes que se encuentran en el colegio.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.2	Aumentar dotación de inspectores, el colegio cuenta solo con dos, quienes en muchas ocasiones no dan abasto, debido a la totalidad de alumnos y las situaciones disruptivas que se generan.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.2	Contratar personal para la realización de talleres extraprogramáticos que potencien habilidades de los estudiantes.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	10.2	La falta de horas de profesionales especialistas para atender las necesidades educativas del alumnado de manera adecuada, no "seleccionando" solo uno según su diagnóstico (Fonoaudiólogo/a, psicólogo/a educacional y clínico, terapeuta ocupacional).
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.2	A diferencia de años anteriores últimamente se asigna la cantidad de horas de los profesionales, antes de conocer la población de alumnos que lo requieran, quedando alrededor de 5 alumnos con sus diagnósticos, pero que no son atendidos por falta de profesional, además de que se planea eliminar horas de psicólogo para la realización de talleres grupales, que reemplacen las atenciones individuales que los alumnos requiere, disminuyendo además las horas de atención de los alumnos.
Palestina	Gestión de Recursos	10.2	Faltan horas para atender niños con NEE.

Palestina	Gestión de Recursos	10.2	Asistente de aula va a cubrir los cursos.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.2	Los encargados de convivencia cuenten con la formación idónea para su cargo, con el fin que puedan aportar estrategias innovadoras y una intervención oportuna en los estudiantes.
Monte Carmelo	Gestión de Recursos	10.2	Definir el cumplimiento de los roles del equipo de convivencia, haciendo un énfasis en el acompañamiento al aula.
Monte Carmelo	Gestión de Recursos	10.2	Que los profesionales de acompañamiento del DAEM sea profesionales idóneos, idealmente profesores y no profesionales de otras áreas.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.2	Para realizar un trabajo en las duplas psicosociales, se requiere personal que cuente con experiencia en manejo de situaciones relacionadas con temáticas acorde a la realidad de vulnerabilidad de cada escuela, teniendo conocimiento por ejemplo de manejo de crisis, contención emocional y/o motriz y de la documentación de la cual son responsables.
El Libertador	Gestión de Recursos	12.2	Aumentar la inyección de recursos básicos para el bienestar de las escuelas, dignificando el trabajo de las comunidades educativas. (Insumos higiénicos y pedagógico) y que se fiscalice la compra de estos.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.2	Se necesita con urgencia material para los talleres, los estudiantes hoy en día están trabajando con material reciclado porque no hay recursos y esta problemática no nos permite avanzar.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.2	Material Didáctico, para estimulación cognitiva y sensorial.
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	12.2	Proyectores operativos para cada aula, contamos sólo con dos para todo el colegio.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.2	Cambio de mobiliario para el alumnado (actualmente se encuentra en mal estado y no cubren la totalidad de los estudiantes)
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.2	Hacer entrega de recursos de mayor calidad, ya que los proyectores (datas) del colegio presentan una pésima definición visual.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	12.2	Falta de una pizarra en la sala de enlaces.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	12.2	El material como cuadernos, lápices, entre otros, llega en escasas cantidades y fuera del plazo pertinente, para su uso.
Las Acacias	Gestión de Recursos	12.2	Escasez de materiales tanto didácticos como tecnológicos para la realización de las clases y que tenga un impacto real en el aprendizaje de los estudiantes.
Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.3	Respetar la antigüedad de docentes reemplazantes que han cubierto a otros docentes anteriormente en la escuela. Esto quiere decir, que en el caso que exista la necesidad de cubrir nuevas horas a contrata, la primera opción la debe tener el o la docente que ya ha reemplazado en nuestro establecimiento, desde el principio de conocer nuestro sistema educativo interno.
Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.3	Justificar desvinculación de los/as docentes, por medio de informes y evaluaciones por parte de equipo de aula, apoderados/as, estudiantes, director/a, encargada de convivencia y representante de docentes. No solo un mero trámite administrativo.
Las Acacias	Gestión de Recursos	10.5	Escasez y nulos espacios para realizar actividades que generen mejora en la salud mental y física de los funcionarios.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.5	Distintos profesionales han solicitado dejar de realizar algunas actividades como coordinación, jefatura, asignaturas o roles administrativos, por medio de cartas y reuniones, con razones de peso, como salud mental, avisadas en el periodo de tiempo correspondiente, para su reorganización, las cuales fueron desestimadas sin explicaciones.
Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.5	Petitorio comunal mejorar nuestro clima laboral y de convivencia, además de mejorar nuestras relaciones profesionales internas.

Gabriela Mistral	Gestión de Recursos	10.5	En esta movilización, resguardar y proteger a los docentes que participan a contrata y de reemplazo.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.5	El llenado muy detallado del leccionario, que quita mucho tiempo y es casi imposible mantenerlo al día.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.5	Extensos horarios de consejos técnicos (15:30 a 18:15) que no justifican con los temas importantes de lo pedagógico. Cabe mencionar que no respeta la hora de recreo durante todo el periodo.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.5	Detener el agobio con temas administrativos, con respecto a completar planillas que no son de utilidad para el profesorado.
Irma Sapiaín S.	Gestión de Recursos	10.5	Financiar día del profesor y actividad de fin de año.
Pedro de Valdivia	Gestión de Recursos	10.5	En este aspecto, consideramos vital que exista un trabajo mancomunado entre los equipos de Convivencia Escolar e Inspectoría General, con sus respectivos planes y reglamentos. De esta manera, se abarcaría tanto el aspecto emocional como la sanción necesaria para que los estudiantes adopten una actitud adecuada de comportamiento dentro y fuera del aula. Así, este trabajo contribuirá a que los docentes y funcionarios puedan reducir el sentimiento de desgaste emocional en su quehacer laboral.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.5	Que la utilización del WhatsApp sea institucional y no por curso.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.5	Dar espacio para el trabajo en la evaluación docente.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.5	Los medios de comunicación (WhatsApp) y persona a persona, hace que la información no llega tiempo y se distorsione en el trayecto, impidiendo el flujo, la veracidad y la realización de actividades a tiempo
Jesús de Nazaret	Gestión de Recursos	10.2	Implementación de talleres en JEC con personal externo, especialistas en dichos talleres.
Josefina Huici	Gestión de Recursos	10.2	Claridad en los roles de los miembros del equipo de convivencia escolar.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	Cuando las licencias son extensas, se generan días en los donde estas no son presentadas, retirando a los profesionales de reemplazo de sus funciones, estos días no son pagados lo cual afecta a los involucrados y se pierde la continuidad de los aprendizajes.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	Se han extraviado documentos de correspondientes a la jubilación, títulos originales, validación de datos relevantes como el BRP o tiempo de permanencia en el establecimiento afectando por ejemplo el decreto alcaldicio de titularidad.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	En la gestión del DAEM, no se avisa ni se responsabiliza de la falta de documentos o en la aplicación de descuentos en las remuneraciones por errores cometidos por ellos, por ejemplo, en la asignación de bienes, corrigiendo sin informar el descuento a realizarse.
Palestina	Gestión de Recursos	12.3	Recuperación del espacio CRA, laboratorio ciencias, sala de enlaces.
Las Acacias	Gestión Pedagógica	10.1	Libro digital para la labor administrativa de los docentes.
Las Acacias	Gestión Pedagógica	6.2	Aplicación de talleres con poco impacto en los estudiantes y su implementación en horas donde se evidencia cansancio y nula atención de los estudiantes.
El Libertador	Gestión Pedagógica	4.5	Dar mayor libertad para adecuar los instrumentos que nos entrega el DAEM, pensando en que cada establecimiento tiene realidades distintas. Realizar un seguimiento para ver si realmente está dando resultados.
Jesús de Nazaret	Liderazgo	1.4	Debería existir un monitoreo real de las escuelas, para que los estudiantes con necesidades educativas permanentes se matriculen en Jesús de Nazaret y puedan recibir la atención que se merecen.

Irma Sapiaín S.	Liderazgo	1.4	Detener la sobre intervención al colegio por su calidad de insuficiente, ya que no dejan que este pueda dar curso a sus propios procesos, más bien hacer una propuesta para que el colegio pueda decidir si es de utilidad.
El Libertador	Liderazgo	1.5	Tomar en cuenta que la participación a Pasacalle a la cual asistimos, tomando en cuenta que había paralización nacional, para la devolución de los días.
Irma Sapiaín S.	Liderazgo	1.5	Se solicita que reuniones convocadas por el Departamento de Educación sean planificadas con anticipación y de acuerdo con los horarios de los docentes, ya que se han realizado o finalizado fuera del horario laboral.
Josefina Huici	Liderazgo	1.5	Comunicación directa y una correcta difusión de la información.
El Libertador	Liderazgo	1.6	Que el DAEM se acerque a las escuelas, escuchando a las comunidades, NO SÓLO REPRESENTANTES DE ESTAMENTOS, para realizar decisiones, especialmente cuando se trata de calendarizar las actividades extracurriculares, las cuales nos quitan tiempo valioso y en ocasiones nos suman presión y agobio.
Irma Sapiaín S.	Liderazgo	1.6	Enfocar las redes en intercambio de experiencias de los profesionales en aula y no dedicadas a charlas sobre actualización de saberes.
Irma Sapiaín S.	Liderazgo	1.6	Priorizar o medir el impacto de actividades extras, como: Pasacalles, Olimpiadas, Corre por tu Matrícula, etc., debido a la pérdida de clases que generan y el tiempo para organizarse. Es difícil dar cobertura curricular con la cantidad de actividades extras.
Josefina Huici	Liderazgo	1.6	Diseñar y compartir a la comunidad educativa un calendario anual y mensual que dé autonomía a la escuela en el desarrollo de sus propias actividades. Informar al cuerpo docente sobre los cambios y/o modificaciones que este documento presente durante el año.
Monte Carmelo	Liderazgo	1.6	Organizar con anticipación las actividades comunales, ya que hay muchas actividades emergentes y los profesores se tienen que hacer responsables de propuestas que emanan del municipio.
Monte Carmelo	Liderazgo	1.6	Evitar que los estudiantes y profesores tengan que asistir constantemente a las actividades políticas que vienen desde el municipio.
Irma Sapiaín S.	Gestión Pedagógica	4.1	El retroceder para avanzar implementado por el DAEM (2 años de retroceso), debería ser una decisión del equipo de aula, puesto que cada colegio y cada curso tiene realidades distintas.
Irma Sapiaín S.	Liderazgo	2.2	Que los consejos de profesores se traten de plantear y solucionar problemáticas que se presenten en la comunidad educativa. Además de compartir experiencias y que también, se utilicen estas instancias para charlas, talleres que enriquezcan la práctica pedagógica.
Josefina Huici	Liderazgo	2.2	Establecer espacios de diálogo, en instancias de consejo docente, para abordar problemáticas a nivel de establecimiento educacional, como estudio de caso, toma de decisiones en conjunto, no tan solo en el plano curricular.
Josefina Huici	Gestión Pedagógica	4.5	Que exista coherencia en niveles de aprendizaje curricular en evaluaciones externas (SIMCE – objetivos del nivel).
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.5	Este programa se nutre de la información entregada por el profesor jefe, exigiendo información y papeles administrativos que recarga de actividades a los docentes jefe. Debido a esto se exige que las actividades (tes TOCA), talleres e intervenciones sean realizadas por los monitores de HPV.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.1	Brindar las herramientas, para el manejo de situaciones complejas y horas, para realizar las intervenciones pertinentes, dando un adecuado seguimiento de la efectividad de los resultados obtenidos.
Santa Rosa del Huerto	Gestión de Recursos	10.5	Debido a la no consideración de solicitudes planteadas (área académica) se ve deteriora la motivación, rendimiento y el sentimiento de agobio, lo cual en algunos casos ha repercutido gravemente en la salud.

Santa Rosa del Huerto	Gestión Pedagógica	4.5	Este sistema no tiene un impacto real, en cuanto al desempeño y aprendizaje de los alumnos. Teniendo plazos muy breves, para la demostración de aprendizaje, lo cual además se ve afectado, con la realización de diferentes actividades extraprogramáticas, agobiando a los docentes con los tiempos para poner una cantidad de notas establecida.
Gabriela Mistral	Liderazgo	1.5	Necesitamos mayor manejo de información a nivel de los distintos departamentos de nuestra escuela, para
Gabriela Mistral	Gestión Pedagógica	6.2	Talleres de danza, deporte etc. Para la vinculación de los estudiantes y así tener una mejor integración de estos.
Pedro de Valdivia	Gestión Pedagógica	4.5	Con respecto a este concepto, resulta urgente definir cuáles serán los aspectos mínimos que se considerarán para la promoción de los estudiantes. Se debe establecer un orden y un protocolo evaluativo serio para que no existan situaciones ni informales ni subjetivas para que el alumno "pase de curso". Es esencial que la promoción de un estudiante sea el reflejo de la consolidación sus aprendizajes y no el resultado de actitudes o resoluciones de carácter compasivo por parte del establecimiento.
Villa Florida	Gestión Pedagógica	4.5	Definir lineamiento en conjunto con todos los docentes para unificar criterios de evaluación y promoción
Villa Florida	Gestión Pedagógica	6.2	Reestructuración pronta de la JEC enfocada al desarrollo de habilidades y talento de los estudiantes.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.1	En cuanto al pago de mención de educadoras proponemos que sea cancelada a partir de septiembre, 2023.
Villa Florida	Gestión Pedagógica	4.3	No ha sido presentado de manera formal a la comunidad educativa.
Villa Florida	Gestión de Recursos	10.1	Respecto a convivencia y salud mental, las acciones solo son ejecutadas por HPV quienes no cuentan con las herramientas adecuadas para generar actividades generadoras de cambios y contribuyan al bienestar mental de estudiantes y profesores.
Monte Carmelo	Gestión Pedagógica	6.2	Fortalecer los talleres en la tarde con profesores especializados de asignatura, como inglés, música, deporte (acortando la jornada de asignaturas hasta las 13:00 horas y luego talleres de intereses de los niños/as)



Planes Estratégicos

Capítulo 5

Capítulo 5: Planes Estratégicos

A partir del análisis de los resultados DAFO y el análisis CAME desarrollados por las comunidades educativas, se establecen los estándares priorizados para el año 2024, insumo con el cual los líderes pedagógicos de la comuna establecerán los planes estratégicos 2024.



Dimensión	Subdimensión	Estándar Indicativo de Desempeño Priorizado PADEM24
Liderazgo	Liderazgo del director	2.4 El director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.
	Liderazgo del sostenedor	1.4 El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.
		1.5 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.

Al analizar los resultados de la dimensión de Liderazgo, subdimensión Liderazgo del Sostenedor, se logra identificar que el estándar 1.4 “ El sostenedor introduce de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo”, es percibido en un gran porcentaje, por las comunidades educativas, como una debilidad y también como una amenaza, por lo que, esto sugiere que al realizar el CAME habría la misma cantidad de acciones para corregir y afrontar, lo que no es así, ya que, de las 7 acciones a realizar para este estándar, hay 4 acciones para afrontar y 1 acción para corregir. También, es importante destacar que a pesar de tener los porcentajes más altos de amenaza y debilidad, hay un gran porcentaje que lo visualiza como una oportunidad, realizando acciones para mantener y explotarlo, lo que se puede inferir una oportunidad de mejora.

Cabe destacar, que se repite lo mismo con el estándar 1.5 “El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes”., ya que este estándar es visto por las comunidades como una debilidad, amenaza, fortaleza y oportunidad. Por lo anterior, en las acciones propuestas las acciones están apuntadas a mejorar, afrontar y explotar este punto.

Por lo anterior, se debe propiciar para que en la planificación estratégica se dé el cumplimiento de estas acciones y dar respuesta a lo requerido.

En cuanto a las fortalezas vistas por las comunidades educativas, las 3 subdimensiones tuvieron altos índices de prevalencia, siendo la subdimensión de Liderazgo del director, la que más se destaca, lo cual coincide y es coherente con las acciones propuestas para mantener el estándar 2.4 “El director instaure en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.”

En términos generales, es cuestión de análisis, el entendimiento y manejo que tienen las comunidades educativas de los estándares indicativos, ya que, en ocasiones no coincide de todo la preocupación que manifiesta con las propuestas de mejora.



Dimensión	Subdimensión	Estándar Indicativo de Desempeño Priorizado PADEM24
Gestión Pedagógica	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.4 El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar
		6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.
		6.2 El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.
	Gestión curricular	4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.

En cuanto al primer estándar indicativo de desempeño en el que se puede centrar un foco de trabajo se destaca el 4.4, aquel estándar que menciona que “El equipo directivo y el técnico pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases”, de la subdimensión Gestión Curricular. Este es indicado como la mayor Debilidad dentro de la dimensión, mostrando una destacada tendencia por sobre los otros estándares, siendo mencionado a su vez, como la menor Fortaleza, presentando un bajo porcentaje de selección en las Amenazas y Oportunidades. Estos resultados dan cuenta de que este estándar es caracterizado por los y las participantes como una variable interna que puede ser resuelta por las distintas comunidades, estableciendo acciones en el CAME que representan de forma coherente soluciones directas para afrontar, corregir y mejorar en esta área si se desarrollan de forma óptima; tales como definir el definir una calendarización para la observación de aula acompañada de una retroalimentación, generar un plan de acompañamiento semestral que cuente con un modelamiento, mejorar el plan de acompañamiento de equipo de aula aplicable a diversas asignaturas y con criterios similares, entre otras.

En cuanto a la subdimensión Apoyo al desarrollo de estudiantes, destacan los estándares 6.2 “El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas”, el 6.3 “El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos” y el 6.4 “El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar”. Se puede mencionar sobre ellos que presentan resultados heterogéneos en cuanto a las fortalezas, no obstante, mantienen mayores variaciones en las otras áreas del DAFO, aun así, de acuerdo con el análisis de esta subdimensión que da cuenta del trabajo directo con los estudiantes; la mayoría de las acciones propuestas representan una tendencia clara respecto a las oportunidades de mejora, apuntando en el CAME de forma directa a las variables que es necesario mantener, afrontar y explotar por las comunidades para avanzar en la implementación de estrategias que beneficien el desarrollo integral de los y las estudiantes.

Finalmente, de la subdimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula se destaca el estándar 5.3 “Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura”, en este es posible identificar de acuerdo con el análisis que si bien presenta un alto índice de debilidad, destaca como la mayor oportunidad dentro de los otros estándares, demostrando una visión optimista de mejora, así, dentro del CAME se presentan acciones que van en línea directa con la mantención de ciertas estrategias que permiten reforzar los vínculos pedagógicos con los estudiantes y la corrección con la posibilidad de incorporar metodologías que impacten en la mejora de esta área.

En base a lo anteriormente expuesto, destaca la concordancia entre los elementos analizados y las acciones propuestas por las y los participantes, dando cuenta del correcto análisis que establecieron en las diferentes instancias de trabajo para identificar las variables necesarias para establecer una mejora continua en cuanto a la gestión pedagógica que repercuta de forma directa en el proceso de enseñanza aprendizaje entre docentes y estudiantes.

Dimensión	Subdimensión	Estándar Indicativo de Desempeño Priorizado PADEM24
Formación y Convivencia	Convivencia	8.3 El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común
		8.1 El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
	Formación	7.5 El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.
		7.4 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.
	Participación y vida democrática	9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

Como conclusión en el DAFO-CAME de la dimensión formación y convivencia se puede indicar, que las comunidades educativas, focalizan las acciones en las tres subdimensiones; formación, convivencia y participación y vida democrática, siendo la dimensión con más estándares focalizados, en comparación con las demás.

Cuando se analiza en detalle aquellos estándares priorizados el fenómeno de percepción de tiene cada uno de los estándares. Por ejemplo el estándar 8.3 “El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del reglamento de convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común”, el cual es señalado como una oportunidad, fortaleza, debilidad y amenaza, concentrando el mayor porcentaje como amenaza, según esta percepción las acciones debieran haber tendido a afrontar en el CAME, pero por el contrario, apuntaban a explotar, lo que indica que si bien es percibido como una amenaza, las comunidades educativas sugieren que es posible explotarlo más, para ello definen acciones con tendencia a generar espacios de participación y monitoreo, lo que resulta muy interesante.

Por otra parte el fenómeno observado con estándar 9.3 “El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas “el cual es percibido como una fortaleza, oportunidad y en un mayor porcentaje como debilidad, se definen acciones que apuntan a mantener y explotar, lo que significa que si bien es señalado principalmente como debilidad, las comunidades educativas manifiestan que es algo que se puede explotar y que aquellas acciones indicadas como fortalezas se pueden mantener, para esto las acciones se concentran en; crear espacios de opinión entre los estudiantes, fortalecer el rol del centro de estudiantes y siempre tomar en cuenta la opinión de los estudiantes, al tomar decisiones relevantes dentro del establecimiento.

Por el contrario lo que se observa con el estándar 7.5 “El equipo directivo y los profesores jefes promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes”, es que más resalta dentro de las debilidades, siendo el con mayor porcentaje, en cuanto a las amenazas tiene adjudicado el 0%, lo que permite inferir que las comunidades educativas entienden que es un factor interno y para ello concentran sus propuestas principalmente en corregir, proponiendo diferentes instancias de participación para las familias, corrigieron de esta manera la gran debilidad del estándar.

En términos generales esta dimensión presenta grandes oportunidades de mejora, pero también de afrontar lo que representa el sentido de las comunidades de hacerse cargo de aquellas debilidades y realizar una mejora constante en el quehacer educativo.

Dimensión	Subdimensión	Estándar Indicativo de Desempeño Priorizado PADEM24
Gestión de Recursos	Gestión de personal	10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.
		10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento
	Gestión de recursos educativos	12.1 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
		12.2 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
	Gestión de recursos financieros	11.2 El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.

Las comunidades educativas identifican dos ejes principales en esta dimensión, en primer lugar el referente al personal y en segundo lugar la infraestructura, estos elementos están relacionados respectivamente por la subdimensión de gestión de personal y gestión de recursos educativos.

En relación a la gestión de recursos educativos, es vista como la mayor debilidad de la dimensión, esto impacta directamente en las acciones determinadas por las comunidades para poder hacer frente a esta problemática, ya que establecen principalmente acciones para corregir, por lo tanto buscan una respuesta directa. Ahora en relación a las acciones que plantean en el CAME, estas se caracterizan principalmente por la necesidad del desarrollo catastro de necesidades, planes de priorización, la necesidad de establecer tiempos de respuesta, entre otras acciones. Tanto en lo referido a infraestructura como a la compra de insumos pedagógicos. Aun cuando es visibilizada como la mayor debilidad de la dimensión, contrasta con su alta visibilización como una oportunidad, lo que nos permite inferir que las posibilidades de mejora y expectativas de la comunidad referente a esta subdimensión son altas. Se debe dar un foco en la planificación estratégica de estas acciones, lo que dará claridad y entendimiento a esta importante línea de acción y dar respuestas a las necesidades de las comunidades educativas.

La sub dimensión de Gestión de personal se caracteriza por presentar acciones por parte de las comunidades educativas referidas directamente al desarrollo de planes de reclutamiento, selección, manual de cargos e inducción con el objetivo de dotar de personal competente en las escuelas, para poder dar una mejor respuesta a las necesidades educativas, llama la atención la coherencia de las acciones propuestas aquí con las características del estándar indicativo “El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.”, es importante indicar que este es el estándar con mayor prevalencia en amenazas, que por parte de las comunidades educativas, pero que en términos de debilidades el estándar con mayor priorización de esta subdimensión es el 10.3 que corresponde a “El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal”, no presenta acciones significativas, considerando que en el enfoque de contar con personal idóneo en los establecimientos debe estar asociado a un proceso de evaluación y retroalimentación del personal, para poder dar con este objetivo, más aún cuando se identifica como una debilidad importante en esta subdimensión.

En términos generales, esta dimensión presenta importantes oportunidades de mejora que impactan directamente en las comunidades educativas, visibilizan esta dimensión como la mayor incidencia de oportunidades de las cuatro dimensiones de evaluación. Finalmente es importante establecer un foco en las fortalezas, donde es la única dimensión que no presenta un desarrollo homogéneo de esta dimensión.



Presupuesto

CAPÍTULO 6

Capítulo 6: Presupuesto 2024

INGRESOS		
ITEM	DESCRIPCION	MONTO
115.05	C X C TRANSFERENCIAS CORRIENTES	9.697.700.000
115.05.01	DEL SECTOR PRIVADO	36.000.000
115.05.03	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	7.337.000.000
115.05.03.003	DE LA SUBSECRETARIA DE EDUCACION	4.437.000.000
115.05.03.003.001	SUBVENCION ESCOLARIDAD	4.437.000.000
115.05.03.003.001.00	SUBVENCION FISCAL MENSUAL	3.200.000.000
115.05.03.003.001.00	SUBVENCION PARA EDUCACION ESPECIAL	1.237.000.000
115.05.03.003.004	SUBVENCION ESCOLAR PREFERENCIAL LEY 20.248	1.210.000.000
115.05.03.003.999	OTROS	1.690.000.000
115.05.03.004	DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES	1.060.000.000
115.05.03.004.001	CONVENIOS EDUCACION PREBASICA	1.060.000.000
115.05.03.004.001.00	TRANSFERENCIAS JUNJI	1.060.000.000
115.05.03.007	DEL TESORO PUBLICO	489.700.000
115.05.03.007.999	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL TESORO PUBLICO	489.700.000
115.05.03.007.999.00	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL TESORO PUBLICO-	388.700.000
115.05.03.007.999.00	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL TESORO PUBLICO-JUNJI	101.000.000
115.05.03.007.999.00	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL TESORO PUBLICO-SEP	0
115.05.03.007.999.00	OTRAS TRANSFERENCIAS DEL TESORO PUBLICO FAEP	0
115.05.03.101	DE SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTION	775.000.000
115.05.03.101.001	DE SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTION EDUCACION	715.000.000
115.05.03.101.002	DE SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTION JUNJI	60.000.000
115.08	C P C OTROS INGRESOS CORRIENTES	712.600.000
115.08.01	RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	707.000.000
115.08.01.001	REEMBOLSO ART. L4 LEY N° 19.345	6.000.000
115.08.01.001.001	REEMBOLSO ART. 4 LEY 19.345 EDUCACION	5.000.000
115.08.01.001.002	REEMBOLSO ART. 4 LEY 19.345 JUNJI	1.000.000
115.08.01.002	RECUPERACIONES ART. 12 LEY 18.196	701.000.000
115.08.01.002.001	RECUEPRACION LICENCIAS MEDICAS EDUCACION	408.000.000
115.08.01.002.002	RECUEPRACION LICENCIAS MEDICAS JUNJI	153.000.000
115.08.01.002.003	RECUEPRACION LICENCIAS MEDICAS SEP	70.000.000
115.08.01.002.004	RECUEPRACION LICENCIAS MEDICAS PIE	70.000.000
115.08.99	OTROS	4.000.000
115.08.99.001	DEVOLUCIONES Y REINTEGROS NO PROVENIENTES DE IMPUESTOS	4.000.000
115.08.99.001.001	DEVOLUCIONES Y REINTEGROS NO PROVENIENTES DE IMPUESTOS	3.000.000
115.08.99.001.002	DEVOLUCIONES Y REINTEGROS NO PROVENIENTES DE IMPUESTOS	1.000.000
115.08.99.001.003	DEVOLUCIONES Y REINTEGROS NO PROVENIENTES DE IMPUESTOS SEP	0
115.08.99.999	OTROS	1.600.000
115.15	SALDO INICIAL DE CAJA	100.000.000
	TOTAL	10.510.300.000

EGRESOS		
ITEM	DESCRIPCION	MONTO
215.21	C X P GASTOS DE PERSONAL	9.530.000.000
215.21.01	PERSONAL DE PLANTA	2.795.000.000
215.21.02	PERSONAL A CONTRATA	2.505.000.000
215.21.03	OTRAS REMUNERACIONES	4.230.000.000
215.22	C X P BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	742.500.000
215.22.01	ALIMENTOS Y BEBIDAS	29.500.000
215.22.02	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	75.200.000
215.22.03	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	13.000.000
215.22.04	MATERIALES DE USO O CONSUMO	228.900.000
215.22.05	SERVICIOS BASICOS	156.600.000
215.22.06	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	36.750.000
215.22.07	PUBLICIDAD Y DIFUSION	4.350.000
215.22.08	SERVICIOS GENERALES	75.600.000
215.22.09	ARRIENDOS	32.000.000
215.22.10	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	22.000.000
215.22.11	SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	23.000.000
215.22.12	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	45.600.000
215.23	C X P PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	10.000.000
215.24	C X P TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.500.000
215.24.01	PREMIOS Y OTROS	12.500.000
215.26	C X P OTROS GASTOS CORRIENTES	120.000.000
215.26.01	DEVOLUCIONES	110.000.000
215.26.02	COMPENSACIONES POR DAÑOS A TERCEROS Y/O A LA PROPIEDAD	10.000.000
215.29	C X P ADQUISICIONES DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	95.300.000
215.29.04	MOBILIARIO Y OTROS	33.000.000
215.29.05	MÁQUINAS Y EQUIPOS	0
215.29.06	EQUIPOS INFORMÁTICOS	38.000.000
215.29.07	PROGRAMAS INFORMÁTICOS	24.300.000
215.31	C X P INICIATIVAS DE INVERSION	0
215.31.02	PROYECTOS	0
215.31.02.004	OBRAS CIVILES	0
215.34	C X P SERVICIO DE LA DEUDA	0
215.34.07	DEUDA FLOTANTE	0
215.34.07.002	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	0
215.34.07.005	ADQUISICION ACTIVOS NO FINANCIEROS	0
	TOTAL	10.510.300.000

6.1 Análisis Presupuestario 2024

INGRESOS:

El presupuesto del Departamento de Educación de La Calera se conforma por tres principales fuentes de ingresos siendo CXC Transferencias Corrientes, CPC Otros Ingresos Corrientes y la proyección del Saldo Inicial de Caja, dichas cuentas en el periodo presupuestario conforman el 92%, 7% y 1% del total de ingresos, tomando en consideración el reajuste del sector público proyectado para el 2024 en un 7%

En relación con la mayor fuente de ingresos, Transferencias Corrientes su composición estructural contiene las diversas clarificaciones de ingresos en esta cuenta de las cuales se destacan Subvención de escolaridad cuya representación en la estructura de ingresos es del 46% de la Transferencia Corriente en donde se encuentra la Subvención Fiscal Mensual y la Subvención para la Educación Especial (28% de la subvención de escolaridad).

En relación a lo anterior es también fuente de ingresos proveniente de entidades públicas la subvención Escolar Ley 20.248, la cual se proyecta tomando en base los ingresos estimados del 2023 en MM\$1.210 registrando un incremento nominal del 9% y real del 2% producto de estimaciones en un aumento del porcentaje promedio de asistencia para el año 2024.

Forman parte de la misma fuente de ingresos los provenientes de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, estos ingresos representan el 11% de los ingresos por Transferencias Corrientes con un estimado de MM\$1.060 lo cual se traduce en un aumento real del 8% en relación al periodo en ejecución presupuestaria a finales de diciembre del 2023.

Al revisar la cuenta CPC OTROS INGRESOS la cual representa 7% de los ingresos totales podemos destacar la cuenta RECUPERACIONES ART. 12 LEY 18.196 la cual explica el 99% de la mencionada fuente de ingresos, y que se estima un incremento nominal de 50% y real del 43% dicho incremento estimado se fundamenta en la modificación que se ha realizado durante el periodo 2023 en el proceso de licencias médicas la cual

permite un monitoreo y trazabilidad del proceso lo que se materializa en una gestión de recuperación de valores mucho más efectiva, lo anterior pensado en eficientar los ingresos a fin de traspasarlos en forma íntegra al proceso educativos de los alumnos de la comuna.

En términos generales la cuenta ingresos registra un incremento del 12% nominal en comparación Inter periodo base de la proyección presupuestaria en ejecución 2023.

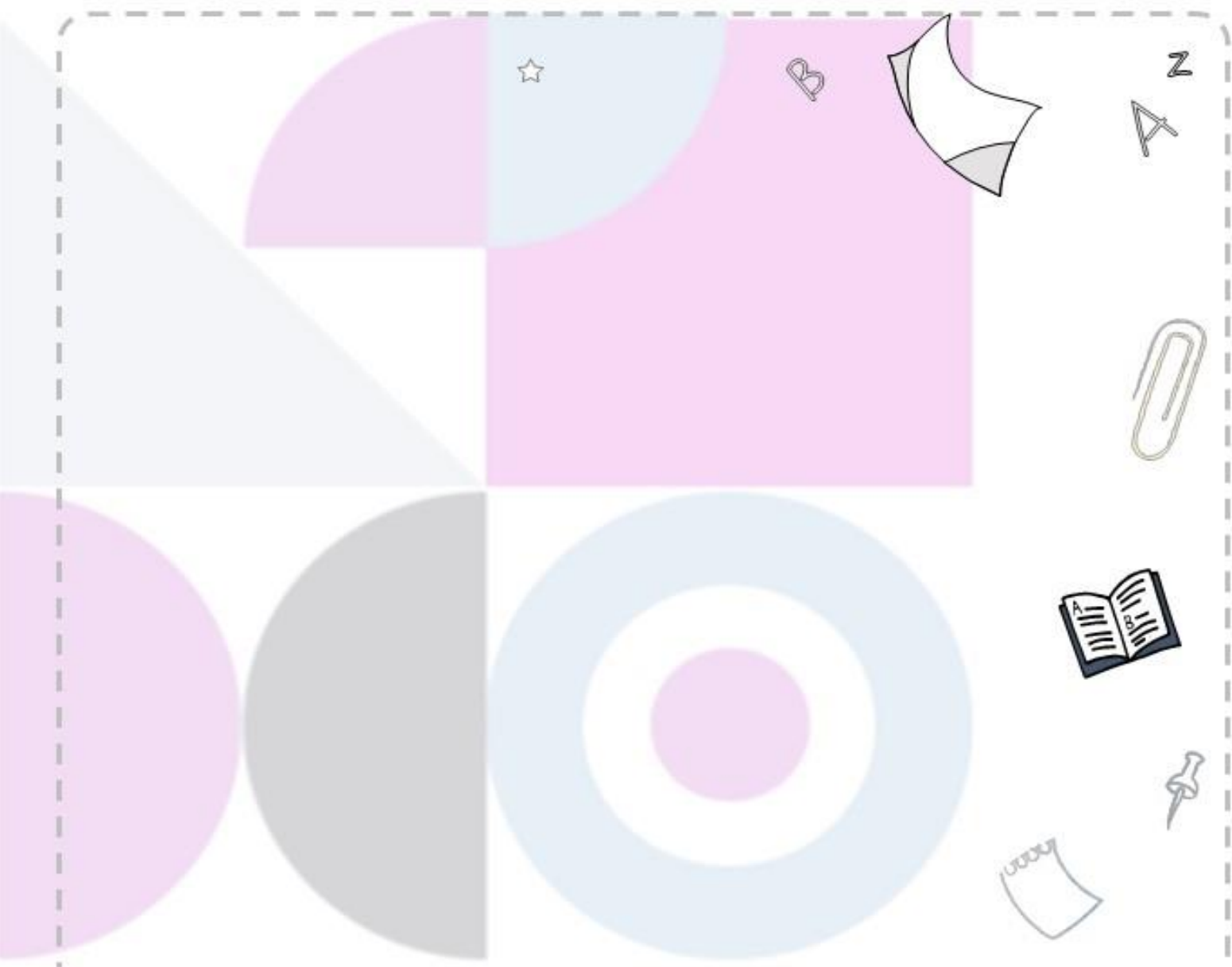
EGRESOS:

La partida egreso está compuesta por dos grandes cuentas Gastos en Personal 91% de la partida y Bienes de uso y consumo 7% de la misma, respecto a estos últimos registran una variación positiva del 1% respecto al análisis interperiodo 2023, lo cual se traduce en aproximadamente un aumentos en gastos para bienes de uso y consumo de \$60.000.000.

En el detalle de la cuenta antes mencionada es posible indicar que el 31% del total de la cuenta en el 2024 está destinada a materiales que van en directo apoyo de los alumnos ya sea en materiales para clases como artículos de apoyo pedagógico dicha asignación es un 38% mayor a la destinada en el año 2023 este incremento materializa el objetivo de entregar en forma directa recursos a los alumnos.

La cuenta Textiles y Calzados está estimada en MM\$75 que al igual que la cuenta material de uso y consumo se ve incrementada real del 22%.

Al analizar las variaciones interperiodo con base a la ejecución en curso los gastos se proyectan con una variación positiva real del 7%; al revisar un KPI de cobertura asociando Ingresos y Gastos es posible indicar que se proyecta para el 2024 un gasto directo de educación en los alumnos de 0,84 pesos por cada peso de ingresa por concepto de subvención directas de otras entidades públicas.



 Evaluación
PADEM 24
CAPÍTULO 7

Capítulo 7: Evaluación PADEM

7.1 Evaluación del PADEM

A continuación es posible apreciar el proceso de evaluación del PADEM 2023:



1. El monitoreo de las metas establecidas para las líneas estratégicas por dimensión de la gestión se realiza a través de los equipos de líderes estratégicos; quienes definen y priorizan acciones a realizar durante el año 2023 en el mes de Mayo.

2. El monitoreo de metas del 2º trimestre se lleva a cabo los meses de julio y agosto a través del proceso DAFO-CAME del PADEM 2024, lo que permite a todas las Comunidades Educativas expresar sus opiniones respecto a los estándares indicativos las cuatro dimensiones de la gestión estratégica, y definir si se consideran Debilidades,

Amenazas, Fortalezas u Oportunidades.(DAFO); así mismo determinar acciones para Corregir, Afrontar, Mantener o Explotar(CAME)los estándares indicativos que consideran más relevantes.

3. Durante el tercer trimestre se realizan adecuaciones a los planes estratégicos por dimensión en caso de ser necesario, a fin de alcanzar las metas 2023.

4. Durante el mes de noviembre nuevamente se revisan el estado de avance de los planes estratégicos. Se definen acciones a desarrollar el 2024 en virtud de los acuerdos que se alcancen en cada equipo estratégico.

Para el año 2024 se pretende igualmente desarrollar evaluaciones del desarrollo de las acciones establecidas en los planes estratégicos a través de procesos sistémicos y participativos.

Se incorpora un sistema de monitoreo del estado de avance de los planes estratégicos mediante formularios **Google** que incorporan los estándares indicativos priorizados y las acciones definidas para cada uno de ellos. Estos formularios serán respondidos por los **Consejos Escolares** de todos los establecimientos; de esta manera se obtiene una visión de todos los estamentos de las Comunidades Educativas.

Análisis y Evaluación PADEM 2024

A partir del proceso de evaluación DAFO-CAME las comunidades educativas establecieron los estándares indicativos priorizados para el desarrollo de las líneas estratégicas de intervención. Para el desarrollo de este análisis y evaluación se utiliza el cruce de distintas instancias, que corresponden al cuadro comparativo de estándares priorizados para el año 2023-2024, Resultados DAFO y Análisis CAME por parte de las comunidades educativas. Con esta información se desarrollará un análisis y evaluación.

7.2 Cuadro comparativo estándares priorizados PADEM 2023-2024

A partir del proceso de evaluación DAFO-CAME las comunidades educativas establecieron los **Estándares Indicativos Priorizados** para el desarrollo de las líneas estratégicas de intervención.

Dimensión	Subdimensión	Estándar Indicativo	PADEM 2023	PADEM 2024
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	1.4		X
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	1.5		X
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	1.6	X	
Liderazgo	Liderazgo del director	2.2	X	
Liderazgo	Liderazgo del director	2.4	X	X
Liderazgo	Planificación y gestión de resultados	3.1	X	
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	4.2	X	
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	4.4	X	X
Gestión Pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula	5.2	X	
Gestión Pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula	5.3		X
Gestión Pedagógica	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.2		X
Gestión Pedagógica	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.3	X	X
Gestión Pedagógica	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.4		X
Gestión Convivencia	Formación	7.4	X	X
Gestión Convivencia	Formación	7.5	X	X
Gestión Convivencia	Convivencia	8.1	X	X
Gestión Convivencia	Convivencia	8.3	X	X*
Gestión Convivencia	Participación y vida democrática	9.3		X
Gestión Convivencia	Participación y vida democrática	9.5	X	
Gestión de Recursos	Gestión de personal	10.2	X	X
Gestión de Recursos	Gestión de personal	10.4		X
Gestión de Recursos	Gestión de recursos financieros	11.2		X
Gestión de Recursos	Gestión de recursos educativos	12.1	X	X
Gestión de Recursos	Gestión de recursos educativos	12.2	X	X
Gestión de Recursos	Gestión de recursos educativos	12.3	X	

7.3 Categorías de Análisis y Evaluación

Categorías Estándares Priorizados

A partir del cuadro presentado anteriormente es posible categorizar tres estados para los estándares indicativos priorizados, los cuales corresponden a ingreso PADEM 2024, salida PADEM 2024 y ratificado PADEM 2024.

Categorías D+A / F+O (Subtítulo)

Para facilitar el proceso de análisis se desarrollaron dos categorías, una correspondiente a la suma de Debilidades + Amenazas, denominada como D+A y a la suma de Fortalezas y Oportunidades, definida como F+O, en cada una de estas categorías se establece un ranking en donde se organizan los 58 estándares indicativos desde el número 1, el cual congrega la mayor presencia y el 58 al que congrega menor presencia.

Categoría de Acciones CAME

A partir del CAME comunal, se organizan los estándares indicativos a partir de la cantidad de acciones propuestas por las comunidades, organizando desde los estándares con más acciones hasta los que no presentan acciones propuestas por las comunidades. Este indicador es relevante, ya que a partir del análisis DAFO, las comunidades educativas revisaron los estándares priorizados del PADEM 2023 y decidieron o incorporar acciones a este estándar o determinar un nuevo estándar para intervenir.

Análisis y Evaluación por Categoría

A partir de las categorías presentadas anteriormente, se establece el cruce de información para el desarrollo del proceso de análisis de los resultados, el cual se analiza a partir de las categorías de priorización por estándares indicativos.

Estándares Indicativos Ingreso PADEM 2024:

Dimensión	Estándar Indicativo	D+A	F+O	CAME
Liderazgo	[1.5 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.]	13	3	3
	[1.4 El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.]	1	28	7
Gestión Pedagógica	[6.4 El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.]	48	11	3
	[6.2 El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.]	12	32	4
	[5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.]	23	12	8
Gestión Convivencia Escolar	[9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.]	20	21	5
Gestión de Recursos	[11.2 El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.]	7	4	5
	[10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.]	5	17	4

Para el PADEM 2024 se incorporan 8 nuevos estándares priorizados a partir de la evaluación y análisis desarrollados por las comunidades educativas. Destaca la incorporación de los siguientes:

6.4: Este estándar se ubica en la posición 48 de la categoría de mayores D+A de 58 y en el lugar 11 dentro de las mayores F+O. Aun con estos criterios, las comunidades educativas establecen 3 acciones para implementar en esta dimensión.

11.2: Este estándar se ubica en la posición 7 de la categoría D+A y en la posición 4 de F+O, esta sobreposición radica principalmente en la visión que existe una oportunidad para explotar este estándar, lo cual es congruente con las acciones establecidas en el CAME, en donde de las 5 iniciativas, 3 son para explotar, 1 para corregir y 1 para afrontar.

1.4: Este estándar se ubica en la primera posición de la categoría D+A y en la posición 28 de la categoría F+O. Referente a las acciones, este indicador cuenta con 7 iniciativas, destinadas principalmente a afrontar.

Estándares Indicativos Ratificados PADEM 2024:

Dimensión	Estándar Indicativo	D+A	F+O	CAME
Liderazgo	[4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.]	9	52	7
Gestión Pedagógica	[6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.]	27	37	4
	[4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.]	9	52	7
Gestión Convivencia Escolar	[8.3 El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.]	24	46	8
	[8.1 El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.]	50	44	4
	[7.5 El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.]	14	19	10
	[7.4 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.]	34	18	3
Gestión de Recursos	[12.2 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.]	2	22	3
	[12.1 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.]	3	20	8
	[10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.]	4	8	9

Para el PADEM 2024 se ratifican 10 estándares indicativos como priorizados, destacando la incorporación de los siguientes estándares:

12.2: Destaca este estándar al estar posicionado en la categoría de D+A en el segundo lugar con mayor prevalencia, además de encontrarse en un lugar intermedio en la categoría de F+O, referente a las acciones establecidas por las comunidades, establecen tres acciones propuestas, se considera un indicador bajo en esta categoría consideración a su posición en D+A y F+O.

12.1: Este estándar se presenta en el tercer lugar en la categoría D+A y en un lugar intermedio en la categoría F+O, a diferencia del estándar analizado anteriormente, este indicador cuenta con 8 acciones propuestas por las comunidades, siendo uno de los más alto de las comuna, destacando que de estas acciones 6 corresponden al eje D+A.

8.3: En este indicador llama la atención que se posiciona en la categoría D+A en un nivel intermedio, pero presenta un bajo posicionamiento en la categoría F+O, esto se traduce en la propuesta por parte de la comunidad de 8 acciones, 6 están concentradas en el eje F+O.

7.5: Destaca este estándar en que aun cuando sus distribución en las categorías D+A y F+O, se encuentra en un nivel intermedio, concentra la mayor parte de las acciones establecidas por la comunidad en esta categoría, con 10 propuestas, destacando que estas se enfocan por los ejes D+A, lo cual establece la importancia de intervenir.

10.2 En este estándar, se distribuye con el cuarto lugar de preferencia en la categoría D+A, de igual manera se presenta en la categoría F+O en el octavo lugar, revelando que este indicador cuenta con importantes posibilidades de mejoras. Referente a las acciones CAME propuestas por la comunidad, este se ubica en el segundo lugar de preferencias por la comunidad en esta categoría, destacando la presencia de 6 acciones establecidas en el eje D+A.

Estándares Indicativos de Salida PADEM 2024:

Dimensión	Estándar Indicativo	D+A	F+O	CAME
Liderazgo	[3.1 El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.]	49	54	0
	[2.2 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.]	45	41	1
	[1.6 El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares.]	44	2	2
Gestión Pedagógica	[5.2 Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.]	21	47	2
	[4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.]	57	51	2
Gestión Convivencia Escolar	[9.5 El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.]	46	35	1
Gestión de Recursos	[12.3 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.]	6	14	1

Para el PADEM 2024 salen 7 estándares indicativos de la categoría como priorizados, destacando los siguientes elementos:

12.3: Este estándar se caracteriza por presentar una alta ubicación en la categoría D+A, de igual forma se presentan una ubicación alta en el eje F+O, ocupando el puesto 14 de 58. Con estos indicadores las comunidades educativas no priorizan este estándar para el PADEM 2024.

1.6: Destaca este estándar, el cual además de estar en niveles bajos en la categoría D+A, se presenta en un alto nivel en F+O, esto permite establecer la buena apreciación por parte de las comunidades educativas por parte de este estándar.

En relación a los otros estándares indicativos que dejan la priorización del PADEM 2024, destaca que en un gran porcentaje se ubican en ubicaciones bajas en la categoría D+A, lo que permite inferir que dejan de ser elementos de tensión para las comunidades educativas de la comuna.

¡Bueno, amigos y amigas de La Calera!

Quiero decirles que este **PADEM24** ha sido toda una experiencia. Me siento muy contento de haber podido ser parte de su proyecto educativo y aprender junto a todos ustedes.

Recuerden que la educación es como un tesoro que siempre llevamos con nosotros, y cada día es una nueva oportunidad para descubrir algo emocionante. Sigamos explorando, creciendo y disfrutando del maravilloso mundo del conocimiento.

¡Nos vemos en las próximas páginas de esta gran aventura llamada educación!




Ilustre Municipalidad de La Calera

PADEM24


Plan Anual de Desarrollo de Educación Municipal



 Departamento Educación La Calera

 @edulacalera

 332222595

 secretaria_daem@lacalera.cl

www.educacionlacalera.cl

www.lacalera.cl