

PADEM OVALLE 2020

Plan Anual de Desarrollo de la Educación
Municipal de Ovalle 2020



Nelson Olivares Mánquez
Jefe del Departamento de Educación Municipal de Ovalle



CONTENIDO

PALABRAS ALCALDE.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
DIAGNÓSTICO COMUNAL.....	6
ANTECEDENTES GEOGRÁFICOS.....	7
ANTECEDENTES DEMOGRÁFICOS.....	8
POBLACIÓN TOTAL AL AÑO 2002 Y POBLACIÓN PROYECTADA AL AÑO 2015.....	8
POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD 2002 Y PROYECTADA 2015 INE.....	9
INDICADORES DE CARACTERIZACIÓN SOCIAL.....	10
POBLACIÓN SEGÚN POBREZA CASEN 2003-2013.....	10
ANTECEDENTES ECONÓMICOS.....	16
ANTECEDENTES EDUCACIONALES DE LA COMUNA.....	17
EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LA COMUNA.....	17
SIMCE.....	23
IDPS.....	
RESULTADOS PSU.....	35
OTROS INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA.....	43
PORCENTAJE DE ASISTENCIA POR ESTABLECIMIENTO.....	43
TABLA 21: ASISTENCIA A CLASES ALUMNOS DE OVALLE POR ESTABLECIMIENTO, 2015-2016.....	43
CATEGORIZACIÓN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES SISTEMA ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (SAC)	
INDICE DE VULNERABILIDAD COMUNAL – IVE SINAE 2016.....	47
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - DIAGNÓSTICO.....	111
METODOLOGÍA.....	111
TALLERES PARTICIPATIVOS.....	115
ESTUDIO DE PERCEPCIÓN - ENCUESTAS.....	135
ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE LA GESTIÓN.....	146
OFERTA Y DEMANDA DE MATRÍCULA DE LA COMUNA/ PROYECCIÓN	
BENEFICIOS SOCIALES DE APOYO A LA EDUCACIÓN.....	48
BECA INDIGENA 2016-2017.-.....	48
HOGAR UNIVERSITARIO FEMENINO LA SERENA.-.....	49
INTERNADOS MUNICIPALES DE LA COMUNA DE OVALLE.-.....	49
PROGRAMA SALUD ESCOLAR DEL ESTUDIANTE.-.....	50

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)	52
.....	56
PREUNIVERSITARIO MUNICIPAL	58
EXCELENCIA ACADÉMICA.	60
ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO COLECTIVO	62
REDES DE MEJORAMIENTO	65
PROGRAMA DE RURALIDAD Y AULAS MULTIGRADO	68
PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR – PIE	69
CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA COMUNA DE OVALLE	84
MATRÍCULA 2014 - 2016 POR ESTABLECIMIENTO	23
ANÁLISIS DE LA MATRÍCULA POR DEPENDENCIA Y TIPO DE ENSEÑANZA.....	38
REPORTE DE EDADES POR NIVEL DE ENSEÑANZA 2013 – 2016.....	40
RELACIÓN DE EDADES EN NIVELES DE ENSEÑANZA POR ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL	42
AGREGAR DEMANDA	
4.- DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN (RRHH)	
RECURSOS HUMANOS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	95
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	99
LLAMADO A CONCURSOS POR ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.....	101
5.- METAS DEM Y EE	
ANÁLISIS ESTRATATÉGICO. POLÍTICA EDUCATIVA, MISIÓN. VISIÓN, PRINCIPIOS	149
POLÍTICA EDUCATIVA COMUNAL.....	149
VISIÓN	149
MISIÓN.....	150
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. OBJETIVOS	151
6.- PROGRAMAS DE ACCIÓN A DESARROLLAR DURANTE EL AÑO EN LOS EE Y EN LA COMUNA.	
7.- PRESUPUESTO (AF)	
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	104
INGRESOS Y EGRESOS.	104
FONDO SUBVENCION ANUAL AL MANTENIMIENTO 2016	106
INICIATIVAS MOVÁMONOS POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA	106
ALUMNOS PRIORITARIOS Y PREFERENTES.....	107
8.- MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN PADEM	

PALABRAS ALCALDE

Desde mi primer periodo como alcalde de la comuna manifesté mi compromiso incansable por trabajar con todos los actores de la comunidad educativa. Para ello, como sostenedores, nos propusimos entregar todas las condiciones para que nuestros equipos directivos, docentes y de asistentes de la educación contaran con las condiciones laborales adecuadas, convencidos que a partir de la correcta administración de los recursos podíamos generar los cambios sociales que nuestra comuna y Chile requieren.

Entre el 2012 y el 2016 nos enfocamos en el fortalecimiento de la labor de nuestros directores y equipos de gestión, acogiendo y potenciando el trabajo docente, así como también reconociendo y apoyando el rol de los asistentes de la educación, importantes pasos en la construcción de un sistema educativo municipal que otorgan un sello a nuestra comuna, basado en la confianza, las buenas relaciones y el trabajo en equipo.

Otro aspecto relevante fue la inversión en capacitación, dando un adecuado uso a las subvenciones escolares (Proretención, Ley SEP, PIE, Mantenimiento), lo que a su vez permite a los equipos generar las competencias para brindar aprendizajes de calidad.

Ovalle asumió el desafío de establecer una educación de calidad, y en ello hemos centrado nuestros esfuerzos, involucrando a todos los actores educacionales, quienes desde sus visiones y particulares experiencias aportan en la construcción de un proyecto en común.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos estratégicos, y adicionalmente a los procesos internos de evaluación de desempeño, hemos escogido a nuestros directores a través del sistema de Alta Dirección Pública, lo que nos permite asegurar la transparencia de los procesos de selección y contar con profesionales idóneos para liderar la gestión de los establecimientos educacionales.

Como alcalde, veo con orgullo y satisfacción los avances alcanzados a la fecha, asegurando calidad para todas y todos los estudiantes, sin distinción, impulsando también un sistema educacional más inclusivo, prioridades que nos permiten seguir caminando a paso firme en la construcción de un Ovalle mejor.

Como administración sabemos que la educación de calidad no debe ser un privilegio de unos pocos si no un derecho que las autoridades debemos garantizar. Conscientes que se viene un proceso de desmunicipalización de la educación, pondremos todo de nuestra parte para facilitar al máximo esta tarea que hemos asumido de manera responsable con los criterios de la gradualidad y transparencia.

CLAUDIO RENTERIA LARRONDO
ALCALDE COMUNA DE OVALLE

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), es un ejercicio de planificación sectorial, de carácter y actualización anual, que viene a recoger las políticas municipales de educación para interpretarlas en planes, programas y acciones. Como estructura política, también debe considerar las líneas entregadas por el Ministerio de Educación. Se encuentra enmarcado en la Ley N° 19.410 de Educación de 1995, en sus artículos 4°, 5° y 6°. El PADEM debe ser elaborado por los Municipios conforme a las exigencias establecidas en la Ley, presentando las metas educacionales de su comuna, y ordenando las prioridades, dotaciones y la distribución de los recursos en la educación municipal.

Como Plan Estratégico, busca entregar una visión de conjunto sobre el estado actual de la educación que administra, brindando información precisa y suficiente sobre la caracterización del sistema educacional de su territorio y sobre las y los estudiantes que atiende en los diferentes niveles académicos.

Uno de los principales objetivos en su calidad de plan, es tener la capacidad de proyectar en base a la situación actual y al conocimiento del entorno los periodos futuros de la educación comunal.

La característica participativa en la toma de decisiones tiene aquí una importante expresión, por diversas metodologías como encuestas, entrevistas, talleres, charlas y otras, permitiendo a las y los docentes, asistentes de la educación, estudiantes, padres y apoderados, directivos, equipos de gestión, funcionarios DEM y todo aquel que pueda ser parte de las comunidades educativas, entregar su opinión y aportes a la construcción conjunta del Plan. Así también, los grupos comunitarios expresan sus veredictos de la situación actual, sus expectativas y aspiraciones sobre la educación.

En esta ocasión, el Plan está diseñado apuntando primero, al desarrollo a largo plazo y sostenido de la educación comunal. En dicha lógica, han estado puestos los acentos de la actual administración, conformando equipos de gestión capacitados y comprometidos con la labor. Para tal efecto, se han estructurado las funciones y las tareas en función de los logros académicos, del quehacer docente y de cómo mejoramos y aseguramos la calidad de la educación.

La labor educativa se sostiene en procesos organización de recursos, logísticos, financieros, y servicios administrativos a la altura de uno de los Departamentos de Educación más importantes del país. Encargo ineludible del Alcalde y su Concejo Municipal ha sido el ordenamiento financiero, carencia importante de administraciones anteriores. Con la más alta austeridad, criterio conservador en la toma de decisiones, y con total transparencia, se está consiguiendo un DEM, en que las permanentes deudas o desequilibrios financieros desaparecen. Buscamos el desarrollo de manera responsable.

La confección del actual PADEM, incorpora la experiencia y saberes de profesionales que están por muchos años en la educación pública de Ovalle, que junto con sentir lo que ello significa, conocen y aportan como expertos. La información lograda de manera participativa más los registros estadísticos, provenientes de los establecimientos educacionales municipales de Ovalle y del propio DEM, las expresiones de los Proyectos Educativos Institucionales de nuestras escuelas, entregan una base generosa de diagnóstico y planificación con la mayor pertinencia cultural y territorial.

Finalmente cada acción pensada y ejecutada, debe ir como resultado final, en beneficio de los niños, jóvenes y adultos que estudian y preparan su futuro, confiados que desde la Educación Municipal reciben lo mejor.

Primer Liceo de Ovalle



DIAGNÓSTICO COMUNAL

ANTECEDENTES HISTÓRICOS-GEOGRÁFICOS

La ciudad de Ovalle, fue fundada el 21 de Abril de 1831, en los inicios de la República de Chile. Debe su nombre a don José Tomás Ovalle Bezanilla vicepresidente de la Nación, muerto un mes antes de la fundación de la ciudad.

La comuna de Ovalle, se ubica en el sector costero de la provincia del Limarí, siendo esta ciudad la capital de una de las tres provincias en que se divide administrativamente la Región de Coquimbo. La superficie comunal es de 3.835 KM², y se encuentra a 412 kilómetros al norte de la ciudad de Santiago y a 86 kilómetros al sur oeste de La Serena, capital regional. Limita al norte con las comunas de Coquimbo y Andacollo, al este con las comunas de Río Hurtado y Monte Patria, al sur con las comunas de Punitaqui y Canela y al oeste con el Océano Pacífico. Esta ubicación estratégica en lo geográfico, la convierte en la capital provincial no solo administrativamente, sino que naturalmente todas las actividades confluyen aquí, la economía, la producción, la educación y otras.

El clima en Ovalle es de características templado, en verano las temperaturas bordean entre los 26° y 28°, las precipitaciones registran 100 aproximadamente milímetros anuales. Esto influye en la maduración tranquila y prolongada de sus productos agrícolas, entre ellos es uno de los principales es la uva (pisquera, de mesa y vinífera), paltos y olivos.

En cuanto a sus tierras, se caracteriza por poseer dos tipos de suelo, el de origen aluvial ubicado en la ribera sur del río Limarí y frente a ésta el aluvio-columbial. En ambos suelos hay un elemento común, la calcita o bicarbonato de calcio que aportan acidez y aroma a sus producciones agrícolas, entregando distintivos claros y marcados a las frutas y sus productos derivados como los vinos.

Vital en el desarrollo de la provincia ha sido la existencia de grandes embalses en sus inmediaciones, como El Recoleta y La Paloma. Estos se diseñaron también gracias a la condición geográfica que permitió aprovechar angosturas de las cuencas de los ríos para la construcción de importantes obras de aseguramiento de aguas que vienen a estabilizar la oferta de este recurso hídrico para el riego y para el consumo humano.

ANTECEDENTES DEMOGRÁFICOS

La comuna de Ovalle tiene una población actual de 111.272 habitantes, lo que representa un 14,68% de la población de la región de Coquimbo según fuente INE 2017. Se caracteriza por un vasto territorio comunal lo que implica, que junto con la ciudad propiamente tal, esta posea 156 localidades rurales, según catastro de Enero de 2013.

La ciudad de Ovalle concentra el 78,7% de los habitantes de la comuna, en tanto que el 21,3% restante se distribuye en el resto de los centros poblados y en las zonas rurales.

Tabla 1: Población de la comuna de Ovalle¹

Comuna	1992	2002	2012	2017	% Comuna respecto de la población regional (2017)
Ovalle	84.982	98.089	105.252	111.272	14,68

Considerando los datos demográficos disponibles, que no están necesariamente certificados por INE, aun cuando le pertenecen, la población de Ovalle registró un importante crecimiento en la década 1992 – 2002 (15,42%), pero luego registra una importante disminución en ese ritmo de crecimiento poblacional, llegando solamente al 7,3% de incremento en el decenio 2002 – 2012. Sin embargo, se evidencia un crecimiento de cerca de 6.000 habitantes según la precisión del último Censo en relación al anterior (2012-2017).

Población total al año 2002 y población proyectada al año 2015.

En base al censo nacional del año 2002 se proyectó un crecimiento de la población comunal, que hacía esperar para la primera mitad de la década en curso, tener más de 110.000 habitantes en Ovalle. Sin embargo, los datos preliminares del censo 2012, mostraron un importante cambio en el comportamiento proyectado.

Este dato de proyección del crecimiento poblacional es muy importante a la hora de proyectar la demanda por servicios educacionales de la comuna. Si el incremento poblacional hasta inicios del siglo 21 rodeaba el 15%, existía una importante base para incrementar o al menos mantener la oferta por servicios educacionales a cargo de la

¹Fuente INE, 2012 *Información Preliminar en proceso de Revisión.

Ilustre Municipalidad de Ovalle. Sin embargo, si la realidad fue distinta a las proyecciones, y si aún esa tendencia de crecimiento poblacional es deprimida, es difícil mantener el número de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales municipales. Este dato debe ser considerado al momento de planificar y también al instante de evaluar la gestión de los últimos años del DEM y sus encargados. Aquí debe ocurrir un ajuste de expectativas en base a la información disponible, la que será perfeccionada una vez realizado el Censo poblacional 2017.

Tabla 2: Proyecciones de población originalmente planteadas en el 2002².

Territorio	Año 2002	Año 2015	Variación (%)
Comuna de Ovalle	98.089	129.469	22,82
Región de Coquimbo	603.210	771.085	27,83
País	15.116.435	18.006.407	19,12

Fuente: censo de población y vivienda 2002 y proyección de población 2015, INE

Población por grupos de edad 2002 y Proyectada 2015 INE

La proyección realizada en el año 2002 por el INE para la comuna de Ovalle, configuraba un importante incremento en el número total de habitantes, pero para la población entre 0 y 14 años ya mostraba una disminución para el siguiente decenio, asegurando de alguna manera que no debería esperarse un aumento en la demanda potencial por servicios educacionales y por lo tanto tampoco debería esperarse un aumento en la matrícula de enseñanza básica y media bajo los supuestos ahí considerados.

Tabla 3: Proyección de población por tramo de edad

Edad	2002	2015	% según Territorio 2012		
			Comuna	Región	País
0 a 14	27.641	26.365	21,89	21,07	20,36
15 a 29	23.061	28.467	23,63	24,16	23,79
30 a 44	23.149	24.207	20,09	20,40	21,36
45 a 64	15.684	27.834	23,10	23,64	24,17
65 y más	8.554	13.596	11,29	10,73	10,32
Total	98.089	120.469	100	100	100

² fuente: censo de población y vivienda 2002 y proyección de población 2015, INE

Indicadores de caracterización social

El año 2011, se estima que el 24,0% de la población comunal se encontraba en situación de pobreza, lo que corresponde a una tasa superior a la registrada a nivel regional (15,3%) y nacional (14,4%). En el ámbito de los ingresos, a Abril 2013, se estima que la renta imponible promedio mensual de los afiliados al seguro de cesantía, es de aproximadamente \$499,9 mil, cifra inferior al promedio regional (\$582,3 mil) y nacional (\$563,4 mil).

Población según pobreza CASEN 2013-2017

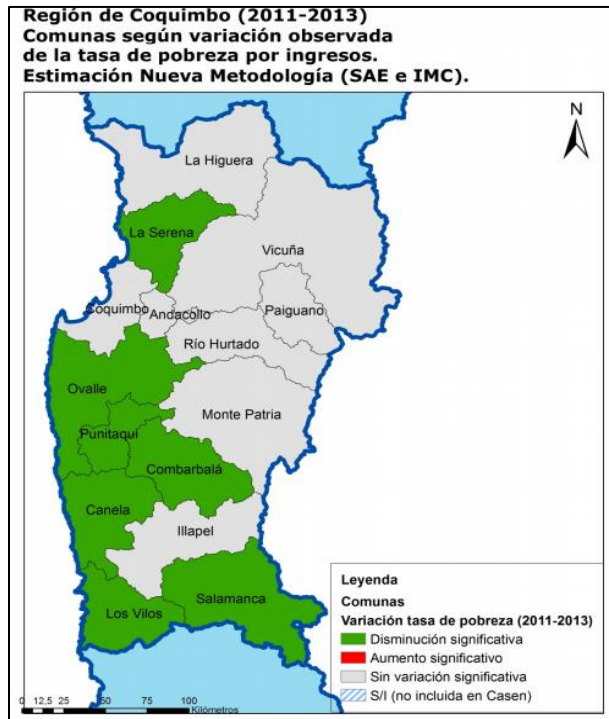
La medición de la pobreza ha evolucionado como técnica de medición y también como técnica de presentación de datos, entendiendo que muchas veces los indicadores que se presentaban no lograban recoger la realidad de las personas en evaluación. Así que se reconoce que los estándares de vida mínimos que consideramos como aceptables han cambiado profundamente, de la mano con los cambios en nuestros patrones de consumo y nivel de desarrollo³.

Esta nueva metodología, incorporada en la CASEN 2013, para la medición de la pobreza en Chile, que combina dos enfoques distintos pero complementarios entre sí:

- Pobreza por Ingresos: Reconociendo la importancia de los ingresos en la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares y que la forma de medir la pobreza por ingresos se ha mantenido inalterada desde 1987, hoy se presenta una nueva metodología para la medición de pobreza por ingresos.
- Pobreza Multidimensional: Se introduce en Chile una medición de pobreza con enfoque multidimensional, que permite identificar la situación de pobreza en que se encuentran los hogares y personas que sufren carencias en las dimensiones de educación, salud, trabajo y seguridad social, y vivienda que afectan su bienestar y calidad de vida.

Figura: Ovalle entre las comunas con mayor disminución de la pobreza.

³Ministerio de Desarrollo Social. Presentación CASEN 2013



Para la encuesta CASEN 2013, bajo la nueva metodología de medición de la pobreza se obtiene un 15,7% de la población de la comuna de Ovalle en esta condición. Esta es una de las comunas que mayor disminución del porcentaje de personas en situación de pobreza logró a nivel nacional para ese periodo estudiado.

Tabla 5: Estimación de tasa de pobreza por ingresos por Comunas. Nueva Metodología de Medición de Pobreza y Aplicación de Metodologías de Estimación para Áreas Pequeñas (SAE) e Imputación de Medias por Conglomerados (IMC), 2013 versus 2011⁴.

Nombre comuna	Número de personas* en situación de pobreza por ingresos	Porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos	Límite inferior	Límite superior	Variación registrada en el porcentaje de población en situación de pobreza por ingresos (2011-2013)	Metodología de Estimación
Ovalle 2011	40.575	35,7%	32,1%	39,7%		SAE
Ovalle 2013	18.267	15,7%	12,9%	18,2%	Disminución significativa	SAE

⁴ Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2013), Ministerio de Desarrollo Social.

Al realizar este análisis, comparando con la situación regional y la nacional, se observa que la fuerte disminución de pobreza por ingresos ocurrió también a nivel de la Región de Coquimbo y del país, pero de manera menos marcada. Es de contexto señalar que el cambio de metodología y las fuertes disminuciones de los indicadores de entre 2011 y 2013, llevaron a debates de expertos y políticos acerca de la validez y el efecto de los cambios realizados.

Tabla 6: Población según pobreza por ingresos CASEN 2011 y 2013, comuna, región, país.

Territorio	% de personas en situación de pobreza por ingresos		
	2011	2013	Diferencias
Comuna de Ovalle	35,71	15,73	-19,98
Región de Coquimbo	26,10	16,20	-9,90
País	22,20	14,40	-7,80

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2013), Ministerio de Desarrollo Social. Nueva metodología SAE e imputación de medias por conglomerados.

Un indicador de la condición social de la población es el índice de hacinamiento y de saneamiento, que para el año 2013, en la comuna de Ovalle se estableció en cifras menores a las nacionales y regionales, con un 1,55% de hogares con índice de hacinamiento crítico, y un total de 19,78% de hogares con algún grado de hacinamiento.

Tabla 7: Índice de hacinamiento de los hogares FPS 2013, e índice de saneamiento, comuna de Ovalle, región, país⁵.

Territorio	% de personas en situación de pobreza por ingresos		
	Comuna de Ovalle	Región de Coquimbo	País
% Hogares con hacinamiento medio	18,23	18,50	19,88
% Hogares con hacinamiento crítico	1,55	1,78	2,32
% Hogares con saneamiento deficitario	23,51	18,58	16,98

En términos de protección laboral, se observa que en la comuna la proporción de la población de 20 años y más que está afiliada al seguro de cesantía (31,5%) es mayor al porcentaje observado a nivel regional (29,0%) y menor que el nacional (32,9%). En tanto, una mayor proporción de los afiliados de Ovalle (que en la región y en el país) se encuentra entre el 40% de afiliados de menor renta promedio (quintiles nacionales I y II). Asimismo, una mayor proporción de los afiliados tienen contrato de plazo fijo, lo que implica que una menor proporción tiene contrato de trabajo indefinido.

⁵ Fuente: Ministerio de Desarrollo Social.

La tasa de desocupación en la ciudad de Ovalle fue de 4,0% presentando una baja de 2,0 puntos porcentuales respecto del trimestre móvil anterior y un descenso de 2,1 puntos porcentuales en doce meses. En relación al número de Ocupados, se registraron 33.910 personas ocupadas, aumentando trimestralmente en 4,6% (1.490 ocupados) y anualmente en 12.7% (3.810 ocupados).

Tabla 8: Número de trabajadores según tamaño de la empresa 2009-2011-2013⁶

Origen	Comuna			Región			País		
	2009	2011	2013	2009	2011	2013	2009	2011	2013
Grande	3.091	2.206	3.441	45.282	54.269	57.322	3.325.324	4.082.529	4.480.396
Mediana	4.247	6.022	5.040	35.077	43.862	40.626	1.211.968	1.399.086	1.398.780
Micro	3.993	3.190	3.569	20.901	19.468	18.840	556.101	536.914	545.058
Pequeño	14.502	15.960	14.164	64.393	66.964	65.522	1.526.231	1.654.917	1.719.191
Sin Ventas	364	579	1.184	7.983	9.825	12.619	462.184	508.524	566.568
Total	26.197	27.957	27.398	173.636	194.388	194.929	7.081.808	8.181.970	8.709.993

En la dimensión salud, la proporción de la población comunal afiliada a Fonasa que pertenece a los grupos A y B (64,4%), de menores ingresos, es mayor que el promedio regional (59,9%) y país (60,1%). En términos de resultados, se observa que el año 2010 la tasa de natalidad en la comuna es de 16,1 niños(as) por cada 1.000 habitantes, mientras que la tasa de mortalidad general del quinquenio 2005-2010 (ajustada a la población del año 2003) es de 4,7 personas por cada 1.000 habitantes, y la tasa de mortalidad infantil del decenio 2000-2010 (ajustada a la población del período 1996-2007) llega a los 8,7 niños(as) por cada 1.000 nacidos vivos. Adicionalmente, la esperanza de vida en la comuna, para ambos géneros, es muy similar al promedio nacional.

Tabla 9: Tasas de natalidad, mortalidad general e infantil año 2012⁷

Territorio	Tasa de Natalidad	Tasa de Mortalidad General	Tasa de Mortalidad Infantil
Comuna de Ovalle	15,85	5,95	6,20
Región de Coquimbo	15,18	5,39	8,70
País	14,01	5,67	7,40

La condición nutricional de la población, para el año 2011, en los niños menores de 6 años controlados se observaron tasas similares de desnutrición (o en riesgo de), sobrepeso y obesidad al comparar con los respectivos promedios regionales. Entre los

⁶ Fuente: SII

⁷ Fuente: Ministerio de Salud. Departamento de Estadística e información de salud.

adultos mayores en control, al comparar con la región, se observan tasas similares de bajo peso y obesidad y tasas mayores de sobrepeso.

La comuna de Ovalle cuenta con un total de 7 Centros de Salud Familiar, tanto urbanos como rurales, los cuales durante el periodo 2015 abarcaron una población total de 89.938 personas. En el siguiente cuadro presentamos la cantidad de atención realizada en los centros de salud primaria y en las salas de urgencia de la comuna de Ovalle:

Tabla 10: Atenciones en Centros de Salud Primaria y Salas de Urgencia de Ovalle 2015

Centro de Salud	N° Atenciones	SAPU	N° Atenciones
CESFAM rural Cerrillos de Tamaya	7.291	Médico	46.496
CESFAM urbano Dr. Jorge Jordán	23.298	Enfermería	1.045
CESFAM urbano Marcos Macuada	3.903	Kinesiólogo	1.487
CESFAM rural Sotaqui	34.969		
CECOSF Limarí	6.225		
CECOSF San José de la Dehesa	5.142		
ESR	9.383		
Total Ovalle	89.938	Total Ovalle	49.028

El universo de beneficiarios al sistema de salud Fonasa, según reporte año 2013 son 101.935 personas. Estas son clasificadas de acuerdo a sus ingresos, lo que determina su forma de acceder a la atención de salud.

Tabla 11: Población en FONASA 2013 según nivel⁸.

Población según Tramo	Comuna		Región		País	
	N°	%	N°	%	N°	%
Grupo A	22.124	21,70	127.338	21,63	3.099.413	23,45
Grupo B	38.322	37,59	207.294	35,22	4.784.920	36,20
Grupo C	16.355	16,04	100.306	17,04	2.283.555	17,28
Grupo D	25.134	24,66	153.695	26,11	3.049.016	23,07
Total	101.935	100	588.633	100	13.216.904	100

⁸ Fuente: Fonasa

En el ámbito de la vivienda, según información proveniente de la Ficha de Protección Social a Julio 2013, en la comuna la proporción de hogares cuyas viviendas están en condiciones de hacinamiento medio o crítico es similar al promedio regional y menor al nacional. Dicho esto, las condiciones de saneamiento deficitario de las viviendas de la comuna son mayores en promedio que sus contrapartes regionales y nacionales.

En lo que respecta a las condiciones del entorno, la tasa de denuncias por violencia intrafamiliar (año 2012) en la comuna, es similar al promedio de la región y a la del país. Sin embargo, la tasa de delitos de mayor connotación social es menor a ambas contrapartes.

Tabla 12: Tasa de denuncias de Delitos de Mayor Connotación Social (DMCCS) del 2010 al 2014.⁹

Territorio	2010	2011	2012	2013	2014
Comuna de Ovalle	2.113,75	2.227,40	2.288,50	2.311,79	2.207,75
Región de Coquimbo	2.291,17	2.417,23	2.470,26	2.362,91	2.446,32
País	2.780,25	3.010,10	2.720,38	2.730,08	2.801,19

Los DMCCS involucran una serie de delitos en contra de la propiedad pública, homicidios, violación y lesiones, entendiéndose que la comisión de éstos implica una gran alarma pública. Las denuncias por violencia intrafamiliar se registran forma separada y son las siguientes.

Tabla 13: Tasa de denuncias de violencia intrafamiliar del 2010 al 2014.¹⁰ Por cada 100 mil habitantes.

Territorio	2010	2011	2012	2013	2014
Comuna de Ovalle	354,39	400,68	379,79	416,33	380,89
Región de Coquimbo	520,51	550,12	550,63	524,30	525,55
País	638,46	707,77	650,13	627,43	587,52

Finalmente, en las prestaciones monetarias (subsidios) la comuna recibió un total de \$9.564 millones aproximadamente, donde los mayores montos se concentran en la Pensión Básica Solidaria, el Aporte Previsional Solidario y el Subsidio Familiar. En 2015, en la comuna hubo en promedio 13.842 causantes de Subsidio Familiar, destacando por su

⁹ Fuente: Ministerios del Interior. Subsecretaría de Prevención del delito

¹⁰ Fuente: Ministerios del Interior. Subsecretaría de Prevención del delito

número de beneficiarios el Subsidio al consumo de agua potable (7.341 casos) y la Pensión Básica Solidaria (4.784 personas).

Durante el año 2015 el Departamento Social atendió a 32.912 personas ayudándolos a postular a diferentes subsidios según sus requerimientos, con la ficha de protección social, solicitud de ayudas asistenciales y orientación profesional. Según los registros que mantiene dicho departamento, se entregaron las siguientes ayudas durante el año 2015:

Tabla 14: Ayudas entregadas en 2015 por el Departamento Social de la I. Municipalidad de Ovalle

Ayuda Entregada	Total	Monto
Mediaguas a familias con problemas de habitabilidad	60	37.314.220
Aportes en materiales de construcción para familias con problemas de habitabilidad	40	9.558.773
Canastas básicas de alimentos	450	3.664.800
Camas para familias vulnerables	160	13.601.979
Frazadas	200	1.707.607
Aportes en medicamentos y exámenes especializados		7.200.000
Sillas de ruedas	5	413.961
Pañales desechables para niños, adultos y discapacitados	848	3.415.543
Total Ayudas	1.763	76.876.883

ANTECEDENTES ECONÓMICOS

En la comuna existe una amplia variedad de actividades económicas que permiten dar sustento a la población. Estas se dividen en 13 sectores, siendo el de mayor relevancia la actividad en el sector Silvoagropecuario con un 43% de la generación total de la economía, está el sector de comercio al por mayor y menor con un 22% y luego el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 10%. En menor porcentaje están las actividades en el área construcción, inmobiliarias, hotelera y restaurantes, esto dado el nivel de desarrollo de la comuna. (PLADECO 2014).

La agricultura en su mayoría, se desarrolla en base a los cultivos frutales como uva de mesa, uva pisquera, cítricos, paltos y olivos, mientras que para hortalizas las explotaciones se centran en alcachofas, pepinos dulces y pimentones. La actividad caprina se concentra en la venta de quesos, leche, carne y piel. En la comuna de Ovalle se concentra alrededor del 50% de dichas actividades económicas a nivel regional.

ANTECEDENTES EDUCACIONALES DE LA COMUNA

EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LA COMUNA

Con el compromiso de brindar educación gratuita, inclusiva y de calidad a los niños, niñas, jóvenes y adultos, la Ilustre Municipalidad de Ovalle, a través de su Departamento de Educación Municipal (DEM), actualmente administra 82 establecimientos educacionales, lo que equivale al 84,3% del total comunal. El 15,7% restante, corresponde a 1 establecimiento particular pagado y 14 particulares subvencionados, de los cuales 2 son rurales y 12 urbanos. Las características territoriales de la comuna condicionan los tipos de unidades académicas que están presentes en la oferta municipal. La dispersión poblacional en un amplio territorio, con fuerte ascendente rural determina también un importante número de establecimientos rurales y de establecimientos con cursos multigrado. Adicionalmente, este Departamento de Educación administra 10 Jardines Infantiles Familiares y Comunitarios más 12 Jardines VTF de JUNJI.

Tabla 15: establecimientos educacionales municipalizados

RBD	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	NIVEL	LOCALIDAD	SECTOR	CURSOS MULTIGRADOS
701	LICEO ESTELA AVILA DE PERRY	MEDIA HC	OVALLE	URBANO	NO
704	LICEO ALEJANDRO ALVAREZ JOFRE	BASICA – MEDIA HC	OVALLE	URBANO	NO
705	LICEO POLITECNICO DE OVALLE	MEDIA TP	OVALLE	URBANO	NO
706	COLEGIO FRAY JORGE	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
707	ESC. BASICA HELENE LANG	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
708	ESC. ANTONIO TIRADO LANAS	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
709	ESC. BASICA OSCAR ARAYA MOLINA	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
710	ESC. BASICA JOSE TOMAS OVALLE	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
711	ESC. GUARDIAMARINA ERNESTO RIQUELME	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
712	ESC. ARTURO ALESSANDRI PALMA	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
713	ESC. ARTURO VILLALON SIEULANNE	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	RURAL	NO
714	ESC. BASICA VISTA HERMOSA	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
715	ESC. BERNARDO O’HIGGINS RIQUELME	PÁRVULOS – BÁSICA	LA CHIMBA	URBANO	NO
716	ESC. PADRE JOSEPH BENEDIKT STEGMEIER	PÁRVULOS – BÁSICA	SOTAQUI	URBANO	NO
718	ESC. MARCOS MACUADA OGALDE	PÁRVULOS – BÁSICA	LIMARI	RURAL	NO
719	COLEGIO YUNGAY	ESPECIAL	OVALLE	URBANO	NO
721	ESC. MANUEL FLORENCIO ESPINOSA LOPEZ	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO

722	ESC. HEBERTO VELAZQUEZ VELÁZQUEZ	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	URBANO	NO
RBD	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	NIVEL	LOCALIDAD	SECTOR	CURSOS MULTIGRADOS
723	ESC. VILLORRIO EL TALHUEN	BÁSICA	VILLORRIO EL TALHUEN	RURAL	SI
724	ESC. CALETA EL MAITEN	BÁSICA	CALETA EL MAITEN	RURAL	SI
725	ESC. EL CRISOL	PÁRVULOS – BÁSICA	LOS LEICES	RURAL	NO
726	ESC. QUEBRADA SECA DE SOTAQUI	BÁSICA	QUEBRADA SECA	RURAL	SI
727	ESC. LA PALOMA	BÁSICA	LA PALOMA	RURAL	SI
728	ESC. EL ALGARROBO	BÁSICA	EL ALGARROBO	RURAL	SI
729	ESC. BASICA LOS OLIVOS	PÁRVULOS – BÁSICA	LOS OLIVOS	RURAL	NO
730	ESC. BASICA LUCIA NUNEZ DE LA CUADRA	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	RURAL	NO
731	ESC. EL TRAPICHE	PÁRVULOS - BÁSICA	EL TRAPICHE	RURAL	NO
733	ESC. PADRE DAMIAN HEREDIA	BÁSICA	SANTA CRISTINA	RURAL	NO
735	ESC. LA QUIROGA	BÁSICA	LA QUIROGA	RURAL	SI
736	ESC. BASICA LAS SOSSAS	BÁSICA	LAS SOSSAS	RURAL	SI
737	ESC. BASICA VALENTIN LETELIER	PÁRVULOS – BÁSICA	VILLASECA	RURAL	NO
740	ESC. PEDRO ENRIQUE ALFONSO BARRIOS	PÁRVULOS - BÁSICA	CERRILLOS POBRES	RURAL	NO
743	ESC. CARACHILLA	PÁRVULOS – BÁSICA	CARACHILLA	RURAL	SI
744	ESC. ORURO	BÁSICA	ORURO	RURAL	SI
745	ESC. LA HIGUERA DE PALOMA	BÁSICA	OVALLE	RURAL	SI
746	ESC. EL SAUCE	BÁSICA	OVALLE	RURAL	SI
747	ESC. CERRO TAMAYA	PÁRVULOS – BÁSICA	OVALLE	RURAL	NO
749	ESC. TRANQUE RECOLETA	BÁSICA	OVALLE	RURAL	SI
750	ESC. ELVIRA DEL CARMEN OCHOA AVILES	PÁRVULOS – BÁSICA	LAGUNILLAS	RURAL	NO
752	ESC. VALLE HERMOSO	BÁSICA	VALLE HERMOSO	RURAL	SI
753	ESC. JUAN PABLO ARTIGUES PEÑAFIEL	PÁRVULOS – BÁSICA	RECOLETA	RURAL	NO
754	ESC. LA ARAUCANA	BÁSICA	HUALLILINGA	RURAL	SI
755	ESC. CANELLILA	BÁSICA	CANELLILA	RURAL	SI
756	ESC. SANTA CATALINA	BÁSICA	SANTA CATALINA	RURAL	SI
757	ESC. BASICA EL GUINDO	PÁRVULOS – BÁSICA	EL GUINDO	RURAL	NO
758	ESC. CORDILLERA	BÁSICA	POTRERILLOS ALTOS	RURAL	SI
759	ESC. BASICA GASPAR CABRALES	BÁSICA	QUEBRADA SEQUITA	RURAL	NO
760	ESC. LAS LOMAS DE PUNILLA	BÁSICA	LOMAS DE PUNILLA	RURAL	SI

RBD	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	NIVEL	LOCALIDAD	SECTOR	CURSOS MULTIGRADOS
762	ESC. CALETA EL TORO	BÁSICA	CANELA EL TORO	RURAL	SI
902	ESC. BASICA EL TABACO	BÁSICA	EL TABACO	RURAL	SI
904	ESC. CAMPO LINDO	BÁSICA	CAMPO LINDO	RURAL	SI
905	ESC. CHALINGA	PÁRVULOS - BÁSICA	CHALINGA	RURAL	NO
906	ESC. LOS CANELOS	BÁSICA	LOS CANELOS	RURAL	SI
908	ESC. TABALI	PÁRVULOS – BÁSICA	TABALI	RURAL	NO
909	ESC. LOS AZAHARES DE CERRO BLANCO	BÁSICA	CERRO BLANCO	RURAL	SI
910	ESC. SAN ANTONIO DE LA VILLA	PÁRVULOS – BÁSICA	BARRAZA	RURAL	NO
911	ESC. LOS TRIGOS	BÁSICA	LOS TRIGOS	RURAL	SI
914	ESC. PENA BLANCA	BÁSICA	PEÑA BLANCA	RURAL	SI
915	ESC. MARCOS RIGOBERTO PIZARRO ARAYA	PÁRVULOS – BÁSICA	SAN JULIAN	RURAL	NO
916	ESC. BARRAZA BAJO	BÁSICA	BARRAZA	RURAL	SI
917	ESC. RINCON DE LA CALERA	BÁSICA	RINCON DE LA CALERA	RURAL	SI
924	ESC. LOS ACACIOS	PÁRVULOS – BÁSICA	LOS ACACIOS	RURAL	SI
929	ESC. LOS NOGALES	PÁRVULOS – BÁSICA	LOS NOGALES	RURAL	NO
932	ESC. UNION CAMPESINA	PÁRVULOS – BÁSICA	UNION CAMPESINA	RURAL	NO
935	ESC. SALALA	BÁSICA	SALALA	RURAL	SI
936	ESC. EL ESPINAL	BÁSICA	EL ESPINAL	RURAL	SI
937	ESC. ALCONES BAJOS	PÁRVULOS - BÁSICA	ALCONES BAJOS	RURAL	SI
943	ESC. PADRE PABLO DIEHL HARTMAN	BÁSICA	MANTOS DE HORNILLOS	RURAL	SI
947	ESC. AURORA DE CHILE	PÁRVULOS – BÁSICA	NUEVA AURORA	RURAL	NO
948	ESC. BASICA LAS AGUILAS	BÁSICA	ALCONES ALTO	RURAL	SI
950	ESC. LA CEBADAS	BÁSICA	CEBADAS	RURAL	SI
951	ESC. LA CALERA DE SAN JULIAN	BÁSICA	CALERA DE SAN JULIAN	RURAL	SI
952	ESC. BASICA LOS CIENAGOS	BÁSICA	LOS CIENAGOS	RURAL	SI
953	ESC. PATRICIO ZEBALLOS	BÁSICA	SOCOS	RURAL	NO
962	ESC. ALGARROBO DE HORNILLOS	BÁSICA	ALGARROBO DE HORNILLOS	RURAL	SI
11113	ESC. DELIA ANDRADE DE TELLO	BÁSICA	MINERAL DE TALCA	RURAL	SI
11136	COLEGIO SAN PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA	ADULTOS	OVALLE	URBANO	NO
13387	COLEGIO DE ARTES ELISEO VIDELA JORQUERA	PÁRVULOS – BÁSICA – MEDIA HC	OVALLE	URBANO	NO

RBD	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	NIVEL	LOCALIDAD	SECTOR	CURSOS MULTIGRADOS
13590	COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO	PÁRVULOS – BÁSICA – MEDIA TP	OVALLE	URBANO	NO
13591	CENTRO INTEGRAL DE EDUCACION DE ADULTOS	ADULTOS	OVALLE	URBANO	NO
40126	COLEGIO RAUL SILVA HENRIQUEZ	MEDIA TP	OVALLE	URBANO	NO

Tabla 16: Jardines Infantiles municipalizados.

CATEGORÍA	NOMBRE JARDINES	NIVEL	LOCALIDAD	SECTOR	CURSOS MULTIGRADOS
JARDÍN COMUNITARIO	LOS CAPULLITOS	MEDIO Y TRANSICIÓN	SOCOS	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	EL CRISOLITO	MEDIO Y TRANSICIÓN	LOS LEICES	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	LAS VIÑITAS	MEDIO Y TRANSICIÓN	HUALLILINGA	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	NUBELUZ	MEDIO Y TRANSICIÓN	QUEBRADA SECA	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	LOS DUENDECITOS	MEDIO Y TRANSICIÓN	PALOMA	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	LOS RATONCITOS	MEDIO Y TRANSICIÓN	SAN JULIÁN	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	BLANCA NIEVES	MEDIO Y TRANSICIÓN	TABALÍ	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	LOS CONEJITOS	MEDIO Y TRANSICIÓN	SANTA CATALINA	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	LAS ARDILLITAS	MEDIO Y TRANSICIÓN	PUNILLA	RURAL	SI
JARDÍN COMUNITARIO	NUEVOS FUTUROS	MEDIO Y TRANSICIÓN	LA PLACA	RURAL	SI
VTF	CAMPANITA DE PETER PAN	SALA CUNA MENOR SALA CUNA MAYOR MEDIO MENOR MEDIO MAYOR	OVALLE	URBANO	NO
VTF	SOLCITO DEL VALLE	SALA CUNA MENOR SALA CUNA MAYOR MEDIO MENOR MEDIO MAYOR	OVALLE	URBANO	NO
VTF	LAS ARDILLITAS	SALA CUNA MIXTA NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	NUEVA AURORA	RURAL	SI
VTF	SELIM DABED GOLOTT	SALA CUNA MIXTA	LÍMARI	RURAL	SI

		NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO			
VTF	LOS PECECITOS	NIVEL MEDIO Y TRANSICIÓN	SALALA	RURAL	SI
VTF	SUEÑITOS DEL MAÑANA	SALA CUNA MIXTA NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	OVALLE	URBANO	SI
VTF	ESTRELLITA	SALA CUNA MIXTA	OVALLE	URBANO	SI
VTF	LOS SAUCES	SALA CUNA MENOR SALA CUNA MAYOR	OVALLE	URBANO	NO
VTF	SEMILLITAS DEL FUTURO	SALA CUNA MIXTA NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	LA CHIMBA	RURAL	SI
VTF	TUS PRIMEROS PASOS	SALA UNA MIXTA NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	SOTAQUÍ	RURAL	SI
VTF	ARCOÍRIS	SALA UNA MIXTA NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	HUAMALATA	RURAL	SI
VTF	LOS ACACIOS	NIVEL MEDIO HETEROGÉNEO	LOS ACACIOS	RURAL	SI
CASH	CALETA EL TORO	MEDIO Y TRANSICIÓN	CALETA EL TORO	RURAL	SI

El alto porcentaje de ruralidad de los establecimientos educacionales evidencia no solo la compleja distribución territorial de la población escolar, sino el esfuerzo que hace la Ilustre Municipalidad de Ovalle por reducir las inequidades, ofreciendo oportunidades de aprendizaje para todos los niños y niñas, incluso para los que viven en los sectores más pequeños y aislados. Muchos municipios optaron en los últimos años por cerrar escuelas rurales y cambiar a esos niños a escuelas urbanas, obligando al traslado diario de los estudiantes, es más barato y fácil para el sostenedor. Contrario a eso, en Ovalle se han mantenido y fortalecido las escuelas rurales, llevando la educación a cada uno de los territorios en donde viven las familias, evitando el desarraigo, la afectación de la cultura y favoreciendo el valor de la comunidad. En marco, se destaca la re apertura de la escuela de Pejererreyes.

Responsable de la gestión de las escuelas multigrado es el profesor o profesora encargado/a, quien realiza las clases y también, múltiples funciones administrativas propias de un establecimiento educacional. Estos establecimientos pueden ser de tres tipos, dependiendo de la cantidad de docentes que trabajen en ellas:

- las tridocentes, en las que tres docentes trabajan con dos niveles simultáneamente: primero y segundo; tercero y cuarto; quinto y sexto,
- las bidocentes, que distribuyen los niveles de acuerdo a las necesidades y cantidad de alumnos, pudiendo ser primero y segundo y tercer año con un profesor; cuarto, quinto y sexto con otro, o bien de primero a cuarto año un curso y quinto y sexto otro,
- las unidocentes, que son las más complejas, debido a que en una sala de clases se atiende desde primero a sexto año simultáneamente.

RESULTADOS EDUCATIVOS

El Departamento de Educación Municipal de Ovalle reconoce la *Calidad Educativa* como el desarrollo continuo de habilidades cognitivas y sociales desde una mirada integral para todos los estudiantes, en base al concepto de educación emanado por el Ministerio del ramo, visto como un proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas¹¹.

Conforme a la ley SAC, la educación se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de la identidad nacional y local, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país y se manifiesta por medio de la enseñanza formal o regular, de la enseñanza no formal y de la educación informal¹².

SIMCE

El SIMCE es el Sistema de Medición de la Calidad Educativa, externa y estandarizada que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación chilena, por una parte, a partir del análisis de los logros de aprendizaje de los estudiantes en diferentes áreas curriculares y, por otra, de la consideración de algunas variables del contexto educativo y social en el que estos aprenden.

De este modo, los resultados de la evaluación SIMCE aportan información clave para que cada comunidad educativa reflexione sobre los resultados alcanzados por los estudiantes en estos indicadores e identifique desafíos y fortalezas que contribuyan a la elaboración o reformulación de estrategias de enseñanza orientadas a la mejora de los aprendizajes y de las prácticas de gestión de la comunidad educativa.

¹¹ Ley N° 20.529 Sistema Nacional De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Parvularia, Básica Y Media Y Su Fiscalización, Título I, Art. 1°. Párrafo 1.

¹² Ley N° 20.529 Sistema Nacional De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Parvularia, Básica Y Media Y Su Fiscalización, Título I, Art. 1°. Párrafo 4.

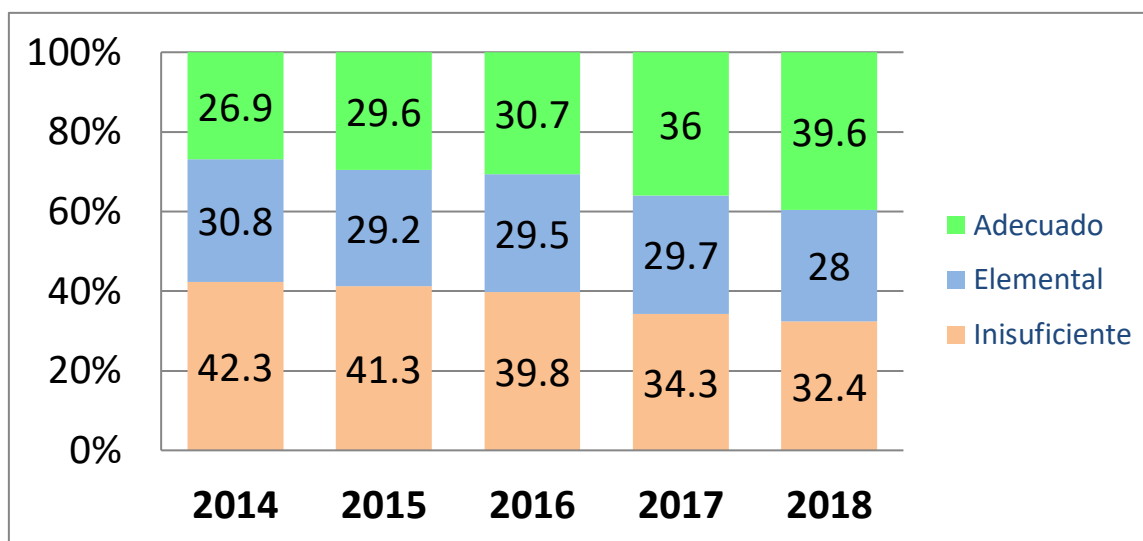
El período 2018 el SIMCE fue rendido por los estudiantes de 49 establecimientos de la comuna en 4° básico, 47 en 6° básico y 6 en 2° medio. No corresponde su aplicación en los establecimientos restantes, ya sea por la población escolar que atiende, el tipo de enseñanza que brinda, las condiciones de ruralidad o matrícula inexistente en el nivel evaluado, en el caso de escuelas multigrado.

A continuación se presentan los resultados SIMCE comunales¹³ por curso y asignatura en términos de niveles niveles de estándares de aprendizaje y puntajes según se encuentren disponibles.

4° BÁSICO

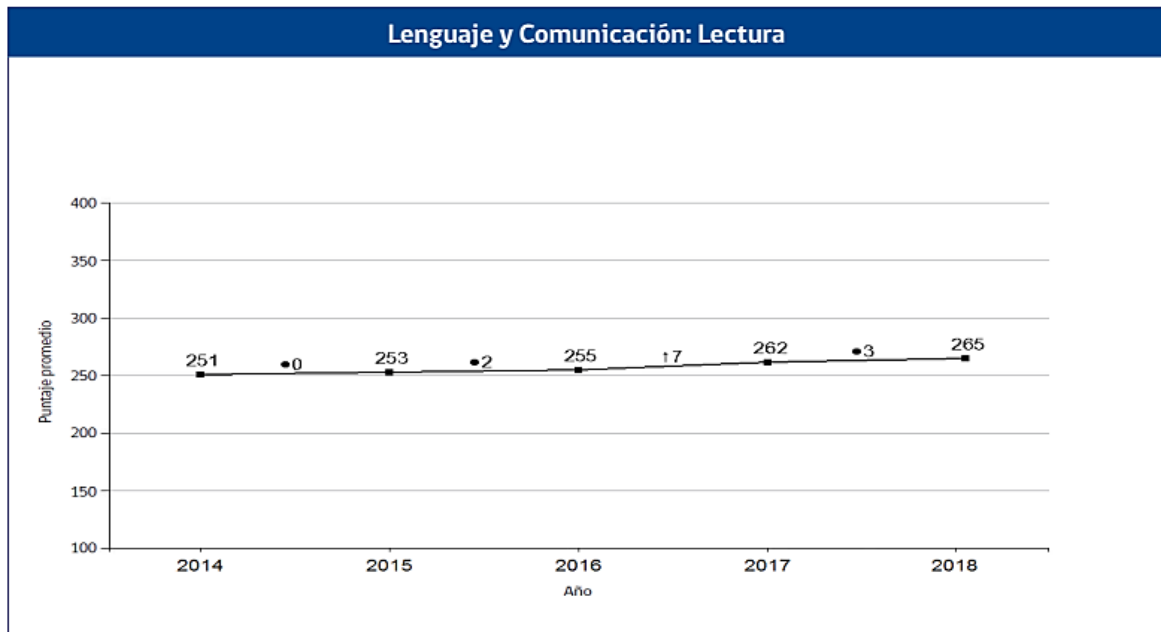
Tabla 32:

Fig. 2: Distribución por niveles de estándares de aprendizaje de los últimos 5 años de medición en Lectura 4º Básico.



¹³ Información extraída de Informe Resultados Educativos Sostenedores 2018, Agencia de calidad Educación.

Puntajes promedio Simce 4º básico 2014-2018



La gráfica anterior muestra una disminución del porcentaje de estudiantes que se ubican en un nivel de aprendizaje Insuficiente en comparación con el nivel adecuado y elemental. Esto implica que en los últimos cinco años una media del 32,56% de los estudiantes de cuarto básico logra demostrar consistentemente que han adquirido las competencias más elementales estipuladas en el currículo de Lenguaje.

Figura: Gráfico de Tendencias del Puntaje SIMCE Comunal Matemática 4º básico

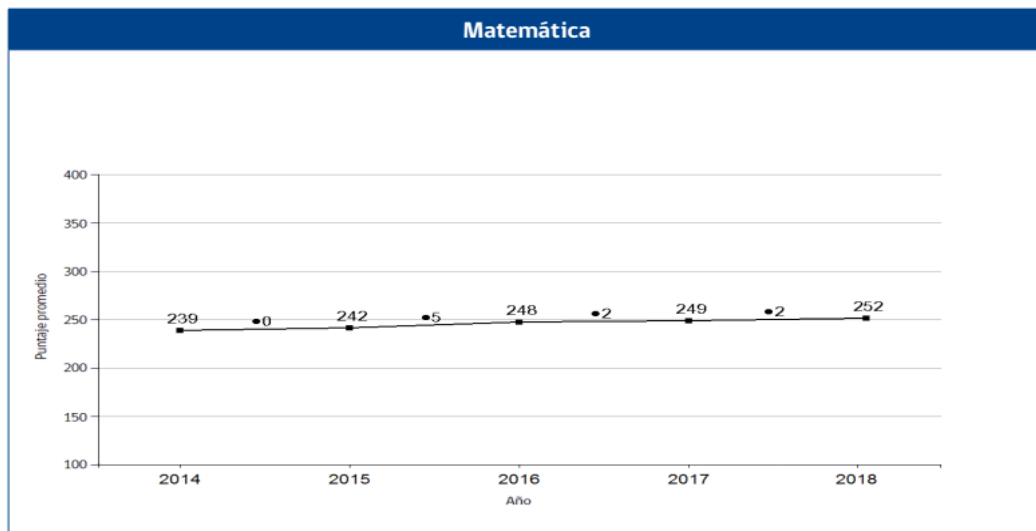
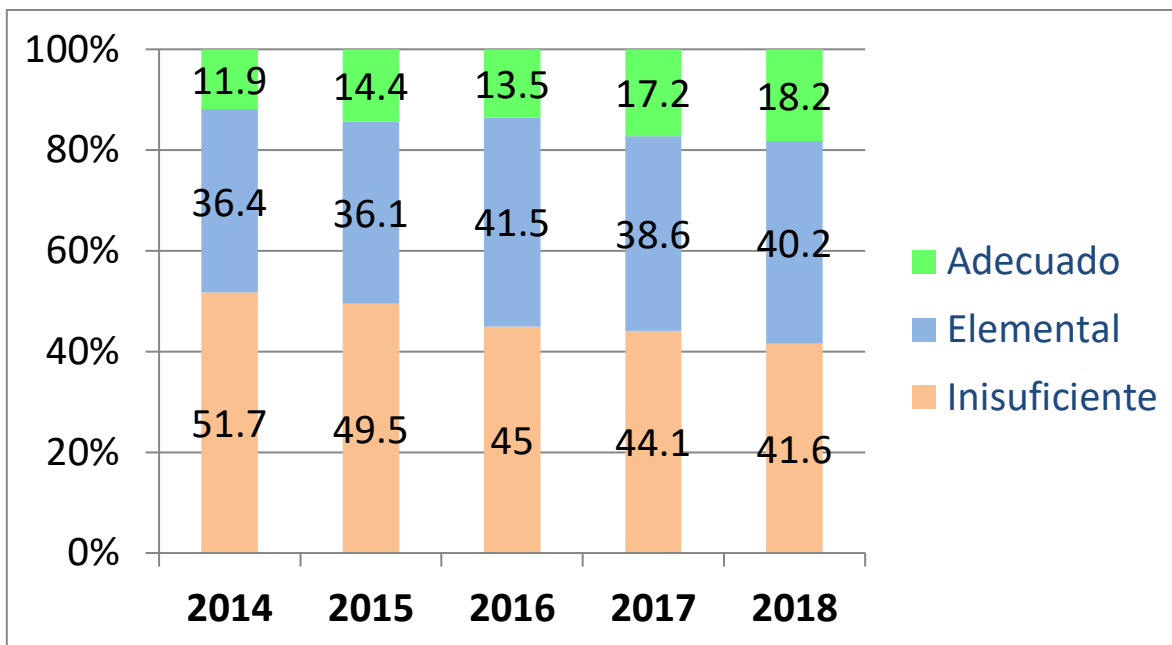


Fig. 4: Distribución por niveles de estándares de aprendizaje de los últimos 5 años de medición en Matemática 4º Básico.



La asignatura de Matemática de acuerdo a la gráfica anterior se observa una media comunal histórica sobre el 40% de nivel de aprendizaje insuficiente, cifra que demanda especial atención en términos de apoyo en las prácticas técnico-pedagógicas con enfoque en la mejora continua de las estrategias docentes en esa asignatura. El Departamento de Educación dentro de sus lineamientos comunales en el presente PADEM generará líneas de desarrollo profesional con atención a las necesidades de los establecimientos educacionales.

6° BÁSICO

La evaluación SIMCE de sexto año básico en el periodo 2018 consistió en una Prueba de Comprensión Lectora en Lenguaje y Comunicación, Matemáticas e Historia, Geografía y Ciencias Sociales; a continuación se presentan los resultados comunales y su tendencia en los últimos cuatros años:

Tabla 33: Puntaje SIMCE Comunal 6° básico Lenguaje y Comunicación: Lectura

Puntajes promedio Simce 6° básico 2014-2018

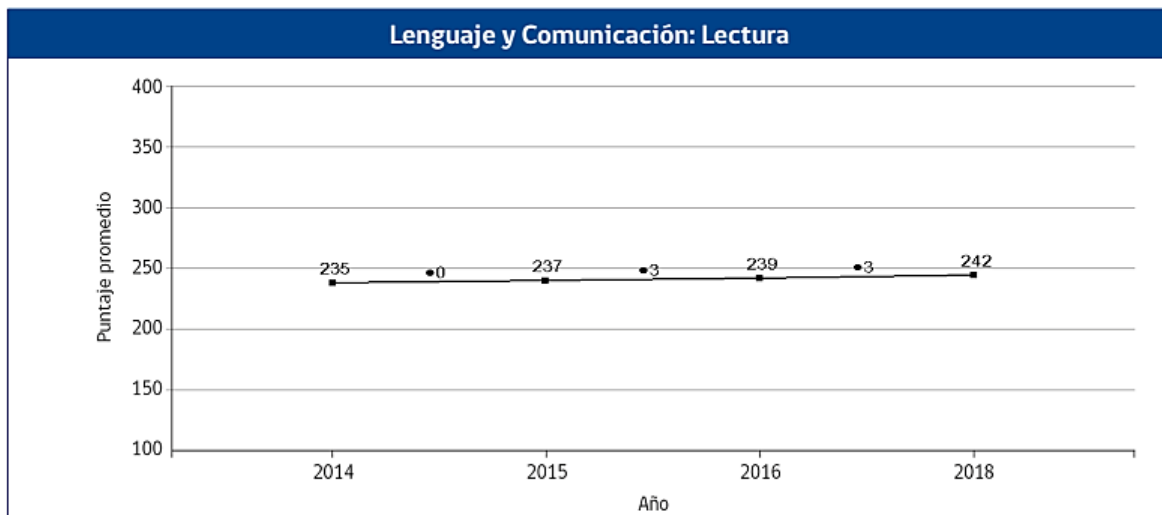
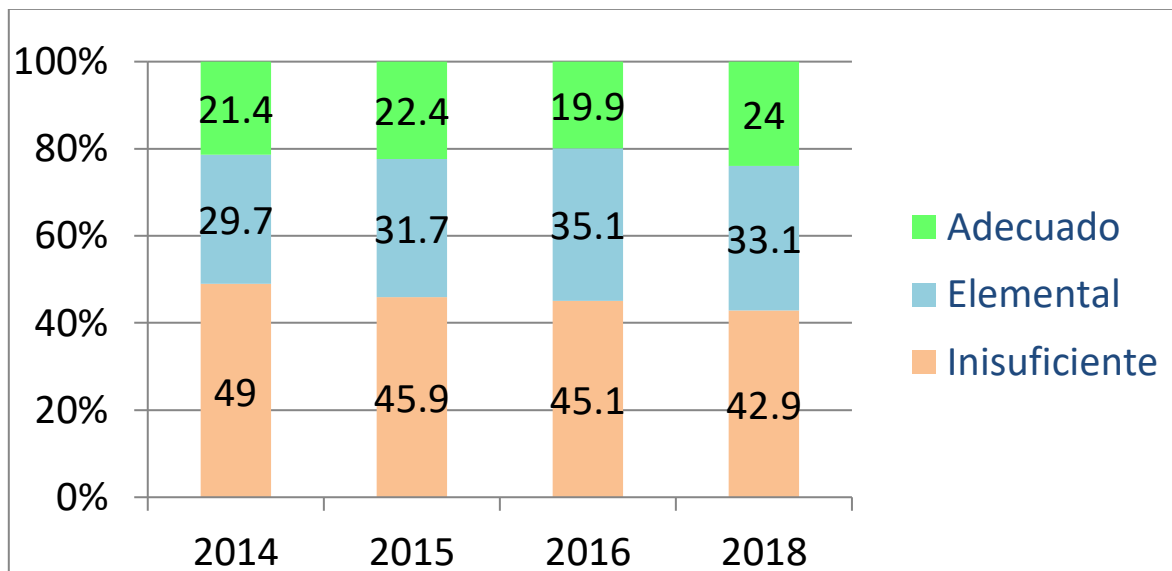


Fig. 8: Distribución por niveles de estándares de aprendizaje de los últimos 4 años de medición en Lenguaje y Comunicación: Lectura 6° Básico.



Puntaje SIMCE Comunal 6° básico Matemática

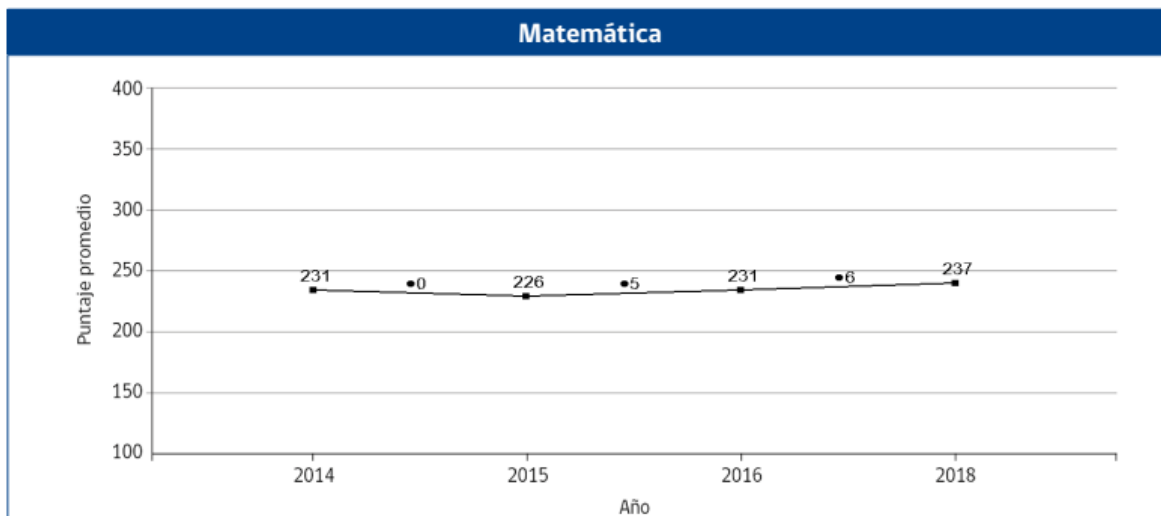
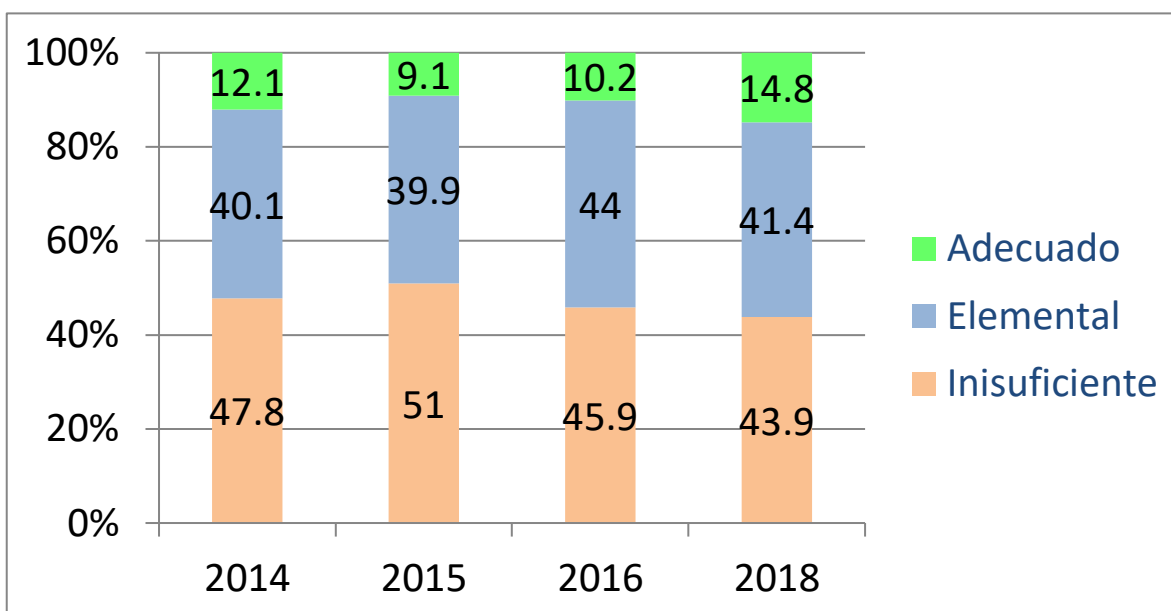


Fig. 9: Resultados Simce en Matemática de las últimas 4 mediciones en 6º Básico.

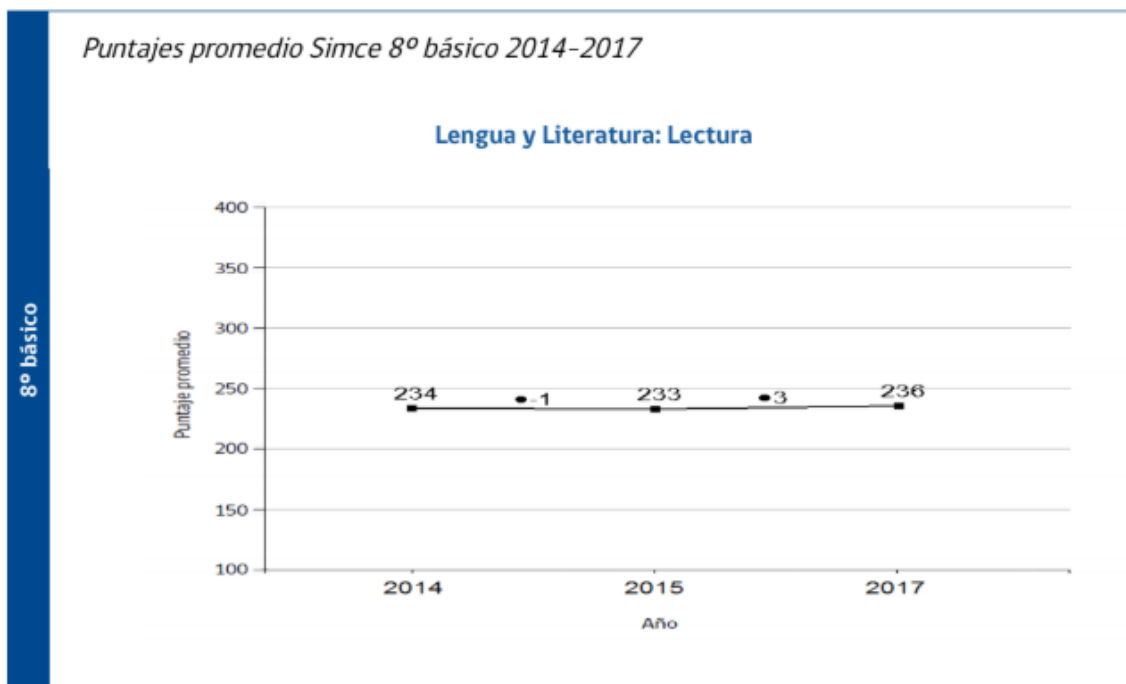


De acuerdo a la gráfica anterior, los resultados de 6° básico en todas las asignaturas siguen la tendencia comunal bajo los 250 puntos, sin embargo, concibe especial atención la asignatura de Matemática. Durante el período 2016-2018 el Departamento de educación ha facilitado la adquisición de recursos para los establecimientos educacionales según sus necesidades, se proyecta en el presente PADEM líneas de desarrollo profesional.

8° BÁSICO

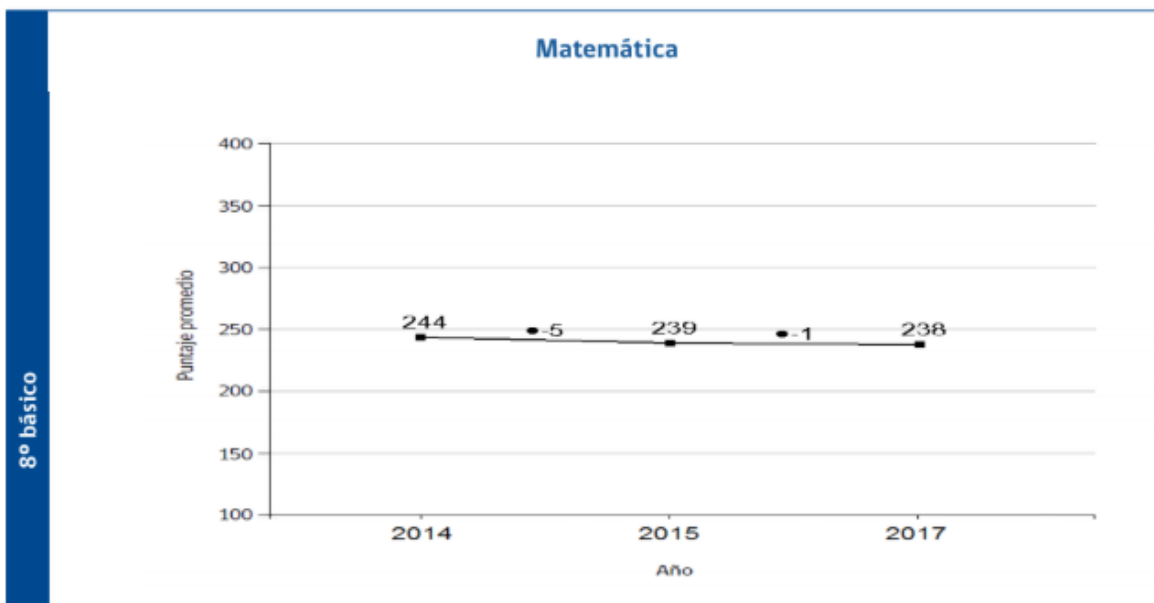
La evaluación SIMCE de octavo año básico en el periodo 2017 consistió en una Prueba de Comprensión Lectora en Lenguaje y Comunicación, Matemática y Ciencias Naturales a continuación se presentan los resultados comunales y su tendencia en los últimos tres años:

Figura: Gráfico de la Tendencia Puntaje SIMCE Comunal 8° básico



De acuerdo a la gráfica anterior los resultados de 8° básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación siguen la tendencia comunal bajo los 250 puntos.

Figura: Gráfico de la Tendencia del Puntaje SIMCE Comunal 8° básico



De acuerdo a la gráfica anterior los resultados de 8° básico en la asignatura de Matemática presentan una tendencia a la baja. Esto implica que los estudiantes no logran demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades básicas descritas en las bases curriculares.

Figura: Gráfico de la Tendencia del Puntaje SIMCE Comunal 8° básico Ciencias Naturales y sus Niveles de Aprendizaje.

Puntajes promedio Simce Ciencias Naturales 8° básico 2015-2017

	Prueba	Puntaje 2015	Variación 2015-2017	Puntaje 2017
8° básico	Ciencias Naturales	247	• -2	245 **

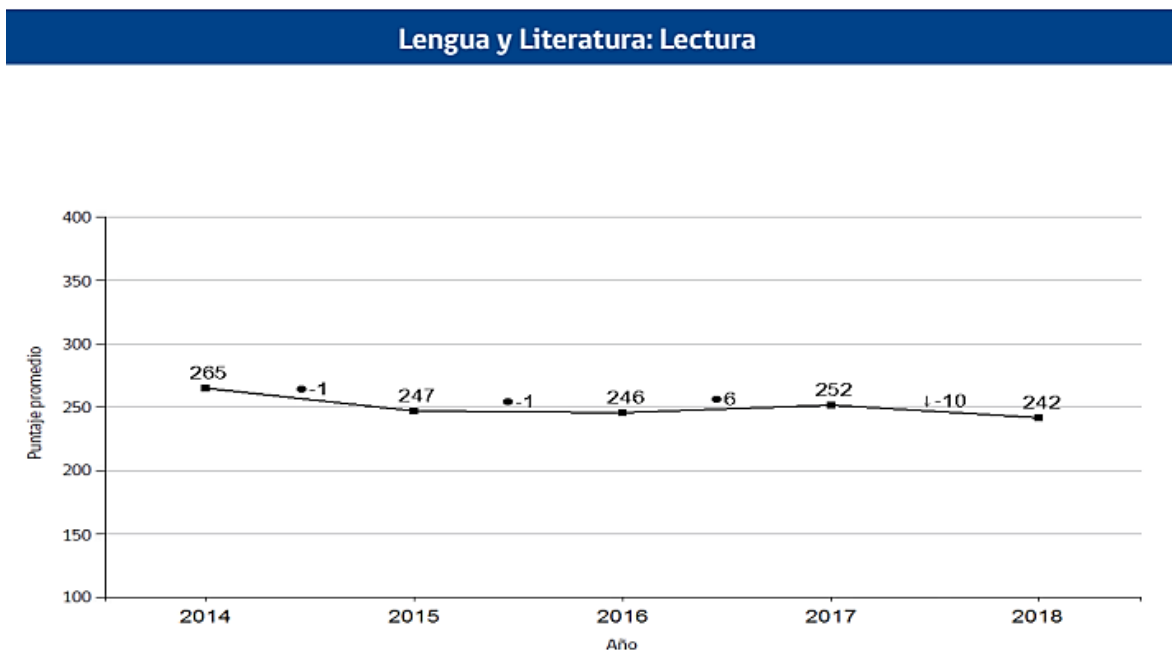
Notas: (1) El año 2016 no se aplicó prueba en Ciencias Naturales.

De acuerdo a la gráfica anterior los resultados de 8° básico en la asignatura de Ciencias Naturales muestran una variación a la baja.

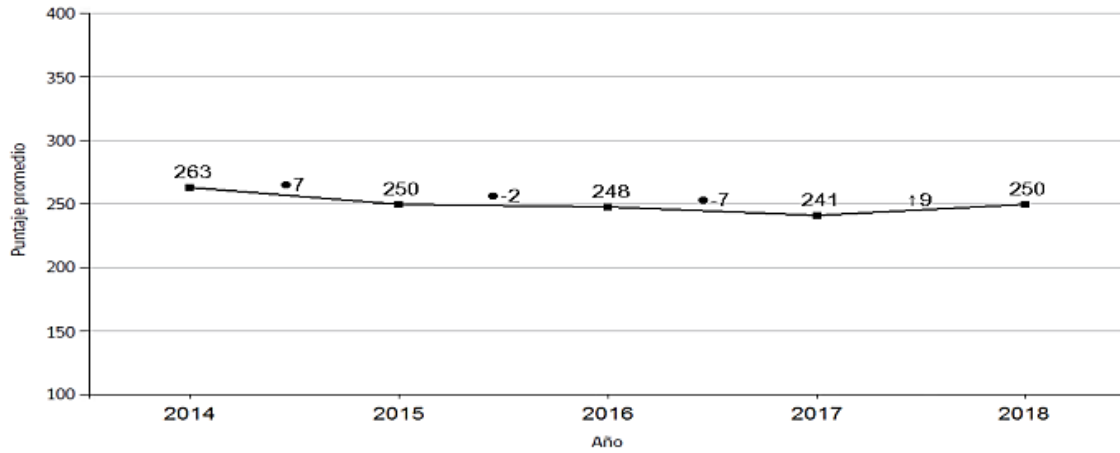
2° MEDIO

La evaluación SIMCE de segundo año medio en el periodo 2018 consistió en una Prueba de Comprensión Lectora en Lenguaje y Comunicación, Matemática y Ciencias Naturales. A continuación se presentan los resultados comunales y su tendencia en los últimos cinco años:

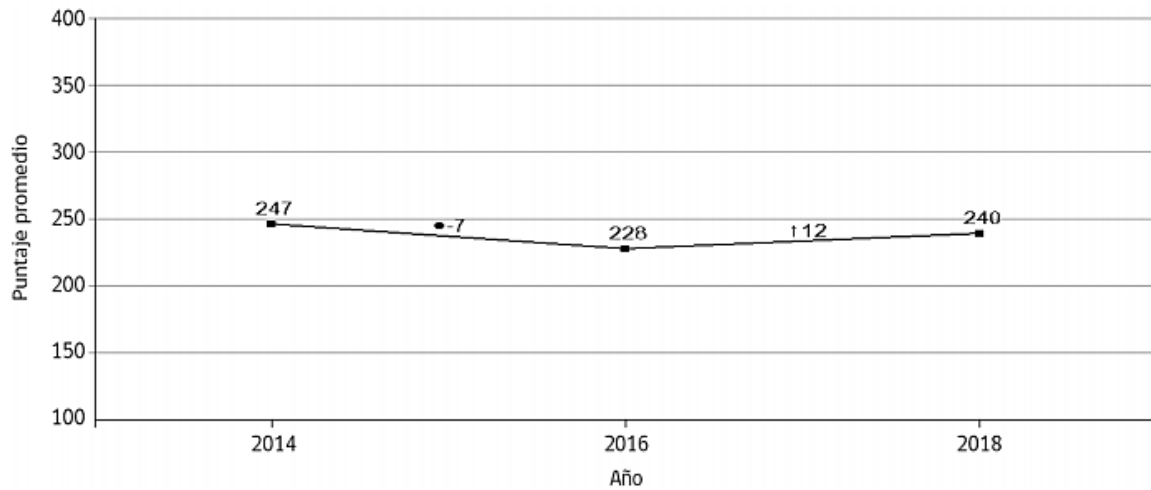
Tabla 35: Puntaje SIMCE Comunal 2° medio Lengua y Literatura: Lectura



Matemática



Ciencias Naturales



De acuerdo a la gráfica anterior los resultados de 2° medio en la asignatura de Lenguaje y Comunicación, Matemática y Ciencias Naturales muestran un comportamiento fluctuante en términos de puntaje, lo que se condice con la tendencia del promedio nacional.

Durante el período 2016-208 el Departamento de Educación ha facilitado la adquisición de recursos para los establecimientos educacionales según sus necesidades conjuntamente con apoyo técnico pedagógico emanado desde las Unidad Técnico Pedagógico DEM, en el presente PADEM se proyectan espacios de desarrollo profesional docente.

INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Es reconocido por el MINEDUC que el aprendizaje de los estudiantes es impactado por Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), los que buscan aportar a la construcción de una mirada amplia de calidad, valorando aspectos no académicos y socioemocionales asociados a autoestima académica y motivación escolar, clima de convivencia escolar, participación y formación ciudadana y hábitos de vida saludable, entre otros. La medición de estos indicadores se basa en una escala que tiene un rango de 0 a 100 puntos, donde un valor más cercano al 0 indica un menor nivel de logro y un valor más cercano al 100, un mayor logro en el indicador. Los niveles de logro son alto, medio y bajo.

Tabla:

4º Básico.

Puntaje en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social 2014-2018 y variación entre años

Indicador	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Autoestima académica y motivación escolar	73	• 1	74	• 0	74	• 1	75	• 1	76
Clima de convivencia escolar	72	• 3	75	• 0	75	• 1	76	• 0	76
Participación y formación ciudadana	77	• 0	77	• 1	78	• 1	79	• 1	80
Hábitos de vida saludable	69	• 0	69	• 2	71	• 1	72	• 1	73

6º Básico.

Puntaje en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social 2014-2018 y variaciones entre años

Indicador	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2018	Puntaje 2018
Autoestima académica y motivación escolar	75	• -1	74	• 0	74	• 1	75
Clima de convivencia escolar	73	• 2	75	• -1	74	• 3	77
Participación y formación ciudadana	76	• 0	76	• 2	78	• 3	81
Hábitos de vida saludable	71	• 0	71	• 0	71	• 2	73

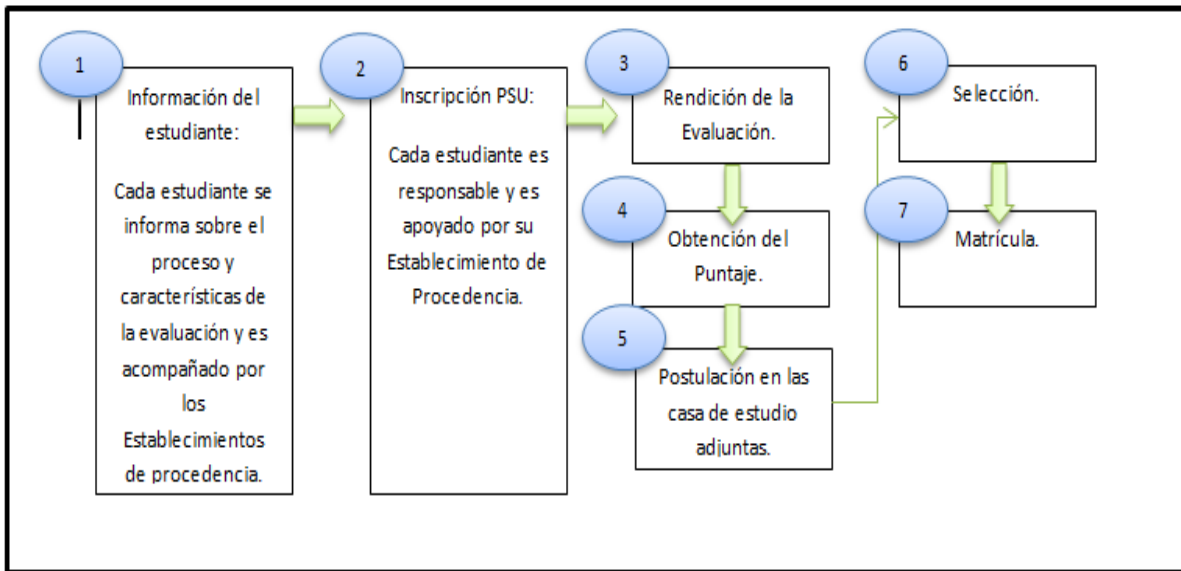
II Medio.

Puntaje en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social 2014-2018 y su variación

Indicador	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Autoestima académica y motivación escolar	75	• -1	74	• -2	72	• 2	74	• 0	74
Clima de convivencia escolar	76	• -2	74	• 0	74	• 1	75	• 2	77
Participación y formación ciudadana	81	• -3	78	• 0	78	• 0	78	• 1	79
Hábitos de vida saludable	69	• 0	69	• 1	70	• 0	70	• -1	69

RESULTADOS PSU

La Prueba de Selección Universitaria (PSU), es una evaluación estandarizada que desde el año 2004 rinden los estudiantes egresados de 4° Medio que desean continuar estudios profesionales en Educación Superior. La evaluación como tal forma parte de un proceso nacional de selección, denominado Sistema Único de Admisión, para ingresar a la educación superior que está compuesto por las siguientes etapas según el esquema siguiente:



La evaluación como tal está compuesto por dos exámenes de carácter obligatorio, Lenguaje y Comunicación y Matemática, y dos electivas: Ciencias (Biología, Física, Química integradas en un mismo instrumento) e Historia, Geografía y Ciencias Sociales.

La población actual de potenciales estudiantes que pueden rendir PSU año 2016 es de aproximadamente 1.047 estudiantes de 4° medio y para el año 2017 serán 714, dato que se hace relevante al estudiar una progresión comunal según las siguientes tablas.

Tabla 39: Resultados PSU Comunal en Lenguaje y Matemática según los últimos 3 años de rendición.

ESTABLECIMIENTO	LENGUAJE			MATEMÁTICA		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Centro de Educación Integral de Adultos Limarí	393	392	388	400	393	422
Liceo Politécnico de Ovalle	430	430	418	442	452	438
Liceo Técnico de Minería Raúl Silva Henríquez	415	416	391	417	417	417
Liceo Alejandro Álvarez Jofré	550	528	553	548	514	537
Colegio de Artes Eliseo Videla Jorquera	470	454	458	459	452	446
Liceo de Administración y Comercio El Ingenio	407	370	-	408	409	-
Colegio San Alberto Hurtado Cruchaga	328	353	316	343	414	411
Liceo Estela Ávila de Perry	365	389	408	425	425	444
TOTALES	420	417	419	430	435	445

Tabla 40: Resultados PSU, nivel Nacional y Comunal en los 4 tipos de evaluaciones a nivel Nacional y Lenguaje y Matemática a nivel Comunal según los últimos 3 años de evaluación¹⁴

Prueba	2016		2017		2018	
	Nacional	Comunal	Nacional	Comunal	Nacional	Comunal
Lenguaje	500,1	420		594,3		618,8
Matemática	500,2	430		610,3		641,6
Historia	500,3	414		432,0		433,4
Ciencias	500	-		430,6		436,3

Los resultados obtenidos por los estudiantes de establecimientos municipalizados de la comuna de Ovalle, tanto en Lenguaje y Comunicación como en Matemática, están muy por debajo del promedio mínimo de postulación exigido (475 puntos).

En Lenguaje, la tendencia es inestable, lográndose el año 2018 un puntaje promedio superior al año 2013, pero inferior al del año 2014. En Matemática, en cambio, la tendencia es positiva, aumentando en 14 puntos en el mismo período, por tanto podría afirmarse que los puntajes en matemática muestran actualmente una tendencia al alza y los de lenguaje se encuentran inestables, por ende, comunalmente se destinará la atención a la potenciación de la formación académica de educación media por medio de los programas disponibles en los establecimientos como el PACE y PME.

¹⁴ Fuente, www.psu.demre.cl; archivos interno

MATRÍCULA 2017 - 2018 - 2019 POR ESTABLECIMIENTO

El presente cuadro muestra la relación de la matrícula municipal, es decir, de los 82 establecimientos administrados por la Ilustre municipalidad de Ovalle, a través de su Departamento de Educación.

Tabla 16: Matrícula por Establecimiento y Nivel Educativo 2014 y 2016

ANÁLISIS DE LA MATRÍCULA POR DEPENDENCIA Y TIPO DE ENSEÑANZA

Durante los últimos años, la evidencia demuestra que en el país la matrícula del sector municipal en el sistema escolar no solo ha experimentado una caída de 4,1%, pasando de un 40,6% a un 36,5% entre los años 2010 y 2015, sino que, además, sigue siendo menor en relación a la matrícula del sector particular subvencionado y pagado. La menor pérdida porcentual se registra en el periodo 2014– 2015 (1,1%, ver Tabla).

Tabla 17: Porcentajes de matrícula por tipo de Dependencia Administrativa (Sostenedor) a nivel país.

NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS E INSTITUCIONES POR PRESTADOR DE EDUCACIÓN. PERIODO 2004 - 2016								
Año	PRESTADOR DE EDUCACIÓN							
	Instituciones de educación parvularia ^{1/2}			Establecimientos educacionales ^{3/4}				
	Junji	Integra	Total	Municipal	Particular subvencionado	Particular pagado	Corporación de administración delegada	Total
2014	3.100	1.051	4.151	5.331	6.065	595	70	12.061
2015	3.113	1.067	4.180	5.279	6.060	592	70	12.001
2016	3.132	1.097	4.229	5.234	5.950	604	70	11.858

Fuente: MINEDUC, 2017.

Fuente: MINEDUC

Según los mismos estudios del MINEDUC, entre el año 2013 y 2015, la matrícula municipal del país presentó una baja de 1,1%, similar a la realidad regional de un 1,2%. La baja en la matrícula de la comuna de Ovalle, entre el período 2012 y 2014, equivale a 131 estudiantes. Sin embargo, en los establecimientos administrados por el DEM, esta diferencia asciende a 649 estudiantes, lo que equivale a menos 4,7%. Contrariamente, tanto el sector Particular Subvencionado como Particular Pagado y Corporación de Administración Delegada, aumentan, situación que se reproduce a nivel regional y nacional.

Tabla 18: Matrícula por Dependencia

Fuente: Base Matrícula MINEDUC-DEM Ovalle

Actualmente, el Departamento de Educación Municipal atiende una población escolar de 12.969 estudiantes, 216 menos que el año 2014, considerando los distintos tipos de enseñanza y niveles de los establecimientos municipalizados de la comuna. Este 1,6% de baja en la matrícula representa, no obstante, una diferencia menor en relación al periodo 2012-2014 (4,7%).

Si bien estas cifras significan que la población escolar ha disminuido en casi 3 puntos porcentuales desde el año 2012, en el último quinquenio la baja de matrícula municipal es significativa, representando aproximadamente un 8,4%, lo que evidencia una pérdida de 1.191 estudiantes.

El siguiente cuadro presenta un panorama de la evolución de la matrícula del sector municipal de Ovalle en el período 2010-2016.

Tabla 19: Evolución de la Matrícula de la Municipalidad de Ovalle 2012 A 2016.

Fuente: Archivo DEM.

Como se refleja en el cuadro anterior, desde el año 2012 a la fecha ha habido una baja sostenida de la matrícula municipal, equivalente a 1.065 estudiantes, es decir, un 7,5%. Así mismo, se constata que esta disminución se da en los niveles de Educación Básica y Media, mientras que, en el mismo período, la matrícula en Educación Parvularia, Educación de Adultos y Educación Especial aumenta.

REPORTE DE EDADES POR NIVEL DE ENSEÑANZA 2013 - 2016

La Ley de 12 años de Escolaridad (2003) estableció la Enseñanza Media como obligatoria y gratuita, ampliando la garantía estatal de 8 años (Educación Básica) a 12 años. Así mismo, la Ley de Inclusión (marzo de 2016) asegura la gratuidad educacional y la admisión, sin selección discriminatoria, de todos los niños, niñas, jóvenes y adultos a establecimientos de enseñanza básica y media en todo el territorio nacional, garantizando una educación de calidad y equidad.

Para ello, la Superintendencia de Educación Escolar entrega, claras instrucciones al 100% de los sostenedores de establecimientos municipales y particulares subvencionados sobre los requisitos, registros, plazos y exigencias que se deben cumplir para mantener el Reconocimiento Oficial del Estado e impetrar la subvención educacional. Así también, vela por el cumplimiento de la normativa educacional, Ley 20.370 y Decreto Exento N°1.718, que establecen las edades mínimas y máximas de ingreso a los niveles de Educación Parvularia, Básica y Media (incluyendo Educación de Adultos y Especial).

Estos requisitos de edad específicos por nivel y modalidad educativa son los siguientes, tal como señala el MINEDUC:

Para ingresar a **Educación Parvularia:**

- Primer Nivel Transición (Pre-Kinder): 4 años cumplidos al 31 de marzo del año escolar correspondiente.
- Segundo Nivel de Transición (Kinder): 5 años cumplidos al 31 de marzo del año escolar correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, el director del establecimiento puede decidir la admisión de niños y niñas que cumplan las edades antes señaladas en fechas posteriores, que no excedan al 30 de junio del mismo año.

Para ingresar a **Educación Básica:**

- Primer año Básico: edad mínima, 6 años cumplidos al 31 de marzo del año correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, el director del establecimiento puede decidir la admisión de niños y niñas que cumplan las edades antes señaladas en fechas posteriores, que no excedan al 30 de Junio del mismo año.
- No se fija edad límite para ningún otro curso de este nivel.

Para ingresar a **Educación Media Científico- Humanista, Técnico Profesional y Artística:**

- La Ley 20.370 General de Educación, establece que la edad máxima para ingresar a la educación media es de 16 años cumplidos en el año en que se matricula en el primer curso de dicho nivel, no obstante el dictamen N°9 de la Superintendencia de Educación estableció una interpretación normativa que señala que para ingresar a 1er año medio, se puede ingresar con 18 años de edad. Otro requisito para ingresar al nivel de Educación media, es haber aprobado la educación básica.

Para ingresar a **Educación Especial:** (Decreto Supremo N°332 del 2012):

- No hay edad mínima de ingreso para ningún déficit. Sólo diagnóstico claramente definido y elaborado por un Centro de Diagnóstico o por profesionales competentes.
- Edad máxima de permanencia en la Enseñanza Especial: 26 años cumplidos durante el año lectivo correspondiente.

Para ingresar a **Educación de Adultos** (Decreto Supremo N°332 del 2012):

- A cualquier nivel de Educación Básica 15 años. Decreto 445.
- Primer, Segundo y Tercer nivel de Educación Media 17 años.
- Dichas edades deberán estar cumplidas como máximo al 30 de Junio del año lectivo correspondiente. Excepcionalmente los directores podrán autorizar el ingreso de jóvenes con edades inferiores a las edades establecidas, por razones inherentes a situaciones tales como retraso pedagógico, egresar de un proyecto de reinserción educativa u otras de carácter socioeconómicas que justifiquen el ingreso a dicha modalidad. El porcentaje de alumnos que podrá autorizarse no deberá exceder del 20% de la matrícula total del establecimiento.

RELACIÓN DE EDADES EN NIVELES DE ENSEÑANZA POR ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

Los Indicadores y distribución de edades en los establecimientos educacionales de la comuna de Ovalle, que se analizan a continuación, tienen relación con la educación municipal, y abarcan dos aspectos: por un lado, matrícula total de los establecimientos municipales y, por otro, la distribución de edades existentes en la actualidad en los tipos de enseñanza general básica, media H/C y media T/P.

El estudio y análisis que se haga de estos datos es relevante para identificar principalmente las situaciones de retraso, fracaso e inminente abandono escolar, así como para definir y proyectar estrategias efectivas de retención escolar y de intervención que contribuyan a mayores logros de aprendizaje de estos estudiantes.

N : Alumnos en la edad correspondiente o menor.

A : Alumnos atrasados 1 o 2 años.

MA : Alumnos atrasados 3 o más años

Figura: Relación de edades, atraso y niveles de enseñanza

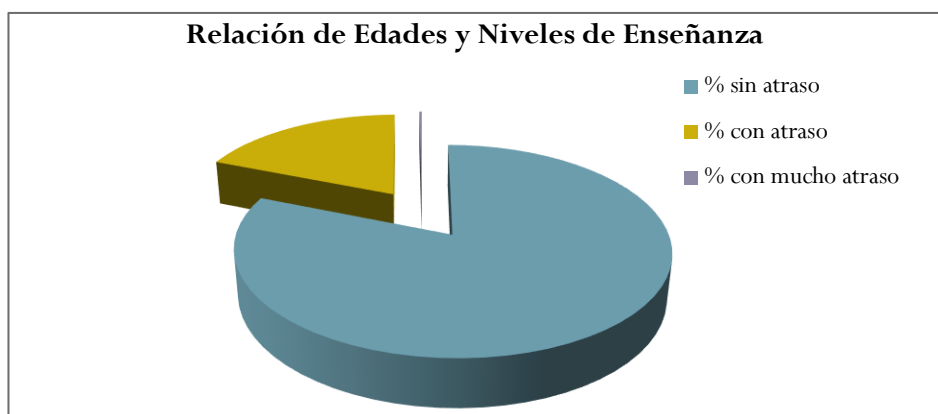


Tabla 20: Relación de edades, atraso y niveles de enseñanza

Matrícula Considerada	% alum. sin atraso	% alum. atrasados	% alum. muy atrasados
10.971 alumnos	80.07 %	18.48 %	0.21 %

PORCENTAJE DE ASISTENCIA POR ESTABLECIMIENTO

El porcentaje de asistencia de los establecimientos educacionales es el indicador considerado para impetrar la Subvención Escolar, es decir, los recursos económicos que el Estado chileno, a través del Ministerio de Educación, otorga a la educación municipal y particular subvencionada, con el objeto de apoyar su financiamiento. La finalidad esencial de estos recursos, es que los establecimientos puedan cumplir con sus objetivos educativos.

La subvención escolar se calcula a partir de la asistencia mensual por alumno matriculado, como un factor expresado en una unidad de cuenta llamada USE (Unidad de Subvención Escolar), la cual varía su valor, según los cambios que sufra el IPC (Índice de Precios al Consumidor) y otros parámetros de la economía nacional.

Tabla 21: Asistencia a clases alumnos de Ovalle por establecimiento, 2017-2018.

Fuente: Archivos DEM

A agosto de 2016, poco más del 50% de los establecimientos municipales (41) aumentó su porcentaje de asistencia en relación al año anterior, lo que impacta positivamente en el promedio total anual, el que refleja una superación de 1 punto porcentual: de 91% el año 2015 a un 92% el 2016.

Estas cifras indican que ha existido un menor ausentismo escolar y, en consecuencia, mejores condiciones y mayores posibilidades para generar aprendizajes de calidad. Es necesario considerar que la evidencia demuestra que, si bien no resulta ser el único factor determinante, hay una estrecha relación entre la asistencia a clases de los/as estudiantes y el desarrollo de diversas habilidades presentes y futuras, tanto cognitivas, como emocionales y de socialización. Así mismo, a un mayor porcentaje de asistencia, mayor es el total de ingresos financieros por concepto de Subvención Escolar que recibe el Sostenedor.

OTROS INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA

Los indicadores de eficiencia interna asociados a Promoción, Reprobación, Asistencia y Matrícula son resultados de los procesos formativos y académicos que impulsan los establecimientos educacionales a través de las distintas acciones implementadas durante el año escolar, más aún durante la vida escolar del alumno, como parte de la gestión educativa y de las prácticas institucionales.

Del análisis que se haga de ellos y de las variables identificadas como determinantes, dependen en gran medida las decisiones, proyectos y planes estratégicos que se diseñen para mejorar los procesos, mecanismos y dispositivos que impactan la calidad de los aprendizajes y los logros educativos.

La siguiente tabla presenta las cantidades y porcentajes de estudiantes que aprobaron, repitieron y se retiraron de los establecimientos municipales en los años 2014 y 2015, confeccionada con datos del Sistema de Información General de estudiantes (SIGE-MINEDUC).

Tabla 22: Cantidades y porcentajes aprobación y repitencia de establecimientos municipales de Ovalle, años 2014 y 2015.

INDICADOR	2017			2018		
	Enseñanza Básica	Enseñanza Media	TOTAL	Enseñanza Básica	Enseñanza Media	TOTAL
Promoción						
Reprobación						
TOTALES						

Es necesario precisar que el cuadro con los resultados detallados por establecimiento y nivel de enseñanza (Archivo DEM) revela que tanto el año 2014 como el 2015, la mayor cantidad de estudiantes reprobados se concentra en el 1° año de Enseñanza Media, convirtiendo este nivel en el más crítico de todo el proceso escolar.

Así mismo, el nivel de enseñanza con mayores índices de reprobación es la Educación de Adultos, seguido de la Enseñanza Media, lo cual resulta de alta complejidad, considerando, entre otros, la obligatoriedad de los 12 años de escolaridad y la gran

cantidad de recursos entregados para revertir esta problemática (Subvención Prorretención, SEP, PIE).

Por otra parte, resulta relevante y significativo:

1. El porcentaje de estudiantes promovidos el año 2015 es levemente superior al del año 2014.
2. El porcentaje de repitencia del año 2015 en relación al 2014, con una diferencia negativa de 1.7 puntos porcentuales.

El objetivo final del proceso educativo a cargo de la Municipalidad de Ovalle se ve reflejado, como hito de cumplimiento que los alumnos terminen el 4° medio, que egresen de 4° medio, y en los casos de la Educación Técnico Profesional que los jóvenes se titulen en las carreras que cursaron.

Tabla 23: Alumnos Promovidos en 4° Medio (Egresados), Establecimientos Municipales de Ovalle 2016 - 2018

ALUMNOS PROMOVIDOS 4° AÑO MEDIO H/C			
ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	Promoción 2016	Promoción 2017	Promoción 2018
LICEO ESTELA AVILA MOLINA DE PERRY (H-C)			
LICEO ALEJANDRO ALVAREZ JOFRE (H-C)			
COLEGIO DE ARTES ELISEO VIDELA JORQUERA			
CENTRO DE EDUCACION INTEGRAL DE ADULTOS CEIA			
COLEGIO SAN ALBERTO HURTADO CRUCHAGA (Educación de Adultos)			
TOTALES			

En la tabla anterior se observa cierta tendencia de egresados de educación Humanista Científica de los establecimientos municipales entre los años 2016 y 2018.

Tabla 24: Alumnos Promovidos versus Titulados, Establecimientos Municipales de Ovalle 2016 - 2018

ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	Promoción 2016	Promoción 2017	Promoción 2018
--------------------------------	----------------	----------------	----------------

	Egresados	Titulados	% Titulados	Egresados	Titulados	% Titulados	Egresados	Titulados	% Titulados
LICEO POLITÉCNICO									
COLEGIO RAÚL SILVA HENRÍQUEZ									
COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO									
TOTALES									

La Educación Técnico Profesional tiene como propósito principal promover transiciones exitosas de los jóvenes desde el sistema educativo hacia el mundo del trabajo. Para ello se enfoca principalmente en el logro de aprendizajes que permitan a las personas ser adecuadamente productivas en determinados sectores de la actividad económica. Sin embargo, la ETP también debe desarrollar otros aprendizajes que no son exclusivos de esta formación y que también se aplican a otros tipos de educación, como son los aprendizajes relativos a matemáticas y lenguaje, y aquellos que se asocian al desarrollo de capacidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva, iniciativa, entre otros (Lauglo, 2006). La validación social de los aprendizajes logrados se da por medio del certificado o diploma, finalmente del título que señala que ese estudiante tiene las competencias que el sistema educativo le entregó. Que un estudiante, que cursa todos los estudios y que finalmente no se titula, representa un proceso inconcluso de proyecto formativo.

Así, como indicador de éxito de la mayor relevancia está el % de titulados con respecto al número de egresados de la Educación Técnico Profesional. En el periodo 2013 a 2015, los niveles de titulación han evidenciado una caída reiterada, pasando de un 76,1% en 2013 a 69% en 2014 y a 67,6% en 2015. Los más bajos resultados de titulación se han dado en el Colegio Raúl Silva Henríquez, 37,4%, con especialización en el área minera, en donde han existido algunas dificultades de prácticas profesionales, que se desencadena en baja titulación.

INDICE DE VULNERABILIDAD COMUNAL – IVE SINA E 2018

El índice de vulnerabilidad escolar (IVE-SINAE) es un indicador determinado por la Junta Nacional de Auxilio escolar y Becas (JUNAEB) que considera los factores socioeconómicos y la condición de pobreza de los estudiantes y que se determina con el propósito de entregar las atenciones, soportes, becas y beneficios necesarios a los y las estudiantes -también designados como prioritarios y preferentes (según Ley SEP)- para favorecer sus condiciones de vida y educabilidad, disminuyendo así el riesgo de fracaso escolar y/o deserción escolar. Se construye con insumos de diferentes fuentes de información de cada estudiante, que llegan a JUNAEB mediante Convenios interinstitucionales: encuestas de vulnerabilidad JUNAEB (aplicada anualmente a los establecimientos educacionales), sistema de afiliación de salud, pertenecer a algún programa de la Red SENAME, pertenecer al Programa Chile Solidario o al Ingreso Ético Familiar, información de Registro Civil y de Matrículas del MINEDUC, entre otros.

El Sistema Nacional de Asignación de Equidad (SINAE) busca identificar las desigualdades en que se encuentra la población escolar, con el fin de recabar los elementos de análisis y de juicio para la posterior entrega de los apoyos específicos que requieran para terminar con éxito sus 12 años de escolaridad. Este sistema posibilita la clasificación excluyente de los estudiantes en distintas prioridades de atención, facilitando de este modo, que a largo plazo quienes se encuentran en 1ª prioridad, salgan de su condición de vulnerabilidad.

Tabla 25: IVE Comuna de Ovalle

El cuadro anterior muestra que el IVE comunal de los establecimientos municipales, en el total alcanza un 85,90%, lo cual representa un alto porcentaje. Resulta importante para la gestión educativa y la planificación estratégica anual considerar que 13 escuelas poseen un 100% de vulnerabilidad, que evidencia la condición de pobreza de todo el alumnado y el riesgo inminente de deserción o fracaso escolar al que están expuestos. Por otra parte, el 60%, o sea, 5.943 estudiantes del sistema educativo comunal se ubican en 1ª prioridad. De ahí que sea fundamental seguir generando las posibilidades institucionales para brindar reales oportunidades de desarrollo y mejorar cualitativa y significativamente sus condiciones de educabilidad.

BENEFICIOS SOCIALES DE APOYO A LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE ALIMENTACION ESCOLAR

Permite a estudiantes acceder a un **beneficio no postulable** que consiste en alimentación complementaria: desayuno, almuerzo y/u onces, dependiendo del grado de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional.

El programa cubre parte de las necesidades nutricionales diarias de los alumnos y ayuda a reducir sus niveles de ausentismo y deserción escolar. El establecimiento educacional efectúa directamente el trámite, de acuerdo con los criterios de vulnerabilidad del Sistema Nacional de Asignación con Equidad (SINAE), que identifica a qué alumno corresponde el beneficio.

PAE en establecimientos de Ovalle

- **SERVICIOS DE ALIMENTACION:** desayunos, almuerzos, onces y cenas según corresponda, en 2016 para los alumnos de Ovalle se entrega un total de 34.840 raciones alimenticias.
- **TERCERA COLACION:** servicio de estudiantes Chile solidario, para el año 2016 se entrega un total de 3.256 colaciones.

BECA PRESIDENTE DE LA REPUBLICA 2016-2017.-

Es un apoyo económico destinado a estudiantes en condición de vulnerabilidad socio económico y que tengan un rendimiento académico sobresaliente mínimo nota 60, su monto mensual en educación media es de 0,62 UTM y educación superior un monto de 1,24 UTM, ambos entregados en 10 cuota mensuales. Se enviaron 651 Formularios entre Renovantes y Postulantes para el periodo. Actualmente la Municipalidad de Ovalle tiene 380 alumnos con esta beca en sus establecimientos educacionales.

Tabla 26: Alumnos con beca Presidente de la República 2016 -2017

Nivel Educacional del Becado	Postulantes	Renovantes
Media	191	170
Superior		19
Totales	191	189

BECA INDIGENA 2016-2017.-

Es un aporte monetario de libre disposición que se entrega a los estudiantes de ascendencia indígena. Para la educación básica es de \$98.000 y para la educación media es de \$203.000, ambos pagos en dos cuotas. Para la educación superior el pago es de \$638.000 y se realiza en 10 cuotas. La cobertura atendida para esta beca son alumnos de establecimientos municipalizados, particulares subvencionados e instituciones de educación superior. Para los estudiantes de enseñanza básica y media, la forma de postulación es a través del Departamento de Educación Municipal correspondiente al domicilio del postulante. El DEM de Ovalle, ha registrado para el periodo el envío de 314 formularios entre Renovantes y nuevos Postulantes. Se tiene un total de 176 alumnos beneficiarios de esta beca según la distribución observada en la siguiente tabla.

Tabla 27: Alumnos con beca Indígena 2016 -2017

Nivel Educacional del Becado	Postulantes	Renovantes
Básica	34	34
Media	50	29
Superior	21	08
Totales	105	71

HOGAR UNIVERSITARIO FEMENINO LA SERENA.-

La función es entregar hospedaje y alimentación de lunes a viernes a niñas de la comuna de Ovalle, quienes estudian en la Educación Superior de las ciudades de La Serena y Coquimbo. Actualmente cuenta con 34 alumnas y su cupo total es de 42 alumnas. Las postulaciones se realizan entre los meses de Enero y Febrero del año correspondiente, a través de un formulario de postulación y visitas domiciliarias al hogar. Durante el mes de agosto se realiza la renovación de matrículas de las alumnas, presentando documentación que acredite su condición de alumna regular de una institución de Educación Superior de las ciudades antes mencionadas. Esta prestación que es subsidiada por la Ilustre Municipalidad de Ovalle, considera un copago por parte de las alumnas que se representa en un valor de matrícula y una mensualidad.

INTERNADOS MUNICIPALES DE LA COMUNA DE OVALLE.-

Los internados municipales tienen por objetivo ser hogares para estudiantes de Escuelas y Liceos Municipales de la Comuna de Ovalle, con el fin de facilitar la continuidad

de los estudiantes cuando no existe un establecimiento educacional que cumpla con la modalidad escolar requerida en su lugar de residencia.

Tabla 28: Cupo de Internado ofrecidos en Ovalle por la municipalidad.

Establecimiento	Cupos
Liceo Estela Ávila Molina de Perry	100
Liceo Alejandro Álvarez Jofré	80
Liceo Politécnico	83
Escuela de Chalinga	15
Escuela Patricio Zeballos	27
Hogar Femenino de Ovalle	54
Total	359

La oferta total para estudiantes de establecimientos municipales en Ovalle llega los 359 cupos, siendo el más importante en tamaño el del Liceo Estela Ávila Molina de Perry.

PROGRAMA SALUD ESCOLAR DEL ESTUDIANTE.-

Dos principales servicios que entrega la administración municipal a los vecinos de la comuna son la salud y la educación. Focalizar en el grupo de interés de los estudiantes del territorio los cuidados de la salud con el objetivo de resolver problemas de salud vinculados al rendimiento escolar, tales como: problemas de visión, audición y columna; con el propósito de mejorar la calidad de vida de nuestros beneficiarios a través de acciones clínicas y preventivas que contribuyan a su mantención en el sistema escolar.

Pueden acceder a este Programa los escolares matriculados en Escuelas Municipales y Particulares Subvencionadas de los niveles Pre-Kínder, Kínder, Enseñanza Básica y Media, dependiendo de la patología que presente el estudiante.

Se inicia su aplicación con un pre diagnóstico. El profesor al inicio del año escolar pesquisa a los estudiantes con posibles problemas de salud, quienes pasan al proceso de Screening, en donde se identifica si efectivamente presentan problemas de disminución visual, auditiva, además de posibles desviaciones de la columna. Luego de este proceso, son derivados a Médicos especialistas para su Diagnóstico y tratamiento. El tratamiento consiste en la atención de la problemática encontrada, y al menos un control anual a cada beneficiario del programa que esté en tratamiento. Es importante que un adulto acompañe a los niños/as a los controles y tratamientos, y sea responsable de fomentar el buen uso y cuidado de los materiales entregados por JUNAEB.

El servicio del Programa se entrega entre marzo y diciembre de cada año. Las áreas o especialidades que atiende son:

- **OFTALMOLOGÍA.** Consiste en atención de Médico Oftalmólogo a escolares que presentan problemas visuales. Incluye el tratamiento del problema encontrado, entregando Lentes Ópticos, Lentes de Contacto y ejercicios Ortópticos.
- **OTORRINO.** Se entrega atenciones de Médico Otorrino a escolares que presentan pérdidas auditivas. Incluye el tratamiento del problema encontrado, entregando audífonos, cintillos óseos, medicamentos y cirugías. Además, se entregan Implantes Cocleares para un grupo muy focalizado de beneficiarios.
- **TRAUMATOLOGÍA.** Ofrece atenciones Médica por traumatólogo a escolares que presentan problemas de Columna, Escoliosis o Dorso Curvo. Incluye el tratamiento del problema encontrado, entregando plantillas de realce, corsé y sesiones de Kinesiterapia.

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)

El Departamento de Educación Municipal, con la finalidad de otorgar una educación integral y de calidad dispone del Plan de Desarrollo de la Educación Municipal (PADEM) instrumento que configura las directrices de la política institucional del sistema de educación municipal de Ovalle. En este instrumento de planificación estratégica, el Departamento de Educación Municipal construye un referente para la comprensión de los nudos críticos del sistema educativo y la definición de los planes de acción que permitan mejorar la calidad de los servicios entregados.

Es por ello, que el Departamento de Educación administra los recursos de Subvención Escolar Preferencial (SEP) de acuerdo a la ley 20.248 (y su modificación en la ley 20.550) de los 78 establecimientos adscritos al “Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa” firmado entre el Ministerio de Educación y la Ilustre Municipalidad de Ovalle. Dicha ley está destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales e impetra subvención para los estudiantes prioritarios que están cursando primer o segundo nivel de transición de la educación parvularia, educación general básica y enseñanza media.

Cada establecimiento educacional desarrolla una herramienta de gestión denominada Proyecto Educativo Institucional (PEI), que es el instrumento rector de cada Establecimiento Educacional. En este instrumento está plasmado el marco teórico educativo y formativo del cual surgen los objetivos pedagógicos; aquí se presenta la "Visión" de la Institución, es decir, la propuesta a futuro. También se explicita la "Misión", la cual declara el propósito general a alcanzar a mediano y corto plazo. El Proyecto Educativo Institucional también señala y orienta las funciones de cada estamento o elemento de la institución, comprendiendo sus procedimientos evaluativos, convivencia interna, normativa, los perfiles de los estudiantes, apoderados y profesores, talleres, horarios, entre otros. En general aquí está plasmada la concepción de "escuela" que impulsa a cada unidad educativa a desarrollar y alcanzar su horizonte formativo.

El PEI es la construcción de la identidad propia y particular de cada escuela, una vez alcanzada esta enunciación del perfil de institucional. El PEI debe transitar de alguna manera a operacionalizarse, a través de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que permite ordenar, activar y accionar los procesos e iniciativas al interior de cada comunidad educativa, con el objetivo de producir mejoras institucionales, en función de que cada estudiante reciba una educación de calidad. El PME se planifica e implementa asociado a un ciclo de mejoramiento continuo que se extiende por un periodo de cuatro años

compuesto por dos fases principales y sus respectivas etapas, que orienten el trabajo al interior del establecimiento educacional:

- Primera fase, compuesta de dos etapas:
 - Análisis Estratégico y Autoevaluación Institucional
 - Formulación de Objetivos y Metas Estratégicas
- Segunda fase (se repite durante 4 años) y se compone de cuatro etapas
 - Diagnóstico Institucional.
 - Planificación Anual en función de Objetivos y Metas Estratégicas.
 - Implementación, Monitoreo y Seguimiento de la planificación anual.
 - Evaluación del período anual.

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es una herramienta que sitúa a los establecimientos de la comuna de Ovalle bajo una lógica de trabajo orientada al continuo mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Para ello compromete a toda la comunidad escolar a participar y trabajar por la mejora de los resultados del establecimiento, abordando cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un establecimiento y que se encuentran descritas en los Estándares Indicativos de Desempeño (EID) de acuerdo a las siguientes áreas: Gestión Pedagógica, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar, Gestión de Recursos. El DEM de Ovalle trabajará en conjunto con cada establecimiento para decidir pedagógicamente sobre la articulación técnica, académica y de gestión entre el PEI y el PME, por ende respaldará y gestionará la adquisición de recursos por medio de fondos SEP cuando éstos sean necesarios para el desarrollo de acciones que tengan un impacto pedagógico en los estudiantes o según las necesidades de cada centro educativo siendo coherente con las estrategias del PME.

Área Gestión Pedagógica: Corresponde a las prácticas que debe desarrollar el equipo directivo y docente para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento, en coherencia con su PEI. Esta área está compuesta por tres dimensiones: gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Área Liderazgo: Comprende las prácticas que requieren ser desarrolladas por el sostenedor y equipo directivo, para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa el logro de los objetivos y metas institucionales. Esta área se estructura en tres dimensiones: liderazgo del sostenedor, liderazgo del director y planificación y gestión de resultados.

Área Convivencia Escolar: Contempla las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que se deben realizar en el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales y la convivencia de los actores de la comunidad educativa, favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Esta área se estructura en tres dimensiones: formación, convivencia y participación y vida democrática.

Área Gestión de Recursos: Se refiere a las políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que debe realizar el establecimiento educacional para asegurar el desarrollo de los docentes y asistentes de la educación; y la provisión, organización y optimización de los recursos en función del logro de los objetivos y metas institucionales. Esta área se organiza en base a tres dimensiones: gestión de personal, gestión de recursos financieros y gestión de recursos educativos.

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento debe considerarse como eje del sistema de aseguramiento de la calidad e instrumento clave para proyectar y consolidar los procesos e iniciativas de mejora de cada comunidad con el objeto de entregar a sus estudiantes las mejores oportunidades para acceder a una educación de calidad integral, pero en donde la mejora de la gestión se basa en que concurra una estrecha vinculación entre PEI, PME y PADEM y a partir de la alineación de estos tres proyectos potenciar las mejoras educacionales y los requerimientos de la comunidad educativa para entregar una educación integral basada en la formación valórica, aprendizajes de calidad y el respeto por la diversidad. El PME es monitoreado por el propio Departamento de Educación, el Departamento Provincial de Educación y son fiscalizados por la Superintendencia de Educación al año siguiente de su ejecución, mediante un proceso de monitoreo y seguimiento del mismo.

El Plan de mejoramiento Educativo (PME) es parte de la planificación estratégica de los establecimientos educacionales, que guía la mejora de los procesos institucionales y pedagógicos favoreciendo que las comunidades educativas tomen decisiones en conjunto con el sostenedor. Se vuelve indispensable para el departamento de Educación Municipal de Ovalle, el disponer de una serie de esfuerzos, recursos humanos y tecnológicos (Coordinadores Pedagógicos del plan de mejoramiento escolar, departamento de adquisiciones, personal administrativo, aspectos relacionados a la movilización y el traslado de recursos, entre otros) orientados a entregar las condiciones de mejoramiento a cada establecimiento, conforme a su realidad particular. Así, se facilita la concreción del Proyecto Educativo Institucional, su visión, misión y objetivos institucionales en plena concordancia con sus sellos educativos institucionales y el currículum nacional vigente, en donde el plan de mejoramiento es el instrumento indicado para dirigir el rumbo de las instituciones educativas, con base en el análisis y reconocimiento de cada realidad y

contexto, hacia el cumplimiento de logros establecidos de común acuerdo entre todos los actores educativos

Toda institución educativa debe tener un Plan de Mejoramiento (Ley 715), en el cual precise las metas, acciones y ajustes que, de acuerdo con la misión, visión y horizonte de posibilidades educativas expresadas en su PEI, emprenderá para el mejoramiento permanente y sostenido de su gestión.

Se velará y trabajará por mantener una coherencia técnica pedagógica. Así también en el área de gestión educativa, entre las herramientas de macro y microgestión que estén a disposición de los establecimientos, es decir, el referente formativo y administrativo es el PADEM Ovalle (el cual se construye y respalda por las políticas y normativas vigentes emanadas desde el Mineduc y pertenecientes al marco Legal Chileno), al mismo deben alinearse todos los PEI de los 81 Establecimientos y desde cada uno de ellos nace los respectivos PME adjuntos en coherencia a las Asignaciones de Desempeño Colectivo (ADECO de las escuelas adscritas), Planes de Formación Ciudadana, Gestión de Convivencia y todos los que estén relacionados con la gestión educativa de cada escuela.

CATEGORIZACIÓN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES SISTEMA ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (SAC)

La Agencia de la Calidad de la Educación conforme a lo declarado en la Ley n° 20.529, inició en el último año un proceso de marcha blanca de la Categoría de Desempeño a los establecimientos educacionales del país. Para el MINEDUC, esta categoría avanza en entregar un diagnóstico integral y ampliar la mirada de calidad educativa que el sistema escolar provee.

Se han establecido estándares de calidad relacionados con una serie de indicadores que valoran, significativa y cualitativamente, una serie de prácticas institucionales y resultados educativos que no se reducen al SIMCE, sino también se consideran nuevos e importantes Indicadores de Desarrollo Personal y Social de los estudiantes. La Categoría de Desempeño reconoce que trabajar en condiciones de vulnerabilidad es más complejo y los logros de los establecimientos se derivan de procesos pedagógicos y educativos dinámicos, flexibles y desafiantes. Con base en esta información, la Agencia de la Calidad categoriza según sus resultados Simce e indicadores de desarrollo personal y social en Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente con el fin de que puedan reconocer su desempeño y movilizar, junto a sus equipos iniciativas de mejora y fortalecimiento institucional operacionalizadas a través de sus Planes de Mejoramiento Educativo o Planes Estratégicos.

En diciembre de 2018, la Agencia de Calidad de la Educación entregó su Categoría de Desempeño al 94% de los establecimientos de enseñanza básica del país, lo que permite constatar que una gran mayoría de las escuelas cumplen con los resultados esperados y tienen un buen Desempeño (Alto y Medio). En la tabla contigua se comparan se observa la categoría de desempeño obtenida por los establecimientos municipales de la comuna.

Tabla 30: Categorización de desempeño Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) establecimientos educacionales de administración municipal

RBD	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	2018	2019
706	COLEGIO FRAY JORGE	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
707	ESCUELA BÁSICA HELENE LANG	MEDIO	MEDIO
708	ESCUELA ANTONIO TIRADO LANAS	MEDIO BAJO	MEDIO
709	ESCUELA BÁSICA OSCAR ARAYA MOLINA	MEDIO BAJO	MEDIO
710	ESCUELA BÁSICO JOSÉ TOMÁS OVALLE	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
711	ESCUELA GUARDIAMARINA ERNESTO RIQUELME	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
712	ESCUELA BÁSICA ARTURO ALESSANDRI PALMA	MEDIO	MEDIO
713	ESCUELA ARTURO VILLALÓN SIEULANNE	MEDIO	MEDIO
714	ESCUELA BÁSICA VISTA HERMOSA	MEDIO BAJO	MEDIO
715	ESCUELA BÁSICA BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME	MEDIO	MEDIO
718	ESCUELA MARCOS MACUADA OGALDE	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
716	ESC. PADRE JOSEPH BENEDIKT STEGMEIER	MEDIO	MEDIO
721	ESCUELA BÁSICA MANUEL ESPINOZA LÓPEZ	MEDIO	MEDIO
722	ESCUELA HEBERTO VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ	MEDIO	MEDIO
725	ESCUELA EL CRISOL	MEDIO	MEDIO
729	ESCUELA BÁSICA LOS OLIVOS	MEDIO	MEDIO
730	ESCUELA BÁSICA LUCÍA NUÑEZ DE LA CUADRA	INSUFICIENTE	MEDIO BAJO
731	ESCUELA EL TRAPICHE	MEDIO	SIN CATEGORIA
733	ESCUELA PADRE DAMIÁN HEREDIA	ALTO	SIN CATEGORIA
737	ESCUELA BÁSICA VALENTIN LETELIER	MEDIO	MEDIO
743	ESCUELA CARACHILLA	MEDIO BAJO	MEDIO
740	ESCUELA PEDRO ENRIQUE ALFONSO BARRIOS	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
747	ESCUELA CERRO TAMAYA	MEDIO	MEDIO

750	ESCUELA ELVIRA DEL CARMEN OCHOA	MEDIO BAJO	MEDIO
753	ESC. BÁSICA JUAN PABLO ARTIGUEZ PEÑAFIEL	MEDIO	MEDIO
757	ESCUELA BÁSICA EL GUINDO	INSUFICIENTE	MEDIO BAJO
905	ESCUELA CHALINGA	MEDIO BAJO	MEDIO BAJO
908	ESCUELA TABALÍ	MEDIO	MEDIO
915	ESCUELA MARCOS RIGOBERTO PIZARRO	MEDIO BAJO	SIN CATEGORIA
929	ESCUELA LOS NOGALES	MEDIO	MEDIO
932	ESCUELA UNIÓN CAMPESINA	ALTO	ALTO
937	ESCUELA ALCONES BAJOS	MEDIO BAJO	MEDIO
947	ESCUELA AURORA DE CHILE	MEDIO	MEDIO
953	ESCUELA PATRICIO ZEBALLOS	INSUFICIENTE	SIN CATEGORIA
13387	ESCUELA DE ARTES Y MÚSICA	MEDIO BAJO(B)/MEDIO(M)	MEDIO BAJO (BA)/ MEDIO (M)
40126	COLEGIO RAÚL SILVA HENRÍQUEZ	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE
13590	COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO	MEDIO BAJO(B)INSUFICIENTE(M)	IMEDIO BAJO(B) /INSUFICIENTE (M)
704	LICEO ALEJANDRO ÁLVAREZ JOFRÉ	ALTO	ALTO
705	LICEO POLITÉCNICO	MEDIO	MEDIO
701	LICEO ESTELA ÁVILA MOLINA DE PERRY	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE

En la tabla se demuestra que 3 instituciones educativas obtienen un Desempeño Insuficiente, lo que evidencia que sus estudiantes obtienen resultados muy por debajo de lo esperado en las distintas dimensiones evaluadas en el proceso de análisis. Esto considerando siempre su contexto social, y por ello deben superar su evaluación en un plazo máximo de tres años.

Desde el periodo 2016, la UTP del DEM está realizando un apoyo técnico pedagógico focalizado e intencionado a la mejora continua. Utiliza la asesoría directa y colaborativa, con el objetivo de entregar herramientas a los equipos directivos y técnicos, para el posterior levantamiento y análisis de información relacionada con resultados educativos, eficiencia interna e indicadores de desarrollo personal y social; relacionando las necesidades de mejora encontradas con las iniciativas propuestas en sus planes de mejoramiento de acuerdo al contexto particular de cada entidad educativa.

Por otro lado, el Sostenedor también participa activamente en las “Visitas de Fortalecimiento de la Autoevaluación” y “Visitas Integrales” realizadas a cada uno de los establecimientos categorizados en insuficientes.

PREUNIVERSITARIO MUNICIPAL

La Ilustre Municipalidad de Ovalle, a través de su Departamento de Educación Municipal implementó desde el año 2015 un Preuniversitario Municipal de preparación de Prueba de Selección Universitaria, en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Matemática, dirigido a 200 alumnos de 4º años medios, provenientes de los liceos de dependencia municipal.

Para concretar esta iniciativa, se creó un Equipo de Coordinación Administrativa y Técnica Pedagógica, conformado por un cuerpo de docentes, tanto directivos como profesores, en las Áreas de Lenguaje y Matemática, además de personal auxiliar, para la implementación de 4 horas de clases semanales durante el 2º semestre del año.

La coordinación administrativa estuvo a cargo de un docente directivo, quien fue el encargado de velar por los procesos administrativos que conllevan esta implementación de PSU, tales como: Registro de Asistencia de docentes y alumnos, personal auxiliar, aseo y limpieza de las salas de clases, y cuidado de las dependencias del establecimiento.

La coordinación Técnico Pedagógica estuvo a cargo de un docente técnico pedagógico, quien asumió la responsabilidad de velar por los procesos pedagógicos implicados en la preparación de la Prueba de Selección Universitaria, además de planificar la aplicación de material pedagógico: aplicación de diagnóstico, guías y ensayos, generación de informes de estados de avances pedagógicos de la implementación de dicho Preuniversitario.

Los Establecimientos participantes son todos los de Enseñanza Media (salvo los de Educación de Adultos):

- Liceo Alejandro Álvarez Jofré
- Colegio Raúl Silva Henríquez
- Liceo Politécnico
- Liceo Estela Ávila Molina de Perry
- Colegio de Artes Eliseo Videla Jorquera
- Colegio El Ingenio

EXCELENCIA ACADÉMICA.

El Ministerio de Educación implementa a través de la Ley 19.410, el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educacionales Subvencionados, SNED. El objetivo principal de dicha subvención es contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación impartida por el sistema subvencionado del país, esta herramienta busca además ser un aporte a la trascendencia a la tarea de mejorar la educación impartida en nuestras aulas, tomando en cuenta que una buena educación significa mayores oportunidades y progreso.

El SNED funciona mediante el incentivo y reconocimiento a los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos con mejor desempeño en cada región. A través de este sistema se busca que la Comunidad Educativa en general retroalimente sus decisiones de gestión técnico-pedagógicas y administrativas. También que los padres y apoderados conozcan los resultados obtenidos y la evolución seguida por el establecimiento al que asisten sus hijos e hijas y

El SNED contempla la entrega de un beneficio económico denominado Subvención por Desempeño de Excelencia, la cual se entrega en forma trimestral al sostenedor de los establecimientos educacionales seleccionados, y éstos a su vez, deberán destinar los montos integralmente a los Docentes y asistentes de la Educación que se desempeñan en las comunidades educativas beneficiadas, mediante un transcurso de dos años.

La ley que crea el SNED considera los siguientes factores, para la medición del desempeño de los establecimientos:

- Efectividad, consiste en el resultado educativo obtenido por el establecimiento en relación con la población atendida.
- Superación, corresponde a los diferenciales de logro educativo obtenidos en el tiempo por el establecimiento educacional.
- Iniciativa, obedece a la capacidad del establecimiento para incorporar innovaciones educativas y comprometer el apoyo de agentes externos en su quehacer pedagógico.
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo y adecuado funcionamiento del establecimiento.
- Igualdad de oportunidades, que corresponde a la accesibilidad y permanencia de la población escolar en el establecimiento educacional y la integración de grupos con dificultades de aprendizaje.
- Integración y participación de profesores y profesoras, padres y apoderados en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Para la selección de los establecimientos con mejor desempeño, es fundamental comparar entre aquellos que enfrentan condiciones similares. Por esta razón, previo a la evaluación del desempeño, en cada región se construyen grupos de establecimientos comparables, denominados grupos homogéneos, al interior de los cuales se seleccionan los establecimientos que serán reconocidos y beneficiados con la subvención.

Cada grupo queda compuesto por establecimientos comparables en términos de características socioeconómicas de la población escolar atendida y de características propias de los establecimientos, como el tipo de enseñanza impartido y su localización geográfica (urbano/rural).

17 Establecimientos Educativos municipales de la comuna de Ovalle, obtuvieron Excelencia Académica en el período 2018-2019 equivalente a un 21%, de los cuales 13 fueron evaluados con un 100%.

Tabla 41: Establecimientos Educativos con SNER 2016 - 2017¹⁵

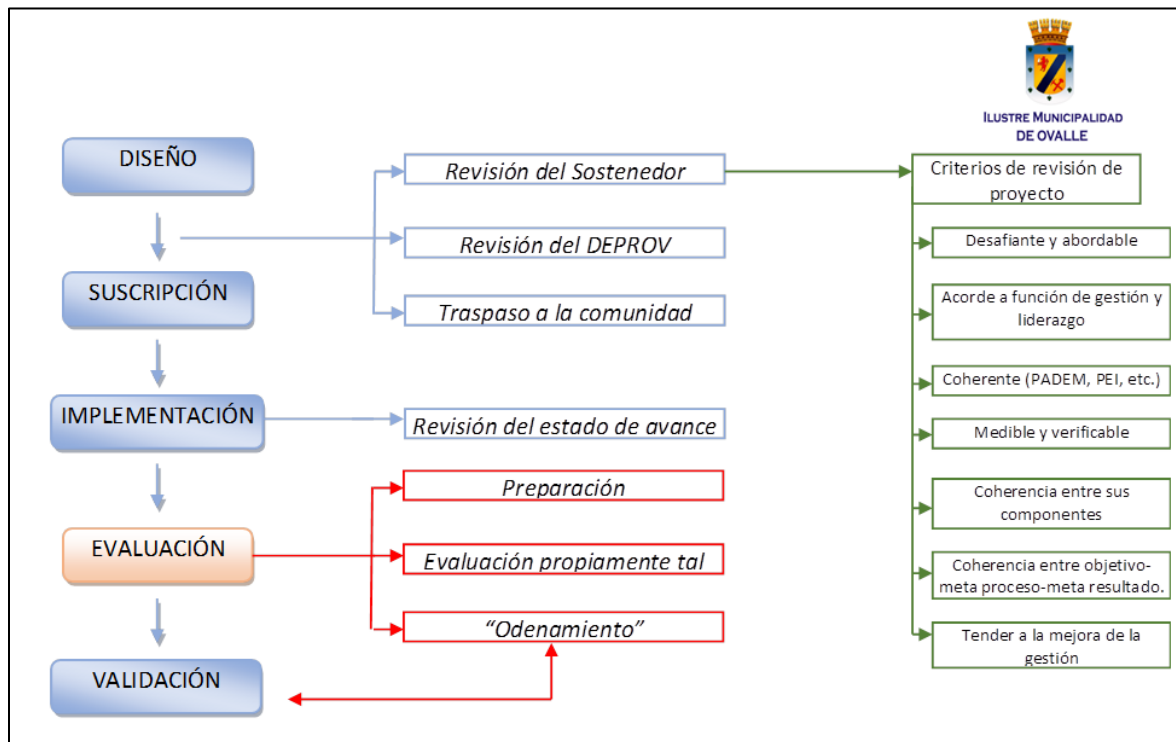
RBD	ESTABLECIMIENTOS	% EVALUACIÓN	DEPENDENCIA
704	LICEO ALEJANDRO ALVAREZ JOFRE	100	Municipal
708	ESCUELA ANTONIO TIRADO LANAS	100	Municipal
712	ESCUELA BÁSICA ARTURO ALESSANDRI P.	100	Municipal
713	ESCUELA ARTURO VILLALON SIEULANNE	100	Municipal
714	ESCUELA VISTA HERMOSA	100	Municipal
715	ESCUELA BERNARDO O HIGGINS RIQUELME	60	Municipal
719	COLEGIO YUNGAY	100	Municipal
725	ESCUELA EL CRISOL	60	Municipal
733	ESCUELA PADRE DAMIAN HEREDIA	100	Municipal
737	ESCUELA BASICA VALENTIN LETELIER	100	Municipal
743	ESCUELA CARACHILLA	100	Municipal
744	ESCUELA ORURO	60	Municipal
753	ESCUELA JUAN PABLO ARTIGUES PENAFIEL	100	Municipal
914	ESCUELA PENA BLANCA	100	Municipal
932	ESCUELA UNION CAMPESINA	100	Municipal
935	ESCUELA SALALA	100	Municipal
13387	COLEGIO DE ARTES ELISEO VIDELA JORQUERA	60	Municipal

¹⁵ Fuente: Archivo DEM

ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO COLECTIVO

La Asignación de Desempeño Colectivo (Ley N° 19.933), es un incentivo que promueve la mejora continua de las prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico pedagógicos. Dirigida a todos los docentes directivos y técnico-pedagógicos de establecimientos municipales o particulares subvencionados del país, con 250 o más alumnos matriculados al mes de marzo de cada año.

Esta asignación que es parte de la política educativa reconoce la importancia del fortalecimiento del liderazgo directivo y técnico pedagógico, como factor fundamental para alcanzar el mejoramiento de las prácticas institucionales orientadas a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes, generando más y mejores condiciones para el logro de aprendizajes en sus estudiantes. Por eso, se han creado mecanismos para que los responsables de la conducción de los establecimientos educacionales fortalezcan su gestión e incorporen en sus prácticas, herramientas que aseguren la efectividad de las acciones a implementar en sus establecimientos educacionales. Dentro de estos mecanismos se encuentran los Convenios de Desempeño Colectivo, de los cuales precede una Asignación de Desempeño Colectivo.



En el caso de los establecimientos de dependencia municipal adquiere particular significancia la relación de la **Asignación de Desempeño Colectivo** con el proceso de **Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico- Pedagógicos** (Ley 20.501), ya que es posible relacionar las metas comprometidas en el Convenio de Asignación con las metas institucionales del Compromiso de Gestión del Director del establecimiento educacional.

Según las orientaciones y definiciones del Ministerio de Educación, “el conjunto de orientaciones, normativas y leyes, que definen el marco de acción de los equipos directivos, tanto a nivel de desempeño profesional como de la organización que lideran, se articulan entre sí a través de proyectos ADECO, PME y/ o convenios de desempeño de la organización escolar y ponen como fin de la acción directiva:

- Alcanzar altos niveles de desempeño de la práctica docente.
- Lograr niveles superiores de aprendizajes en cada uno de los estudiantes del Establecimiento Educacional.
- Lograr altos niveles de desarrollo profesional docente de acuerdo al contexto escolar del Establecimiento Educacional.
- Alcanzar un desarrollo organizacional de excelencia.
- Altos niveles de colaboración y participación de la comunidad educativa en los procesos educativos.

Tabla 42: Resultados históricos de la evaluación de ADECO de los establecimientos adjuntos en la comuna de Ovalle.

Categoría	2016	2017	2018
<i>Insatisfactorio</i>	0	0	0
<i>básico</i>	0	0	0
<i>Competente</i>	1	0	2
<i>Destacado</i>	7	7	9

El año 2013, eran 9 los establecimientos que estaban adscrito pero 1 no presentó, el año 2014, eran 8 adscritos y 1 no presenta y el 2015 resultaron 11 y actualmente (2016) los establecimientos adjuntos son 17. Entre un 80-90% de los establecimientos que desarrollan el programa logran un desempeño "Destacado", por ende se apoyará a los equipos objetivamente desde el punto de vista evaluativo, respetando los pasos de los

procesos con minuciosidad, para que se eleve el porcentaje de destacados pero siempre en pro del aprendizaje de los estudiantes.

EVALUACIÓN DOCENTE

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es un proceso formativo a cargo de Docente más, CPEIP-MINEDUC, que busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de los dominios de competencias y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas. Para ello, cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por las distintas etapas de la evaluación. Además, se establece la creación de Planes de Superación Profesional que benefician a los docentes que resultan evaluados con un desempeño insatisfactorio o básico.

En la comuna de Ovalle, los resultados de los últimos dos años demuestran un mayor número de profesores evaluados el 2015, así como una superación del desempeño profesional, expresado en un 75,3% de profesores que son reconocidos como Destacados y Competentes, 3.1 puntos porcentuales más que el año anterior, marcando notoriamente esta diferencia favorable una mayor cantidad de profesores Destacados. Tampoco se tiene como resultado profesores evaluados con desempeño Insatisfactorio.

En el gráfico se puede observar que no existen variaciones significativas de un año a otro, estrechándose aún más los resultados en los evaluados como Competentes y Básicos.

Es necesario señalar que los resultados 2015 demuestran que las dimensiones peor evaluadas son las mismas del periodo anterior y las que destacan a nivel nacional.

1. Interacción pedagógica,
2. Utilización de los resultados de la evaluación
3. Calidad del instrumento de evaluación

REDES DE MEJORAMIENTO

Las Redes de Mejoramiento Escolar, corresponden a un espacio de trabajo profesional que considera el desarrollo de grupos de directivos y jefes técnicos, quienes colaborativamente diseñan, articulan, implementan y evalúan procesos de mejoramiento de la gestión escolar y pedagógica. Estas Redes de Mejoramiento Escolar están conformadas por duplas directivas (Director(a), profesor (a) encargado (a), Jefe(a) de UTP y apoyo UTP), bajo el apoyo de los supervisores encargados del Departamento Provincial y de los Asesores Pedagógicos del DEM, quienes corresponden a los representantes del sostenedor.

Estas instancias colaborativas se ejecutan en distintas dependencias Institucionales, como el Departamento Provincial de Educación Limarí, Departamento de Educación y Establecimientos Educacionales, según hayan acordado previamente los distintos representantes de la Red. Se constituyen con la intención de poner como centro del trabajo, el quehacer pedagógico de las escuelas y liceos, siendo éstas las que definen sus propios procesos de mejoramiento. Es fundamental que los miembros de la red contribuyan con sus conocimientos teóricos y prácticos, para construir nuevos procedimientos y aprovechar los espacios con el fin de trabajar colaborativamente, reflexionar colectivamente, compartir experiencias, transferir buenas prácticas y analizar materias relacionadas con los procesos de mejoramiento escolar, ejecutar jornadas extraprogramáticas entre otros.

El apoyo técnico pedagógico responde a un proceso de mediación que promueve la interacción entre profesionales, en la resolución de problemas que incidan en la mejora de los procesos pedagógicos e institucionales y sus efectos en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes, mediante jornadas planificadas, permitiendo el levantamiento de sus principales necesidades.

Procedimientos:

1. Generar una asesoría en modalidad redes de mejoramiento una vez al mes.
2. Generar una asesoría en modalidad en red de microcentro una vez al mes.
3. Velar por el cumplimiento y desarrollo de todas las etapas del PME según los plazos Ministeriales y del DEM, así también de enviar los finalizados y productos de cada etapa hacia el Mineduc cuando corresponda.
4. Acompañar y Asesorar las problemáticas de los equipos que surgen según el desarrollo de cada etapa en los manejos de plataforma y las orientaciones ministeriales.

5. Planificar y ejecutar jornadas de preparación e inducción de cada etapa oportunamente según plazos establecidos (Análisis Estratégico, Autoevaluación Institucional, Formulación de Objetivos y Metas Estratégicas, Diagnóstico, Implementación, Monitoreo y Evaluación).
6. Crear instrumentos de apoyo al trabajo de análisis en cada etapa del PME.
7. Mantener informados a los establecimientos sobre los lineamientos de carácter técnico pedagógico, ministeriales y comunales sobre las fechas, estado del PME y alguna noticia emergente y contingente.
8. Asesorar el análisis de datos pertinentes a los índices educativos de cada establecimiento en el Análisis Estratégico.
9. Asesorar la autoevaluación institucional en aspectos técnicos y gestión educativa, centrando el FODA en los aspectos que realmente atañen al establecimiento.
10. Asesorar en aspectos técnicos de la formulación de Objetivos y Metas Estratégicas con inducción si algún equipo lo necesita.

Para Fase Anual:

11. Asesoramiento de la etapa de Diagnóstico tanto en plataforma como en el análisis de la calidad de las prácticas, aplicación de Evaluaciones de Aprendizaje, interpretación de resultados, fijación de metas, vinculación coherente y aspectos técnicos (considerando una revisión de plataforma y aviso de observaciones en el caso que lo ameriten).
12. Asesoramiento de la etapa de Planificación en la declaración de objetivos anuales coherentes con los sellos institucionales, Fase Estratégica, propuestas PADEM, Estándares Indicativos de Desempeño, fondos SEP, Políticas de la Reforma Educativa y la respectiva formulación de acción por cada objetivo.
13. Monitoreo y asesoramiento en la implementación de las acciones, con gestión de recursos solicitados evaluando la pertinencia técnica de las solicitudes que se gestionan por medio del DEM, asesoramiento en la estrategia y aspectos técnicos de la reformulación de acciones y/o implementación de las mismas, velando la subida a plataforma.
 - Asesoramiento, con eventual acompañamiento al establecimiento, según necesidades particulares en la etapa evaluación anual del PME en la calidad de las prácticas e impacto de las acciones implementadas.
 - Implementar líneas de apoyo técnico para fortalecer las competencias de las Unidades Técnico Pedagógico.
 - Planificar las fases de los talleres técnicos pedagógicos entre los jefes de UTP, para fortalecer los Estándares Indicativos de Desempeño

- Reporte mensual del grado de aplicación de las herramientas con una evaluación del grado de avance de los jefes de UTP.
- Implementar estrategias de apoyo técnico asociados al contexto del establecimiento que faciliten la labor del jefe de UTP y su impacto en la sala de clases.
- Sistematizar los resultados de avances de las unidades técnicas pedagógicas mediante un informe técnico semestral.

Modalidad de la asesoría:

1. Basar las asesorías en las herramientas Ministeriales vigentes como los Estándares Indicativos de Desempeño, Indicadores de Desarrollo Personal y Social, Decreto 170, Orientaciones del PME, legislaciones educativas relacionadas, Marcos de la Buena Enseñanza y la Buena Dirección, entre otros.
2. Acompañamiento sistemático, referido a ser establecido en un tiempo determinado resguardando una frecuencia de visitas que vele por el correcto cumplimiento de las exigencias Ministeriales, con la finalidad de instalar prácticas técnico/pedagógicas y curriculares efectivas.
3. Basarse en un enfoque que apunte a potenciar competencias y la autonomía en los equipos de Gestión de cada establecimiento.
4. Entregar lineamientos pedagógicos e institucionales con el propósito de responsabilizar a al establecimiento hacia la mejora continua.
5. El equipo (triada PIE-Coordinador(a) Pedagógico(a)-Convivencia Escolar) perteneciente a la UTP-DEM de Ovalle trabajará articuladamente, considerando la realidad del contexto escolar, sus características, cultura, y prácticas pedagógicas e institucionales de cada establecimiento para identificar sus necesidades y trabajar en conjunto hacia la mejora continua.
6. El equipo (triada PIE-Coordinador(a) Pedagógico(a)-Convivencia Escolar) perteneciente a la UTP-DEM de Ovalle entrega lineamientos para el seguimiento y monitoreo de las acciones del Plan Estratégico de cada Establecimiento y todas sus herramientas de gestión, eventuales modificaciones y decisiones ante el análisis de los resultados de aprendizaje y la reflexión pedagógica en torno a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
7. El equipo DEM entrega lineamientos comunales sobre el accionar en la gestión de cada establecimiento así como el funcionamiento sinérgico de sus componentes de desarrollo (UTP-PIE-Centro de Alumnos(as)), entre otras.

PROGRAMA DE RURALIDAD Y AULAS MULTIGRADO

Para nuestro sistema educativo es fundamental la preparación de la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes, con foco fundamental en la gestión curricular para optimizar los tiempos de la clase y propiciar el logro de los Objetivos de Aprendizaje descritos en las Bases Curriculares.

En el caso particular de escuelas con aulas multigrado, las exigencias profesionales de los(as) Docentes son mayores, puesto que requieren atender adicionalmente a una diversidad de cursos en un mismo espacio.

Ante tal desafío, el Sostenedor orienta a los Establecimientos Educacionales Multigrado Unidocentes y Bidocentes de la comuna de Ovalle, los cuales están representados en cuatro microcentros: Caminantes del Futuro, Amanecer Alegre, Sembradores del Saber y Brisa Fresca. A cada uno de éstos se le otorgan recursos educativos que constituyen un modelo para la planificación de clases, consistente en un conjunto de módulos didácticos de aprendizaje para estudiantes de aulas multigrado de 1° a 6° Básico, en las asignaturas de Matemática, Lenguaje y Comunicación, Ciencias Naturales e Historia, Geografía y Ciencias Sociales. Además esta metodología se complementa mediante el apoyo de textos escolares de la Editorial Santillana que fueron distribuidos a todos los niveles educativos de los cuatro microcentros, tal iniciativa fue destinada a potenciar los aprendizajes de los estudiantes en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática. Para apoyar el proceso de adquisición de la Lectoescritura se proporciona el cuaderno de Caligráfix, cuyo propósito es que el estudiante desarrolle una lectura y grafía fluida.

Los Módulos mencionados anteriormente han sido proporcionados por el Ministerio de Educación, a través del programa de Educación Rural, el cual tiene como misión apoyar la implementación del currículum vigente en las escuelas rurales multigrado, desarrollando estrategias para la docencia, elaborando orientaciones y materiales para las actividades educativas y el mejoramiento de los aprendizajes

Los módulos han sido organizados por ejes temáticos, en concordancia con las Bases Curriculares de Educación Básica, facilitando la planificación de las clases y las actividades de aprendizaje de alumnas y alumnos, en un proceso integrado en que los estudiantes de diferentes cursos, comparten sus experiencias de aprendizaje y donde la o el Docente se enfrenta al desafío de gestionar diversas acciones de enseñanza en forma simultánea.

Cada módulo contiene: orientaciones generales; matriz diacrónica y sincrónica de Objetivos de Aprendizaje, matriz general por clase y curso, planes de clase integrados, cuaderno de trabajo del alumno y evaluaciones para el término del proceso.

La organización modular de este material permite a la y el Docente, la aplicación en diferentes momentos de la enseñanza, ya sea como material fundamental para la consecución integral del Objetivo de Aprendizaje o con el fin de introducir o reforzar los diferentes contenidos de determinado eje. En consecuencia, los módulos pueden aplicarse íntegramente y en forma continua, o seleccionar aquellas actividades que se consideren adecuadas para aplicarlas en diferentes momentos de la planificación general y específica de las clases.

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR – PIE

La Ley General de educación/2009, en el artículo 34, señala “en caso de la educación especial o diferencial, corresponderá al Ministerio de Educación, previa aprobación del Consejo Nacional de Educación conforme al procedimiento establecido en el artículo 53, ***definir criterios y orientaciones para diagnosticar a los alumnos que presenten necesidades educativas especiales (DS N°170)***, así como ***criterios y orientaciones de adecuación curricular que permitan a los establecimientos educacionales planificar propuestas educativas pertinentes y de calidad (DE N°83)*** para estos alumnos, sea que estudien en escuelas especiales o en establecimientos de la educación regular bajo la modalidad de educación especial en programas de integración”.

Por lo anterior, el Programa de Integración Escolar (PIE), regido primeramente por el Decreto N° 170/2009 del Ministerio de Educación, es una estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales (en el contexto del aula común) a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean estas de carácter permanente o transitorio, favoreciendo con ello la presencia y participación en la sala de clases, el logro de los objetivos de aprendizaje y la trayectoria educativa de “todos y cada uno de los estudiantes” y contribuyendo así, además, al mejoramiento continuo de la calidad de la educación en el establecimiento educacional.

Los/as alumnos/as que presentan NEE son los que precisan ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación (DS N° 170/09). Las Necesidades Educativas Especiales pueden ser de dos tipos:

- **NEE de tipo PERMANENTE:** Son barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de un déficit o trastorno asociado a una discapacidad, que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.
- **NEE de tipo TRANSITORIA:** Hablamos de NEE transitoria cuando dichos apoyos y recursos adicionales están acotados a un período determinado de la escolaridad. El DS N° 170 contempla dentro de esta categoría a las siguientes condiciones:
 - Dificultades Específicas del Aprendizaje
 - Trastornos Específicos del Lenguaje
 - Trastorno de déficit Atencional
 - Rango limítrofe en pruebas de medición del Coeficiente intelectual, con limitaciones significativas en la conducta adaptativa o Funcionamiento Intelectual limítrofe

Los equipos PIE están conformados por profesionales competentes que brindan atención multidisciplinaria y especializada a niños, niñas y jóvenes en condición de integrado, a través de un trabajo colaborativo, riguroso y planificado.

Actualmente, en la comuna de Ovalle, son 49 establecimientos los que poseen Proyectos de Integración, atendiendo a un total de 2.278 estudiantes. Esta cifra equivale al 17,6% de la población escolar, y evidencia que, en relación al año 2014, la cobertura de los Programas de Integración Escolar ha aumentado en 630 estudiantes (eran 1.648).

El año 2015 y ante la urgencia de dar respuesta las necesidades educativas de todos los estudiantes y de garantizar la flexibilidad de las medidas curriculares con el propósito de asegurar su aprendizaje y desarrollo, surge el Decreto Exento N°83, el cual establece criterios de adecuación curricular a estudiantes de nivel de educación parvularia y básica. La implementación de este decreto, regirá a contar del año 2017 para los niveles de educación parvularia y 1° ciclo de enseñanza básica. El año 2018 se incorporará 3° y 4° básico y el año 2019 5° y 6° básico.

Para dar respuesta a la diversidad de necesidades educativas en el aula, se debe considerar las características individuales de los estudiantes de un curso. Esto permitirá establecer estrategias diversificadas que favorezcan al aprendizaje de todos.

Dentro del marco legal, los criterios y orientaciones de adecuación curricular se sustentan por la ley 20.422 del año 2010, el cual establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Y en su artículo 3, señala entre sus principios el diseño universal. En el ámbito educativo, nos enfrentamos con el **Diseño Universal de Aprendizaje (DUA)**, el cual busca promover prácticas inclusivas.

Por lo anterior, el Decreto N°83 incorpora el DUA como principal estrategia a utilizar en los establecimientos educativos y lo declara como una herramienta de enseñanza que deberá ser implementado a partir del año 2017. Con el objetivo de maximizar las oportunidades de aprendizaje de todos los estudiantes, a través de tres principios:

- ✓ Múltiples medios de presentación y representación
- ✓ Múltiples medios de acción y expresión
- ✓ Múltiples medios de participación y compromiso

La comuna de Ovalle, como una forma de anticiparse orientó a través de jornadas de difusión, los fundamentos de este decreto incorporando el DUA en el año 2015. Por lo demás, el Departamento de Educación Municipal realizó una capacitación de profundización del DUA durante el año 2016 para equipos técnicos de establecimientos educacionales.

La finalidad del decreto N°83 es aprovechar el espacio de trabajo colaborativo para que el equipo de aula realice estrategias en pos de la diversidad de estudiantes, a través de una planificación diversificada. Sin embargo, cuando la planificación de clases (aun considerando desde su inicio la diversidad de estudiantes en el aula) no logra dar respuesta a las NEE que presentan algunos estudiantes, deberán crear un Plan de Adecuación Curricular Individual (PACI), para aquellos estudiantes que requieren apoyos más significativos para progresar en sus aprendizajes y evitar su marginación del sistema escolar.

Se establecerán dos tipos de adecuación curricular:

1. **De acceso:** Son modificaciones o ajustes que se orientan a reducir o eliminar las barreras a la participación, acceso a la información, expresión y comunicación, sin disminuir las expectativas de aprendizaje.
2. **Curriculares:** Ajustes a los objetivos de aprendizaje del currículum.

Tabla 43: Distribución de estudiantes pertenecientes a programas de integración

Establecimientos adscritos a Programa de Integración año 2018	Con JEC	Sin JEC	Total
	45	4	49

El Programa de Integración Escolar, durante el año 2016 se amplía, alcanzando un total de 49 establecimientos. Ya que se incorporan las Escuelas: Las Sossas, Santa Catalina y La Araucana.

Tabla 44: cantidad de estudiantes PIE año 2018 por establecimientos

RBD	ESTABLECIMIENTOS	TOTAL 2016
937-7	ESC. ALCONES BAJOS	33
704-8	LICEO ALEJANDRO ÁLVAREZ JOFRÉ	34
708-0	ESC. ANTONIO TIRADO LANAS	67
712-9	ESC. ARTURO ALESSANDRI PALMA	91
713-7	ESC. ARTURO VILLALÓN SILUANNE	45
947-4	ESC. AURORA DE CHILE	42
715-3	ESC. BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME	50
13591-7	CENTRO DE EDUCACIÓN INTEGRAL PARA ADULTOS	27
743-9	ESC. CARACHILLA	25
747-1	ESC. CERRO TAMAYA	40
905-9	ESC. CHALINGA	25
13387-9	COLEGIO DE ARTES ELISEO VIDELA JORQUERA	115
13590-9	COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO	65
706-4	COLEGIO FRAY JORGE	102
725-0	ESC. EL CRISOL	50
757-9	ESC. EL GUINDO	43
731-5	ESC. EL TRAPICHE	19
750-1	ESC. ELVIRA OCHOA AVILÉS	31
701-3	ESC. ESTELA ÁVILA MOLINA DE PERRY	92
711-0	ESC. GUARDIAMARINA ERNESTO RIQUELME	77
722-6	ESC. HEBERTO VELÁSQUEZ	53
707-2	ESC. HELENE LANG	88
710-2	ESC. JOSÉ TOMAS OVALLE	52
753-6	ESC. JUAN PABLO ARTIGUES PEÑAFIEL	52
754-4	ESC. LA ARAUCANA	3
736-6	ESC. LAS SOSSAS	4
924-5	ESC. LOS ACACIOS	21
929-6	ESC. LOS NOGALES	31
729-3	ESC. LOS OLIVOS	28
730-7	ESC. LUCÍA NÚÑEZ DE LA CUADRA	40
721-8	ESC. MANUEL ESPINOSA LÓPEZ	110

915-6	ESC. MARCO RIGOBERTO PIZARRO	22
718-8	ESC. MARCOS MACUADA OGALDE	40
709-9	ESC. ÓSCAR ARAYA MOLINA	58
733-1	ESC. PADRE DAMIÁN HEREDIA	13
716-1	ESC. PADRE JOSEPH STEGMEIER	98
953-9	ESC. PATRICIO ZEBALLOS	17
RBD	ESTABLECIMIENTOS	TOTAL 2016
740-4	ESC. PEDRO ENRIQUE ALFONSO BARRIOS	23
705-6	LICEO POLITÉCNICO DE OVALLE	81
40126-9	COLEGIO RAÚL SILVA HENRÍQUEZ	98
935-0	ESC. SALALA	8
756-0	ESC. SANTA CATALINA	3
11136-8	COLEGIO SAN ALBERTO HURTADO	10
910-5	ESC. SAN ANTONIO DE LA VILLA	22
908-3	ESC. TABALÍ	28
932-6	ESC. UNIÓN CAMPESINA	40
737-4	ESC. VALENTÍN LETELIER	43
723-4	ESC. VILLORIO EL TALHUÉN	10
714-5	ESC. VISTA HERMOSA	109
TOTAL		2.278

Tabla 45: cantidad de estudiantes pie 2018 diferenciados por diagnóstico.

NECESIDAD	DIAGNÓSTICO	TOTAL
TRANSITORIOS	FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL IMÍTROFE	479
	DIFICULTAD ESPECÍFICA DE APRENDIZAJE	632
	TRASTORNO ESPECÍFICO DEL LENGUAJE	558
	TRASTORNO DEFICIT ATENCIONAL /HIPERACTIVIDAD	78
PERMANENTES	DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA	66
	DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE	445
	TRASTORNO ESPECTRO AUTISTA	14
	DISFASIA	1
	DISCAPACIDAD AUDITIVA	5
TOTAL		2.278

Dentro de los 49 establecimientos educacionales adscritos al Programa de Integración Escolar, se encuentra un equipo multidisciplinario, conformado por Educadores Diferenciales y/o Docentes de apoyo, Psicólogos/as, Fonoaudiólogos/as,

Trabajadores/as Sociales y Kinesiólogos. Cada uno de ellos, presenta un rol fundamental dentro de las comunidades educativas:

El educador diferencial debe poseer competencias necesarias en la implementación de acciones y procedimientos para identificar las N.E.E y para aplicar programas de intervención en conjunto con los profesionales que forman los equipos de aula, con el objetivo de adaptar el currículo y sus elementos garantizando un aprendizaje de calidad y acorde a las necesidades que presenten alumnos/as con N.E.E, ya sea de carácter transitorio y permanente.

El psicólogo cumple un rol de intervención y mediación en el contexto escolar, diseñando e implementando programas y estrategias psicoeducativas que favorezcan el desarrollo del potencial intelectual y socio-emocional de los y las estudiantes.

El fonoaudiólogo debe realizar intervenciones con el fin de lograr un adecuado lenguaje comprensivo y/o expresivo de los y las estudiantes, en los distintos niveles que lo componen, de acuerdo a su edad cronológica para que adquiera una mayor competencia comunicativa en los ámbitos social, familiar y escolar.

El trabajador social debe originar y mejorar a través de la intervención social las condiciones escolares favorables para el adecuado desarrollo integral escolar de los y las estudiantes. Promoviendo la prevención de conductas de riesgo y la promoción de factores protectores.

El kinesiólogo debe estimular, desarrollar y fortalecer la motricidad, funcionalidad e independencia de los/las estudiantes con capacidades motrices diferentes pertenecientes a establecimientos municipales de la comuna de Ovalle, contribuyendo a la inclusión educativa y social de las personas en situación de discapacidad.

Cabe señalar que todos los profesionales nombrados anteriormente, deben “estar inscritos y autorizados en el Registro de Profesionales para la evaluación y diagnóstico. Este registro es administrado por el Ministerio de Educación y consiste en la validación de la documentación de los profesionales (Título, número de semestres cursados, etc.) a fin de otorgar un certificado que habilita a los profesionales a realizar la evaluación diagnóstica de ingreso, progreso y egreso de los estudiantes del PIE. Este certificado es entregado por cada una de las Secretarías Ministeriales de Educación del país” (PIE, Manual de orientaciones y apoyo a la gestión, Directores y Sostenedores).

Tabla 46: Cantidad de profesionales del equipo multidisciplinario desempeñando funciones dentro del Programa de Integración Escolar año 2018.

PROFESIONAL	CANTIDAD
Educadores Diferenciales	145

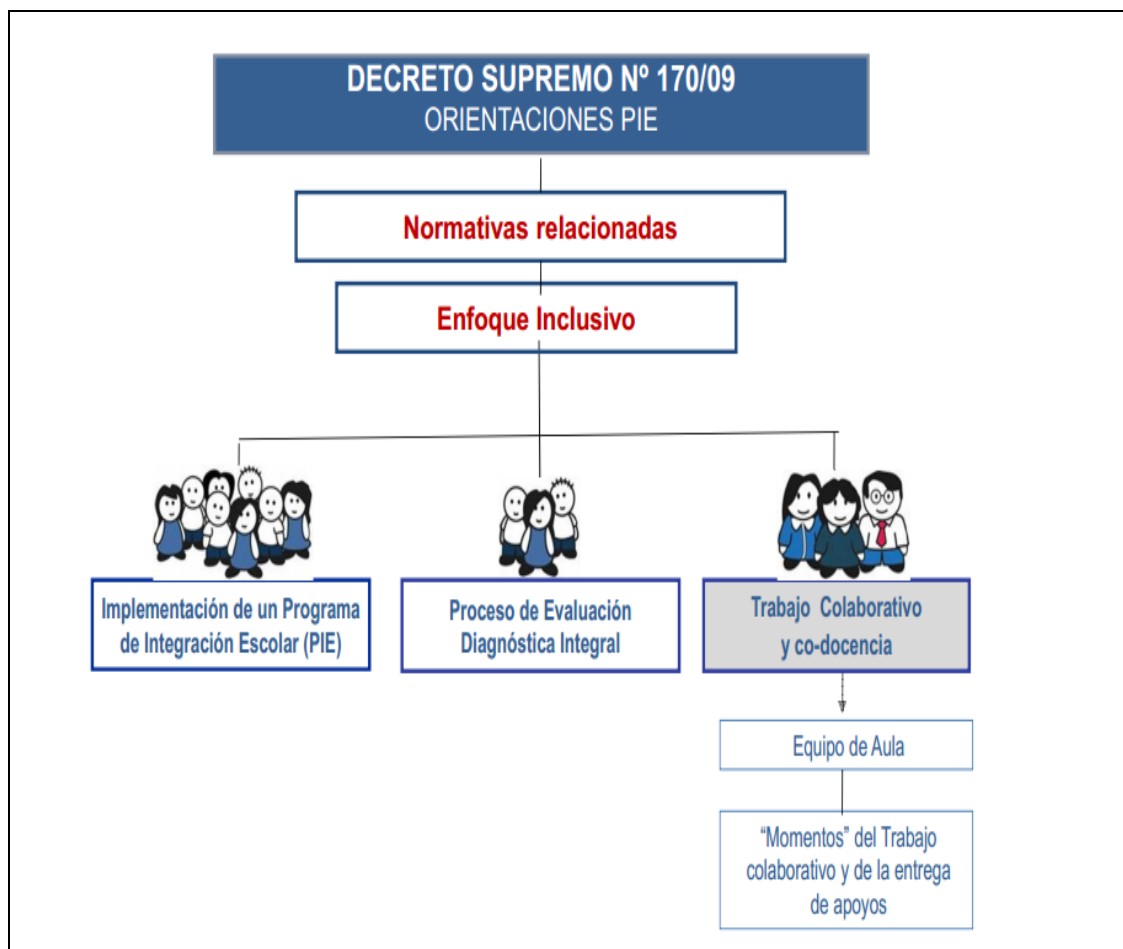
Psicólogos	27
Fonoaudiólogos	14
Trabajadores sociales	13
Kinesiólogos	3
Otros (Asistente sala kinésica, intérprete señas, asistentes de aula)	5
TOTAL	207

El Programa de Integración Escolar (PIE), se rige por el Decreto Supremo N°170, desde el cual se desprenden diversas estrategias inclusivas para atender las necesidades educativas especiales (NEE) de los estudiantes en los distintos establecimientos. Una de estas estrategias, es **el Trabajo Colaborativo**.

El trabajo colaborativo, de acuerdo a las “Orientaciones técnicas del Programa de Integración Escolar, año 2013”, es una de las principales herramientas para mejorar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes, especialmente de los que presentan NEE.

Se refiere a una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral, basada en el reconocimiento y creencia de que el aprendizaje y el desempeño profesional se incrementan cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas y laborales que la acción educativa demanda.

El trabajo colaborativo implica contar con un equipo interdisciplinario donde cada



uno de sus integrantes interviene en función del mejoramiento de los aprendizajes y de la participación inclusiva de los estudiantes que presentan NEE, ya sea transitorias o permanentes.

La normativa vigente señala que los profesores de educación regular, de cursos que tienen estudiantes en PIE, deben contar con un mínimo de **3 horas cronológicas semanales** para desarrollar trabajo colaborativo. Para dar a estas horas mejor uso posible, pueden ser organizadas y distribuidas de manera flexible:

Niveles	Horas
Desde Pre-básica a 1° ciclo (4° básico).	3 horas por docente de aula regular
2° Ciclo y Enseñanza Media	3 horas a repartir entre docentes

El criterio fundamental a considerar en su distribución debe ser, posibilitar tiempos de coordinación para la planificación y evaluación del trabajo a desarrollar en el aula o fuera de ella.

Es responsabilidad de los equipos Directivos resguardar y monitorear que los profesionales participantes en un PIE dispongan de tiempos suficientes y previamente planificado, para desarrollar un buen trabajo colaborativo, en beneficio de las mejoras en el aprendizaje establecidas en las metas del PIE y del plan de Mejoramiento Educativo.

El trabajo colaborativo, requiere de un equipo interdisciplinario compuesto por profesionales asistentes de la educación, docentes especialistas y docentes de aula regular, los cuales conformarán el **Equipo de aula**.

Las funciones que este equipo de aula deberá abordar son las siguientes:

- Diseño de la respuesta educativa y de acceso al currículo
- Elabora con del plan de apoyo individual del estudiante
- Diseño de la evaluación y el registro de los aprendizajes.

Dichas funciones deberán realizarse en horario no lectivo y las horas asignadas pueden distribuirse durante la semana en horario de trabajo técnico.

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR

El Programa de Integración Escolar, debe forma parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI), así como también del Plan anual de desarrollo educativo municipal (PADEM). Por lo anterior, debe incorporar acciones y estrategias que deben asociarse a las prácticas y objetivos del plan de mejoramiento educativo del establecimiento.

A continuación se explicitan las estrategias extraídas desde la normativa vigente de educación especial, con algunas actividades mínimas que deben realizarse al interior de cada comunidad educativa.

N°	ESTRATEGIAS MINEDUC	ACTIVIDADES
1	Sensibilización e información a la comunidad educativa sobre la integración y el PIE del establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar PIE a PEI del establecimiento. ✓ Reuniones y/o entrevistas técnicas entre Coordinador PIE y director, EGES, para sensibilizar e informar acerca del PIE y construir canales de comunicación fluidos. ✓ Elaborar estrategias comunicacionales que aborden el tema de la inclusión y diversidad en pro de la convivencia escolar.
2	Detección y evaluación de NEE en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un flujograma de detección, evaluación y derivación de NEE ✓ Elaboración de reglamento de evaluación de las NEE de un plan de trabajo para detección y evaluación de NEE.
3	Coordinación y trabajo colaborativo entre profesores y profesionales de apoyo, con la familia y estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar plan de trabajo colaborativo con: ✓ Familia ✓ Estudiantes ✓ Profesores
4	Capacitación a la comunidad educativa en estrategias de atención a la diversidad y las NEE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar plan de trabajo de capacitación anual en el establecimiento a cargo del equipo PIE
5	Adaptación, evaluación y flexibilización curricular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar Adecuaciones curriculares significativas o no significativas con modificaciones en uno o más de estos elementos del currículum como: ✓ Objetivos-contenidos-metodología-materiales ✓ Indicadores para evaluar la ACI.
6	Participación de la familia y la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un plan de trabajo que incorpore a la familia en el proceso educativo del estudiante, de acuerdo a los apoyos requeridos y compromisos establecidos por esta, desprendidos de los Formularios Únicos de NEE e informe a la familia.
7	Convivencia escolar y respeto a la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de círculos de amigos, tutorías entre compañeros y formación de grupos que consideren amistades e interés.
8	Monitoreo y evaluación del PIE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar seguimiento y evaluación periódica del PIE.

ROL DEL COORDINADOR PIE DE ESTABLECIMIENTO

El rol del Coordinador PIE que se establece a continuación, fue elaborado en conjunto al equipo de Coordinadores PIE de establecimientos año 2016. (debe ser revisado por DEM y Directores)

Actitudinal	Características Personales	<p>Un Profesional responsable, asertivo y proactivo que se comprometa y contribuya activamente al desarrollo integral de los estudiantes como a los procesos relacionados con la atención a través de los Proyectos de Integración Escolar.</p> <p>Una figura capaz de coordinar a Educadores y Asistentes de la Educación para que sean capaces de confiar en sus capacidades y desde esa manifiesta confianza logren aportar en la mejora de las realidades educativas y la serie procesos que ello compromete.</p>
	Gestión y logro	<p>Habilidad para dirigir, integrar, desarrollar, apoyar, comunicar y consolidar a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimientos de su equipo multidisciplinario, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral en función de metas y objetivos comunes y conocidos por todas y todos los actores del proceso educativo.</p>
PROCEDIMENTAL	Liderazgo Pedagógico	<p>Capacidad para motivar, coordinar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora educativa y en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional con la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales a nivel de acceso y participación activa de todas las actividades lectivas y no lectivas del establecimiento.</p> <p>Liderar espacios de trabajo colaborativo para instalar un modelo de coeducación inclusiva que articule la educación regular y diferencial a través de un modelo de planificación diversificada.</p>
	Resolución de Problemas	<p>Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de la función educativa y para comprometerse a través de la mediación y tolerancia en el abordaje y atención de requerimientos en la resolución de conflictos tanto de la comunidad educativa como con padres, apoderados y estudiantes, considerando que los estudiantes de los Programas de Integración Escolar en ocasiones se desarrollan en contextos de vulnerabilidad y de privación sociocultural.</p>

CONCEPTUAL	Conocimientos Técnicos	Poseer al menos dos años de experiencia de trabajo en Programas de Integración Escolar de establecimientos educacionales, entendido en la documentación, registros de planificación PIE y perfiles de estudiantes, práctico en métodos de monitoreo, capaz de establecer canales de comunicación con las familias, conocedor de instrumentos de evaluación, organizadores de espacios comunicativos, manejo de DUA, Decreto 83, estrategias diversificadas y procedimientos PIE.
	Visión Estratégica	Capaz de comprender la sociedad (educación, tecnologías, cultura los cambios y las necesidades del contexto) incorporando habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, visibilizando el enfoque inclusivo en el PEI, PME y los Protocolos que se implementen al interior de los diversos establecimientos.
	Articulación con Redes	Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos de aprendizajes para los estudiantes que permitan diversificar las actividades y experiencias de aprendizaje insitú, propiciando una condición de calidad extra- programática.

CAPACITACIONES REALIZADAS A PROFESIONALES

EL Decreto Supremo N°170, señala que el criterio principal, debe ser el desarrollo paulatino de capacidades y de una cultura escolar para dar respuesta a la diversidad y a las NEE. Por ejemplo: curso de lengua de señas chilena a toda la comunidad educativa, estrategias de atención a la diversidad en el aula (DUA), trabajo colaborativo, co-enseñanza, didácticas con foco en la diversidad y en los distintos estilos de aprendizaje, etc.

No obstante que los establecimientos educacionales cuentan con autonomía para decidir los contenidos y estrategias de perfeccionamiento, de acuerdo a las necesidades que presente la Comunidad Escolar, con los recursos de la subvención deben financiarse sólo aquellas acciones relacionadas estrechamente con una mejora de las condiciones del establecimiento educacional para entregar apoyos a la diversidad de sus estudiantes, particularmente, a los que presentan NEE y forman parte del PIE.

Durante el año 2016 se realizaron diversas jornadas de capacitación y perfeccionamiento para profesionales de la comuna de Ovalle:

- ✓ En el mes de enero del 2016 se capacitaron los Docentes del Programa de Integración Escolar en Instrumentos de Evaluación Psicopedagógica EVALÚA.
- ✓ En el mes de junio del 2016 se capacitó a los Psicólogos del Programa de Integración Escolar en la ciudad de Ovalle. El objetivo de la capacitación fue “Comprender el uso de la Escala Wechsler de Inteligencia para Niños-tercera edición, versión chilena (WISC-IIIv.ch.), como parte de una evaluación cognitiva” y “Comprender el uso de la Escala Wechsler de Inteligencia para adultos – cuarta edición (WAIS-IV), estandarizada en Chile, como parte de una evaluación cognitiva”.
- ✓ En el mes de agosto del 2016 se capacitó a los Kinesiólogos en la ciudad de Viña del Mar. El objetivo fue la comprensión del proceso de neurodesarrollo humano durante el primer año de vida identificando componentes típicos y atípicos del desarrollo motor, la comprensión del proceso de razonamiento clínico desde un enfoque en Neurodesarrollo- Concepto Bobath sobre el marco actual CIF/OMS. Además, contribuir en el desarrollo de competencias prácticas orientadas a la resolución de problemas funcionales en relación a pacientes infantiles secuestrados por condiciones neurológicas y/o ortopédicas utilizando principios y técnicas desde Neurodesarrollo Concepto Bobath y el Método Therapy Taping.

- ✓ En el mes de octubre de 2016 se realizó una capacitación para los fonoaudiólogos en “Evaluación y manejo de conductas disruptivas en TEA y otros trastornos del desarrollo”.
 - ✓ En el mes de noviembre de 2016 se capacitaron los Equipos Técnicos (Directores, Jefes de UTP y Coordinadores PIE) en “Diseño Universal de Aprendizaje y atención a la diversidad”.
- En el mes de noviembre de 2016 se capacitaron los Docentes del Programa de Integración Escolar en “Adecuaciones Curriculares, una estrategia de acceso para los aprendizajes”.

SALA KINÉSICA PROGRAMA INTEGRACIÓN ESCOLAR

Para dar respuesta a la diversidad, basado en las políticas públicas y leyes vigentes, la Ilustre Municipalidad de Ovalle ejecuta en los establecimientos educacionales de la comuna, el Programa De integración Escolar Comunal (P.I.E), cuyo objetivo es asegurar a los y las estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, la plena participación del currículo nacional de educación, considerando las capacidades y fortalezas de cada uno de ellos y ellas. Y generando una cultura escolar inclusiva que reconozca, respete y valore la diversidad.

Dentro de las estrategias inclusivas y de atención a la diversidad del Programa de Integración Municipal se encuentra el Área kinésica, que focaliza su intervención en todos aquellos niños, niñas y jóvenes que requieran de aquel apoyo específico para progresar en el sistema educativo.

Existen actualmente 2 salas kinésicas dependientes del PIE, conformadas por 3 kinesiólogos y dos asistentes en educación especial. Además, se cuenta con dos transportes gratuitos para los y las estudiantes, facilitando su traslado desde las salas a sus establecimientos y viceversa.

El Rol del (la) kinesiólogo (a) es estimular, desarrollar y fortalecer, el más completo bienestar físico, social y emocional de los/las estudiantes que lo requieran, contribuyendo a potenciar la autoconfianza y autoestima para mejorar su calidad de vida y promover así su inclusión educativa y social.

El apoyo consiste en una intervención semanal individual, con una hora de duración, durante todo el período escolar. Abarcando los trastornos neurológicos, retraso en el desarrollo psicomotor y dificultades en el procesamiento sensorial, asociados a un diagnóstico descrito en el decreto n° 170.

Durante el periodo escolar 2016 se atendió a un total de 115 estudiantes, el promedio de atención es de 30 sesiones anuales por niño (a) intervenido.

Funciones Del Profesional son:

- Realizar evaluación neurológica, sensorial y psicomotriz de los/as estudiantes pesquisados en los establecimientos municipales de la comuna.
- Realizar diagnóstico kinésico, pautas de tratamiento, orientaciones y tratamiento para los/as estudiantes a intervenir.
- Intervención de forma periódica, en los establecimientos educacionales donde estén insertos los estudiantes intervenidos, a través de:
 - Reuniones con equipo PIE, con el fin de retroalimentarse acerca del tipo de intervención realizada, buscando estrategias comunes de apoyo.
 - Orientaciones a los docentes de aula en relación a higiene postural, cambios de posiciones, transferencias o acciones que faciliten el aprendizaje del estudiante en el aula y favorezcan su independencia dentro del establecimiento.
- Realización de talleres a la comunidad educativa, en la temática que se requiera y que tenga relación con la condición del estudiante intervenido.
- Realización de un trabajo interdisciplinario a nivel del equipo del Proyecto de Integración y del establecimiento intervenido.
- Realización interconsultas y coordinaciones con otros especialistas e instituciones en los casos que así lo requieran.
- Confección de proyectos en pro de la inclusión y Postulación a ayudas técnicas de SENADIS, según el requerimiento.
- Realización de talleres y entrevistas a apoderados, educando a la familia sobre la condición, manejo y cuidados de su hijo.

Los objetivos del apoyo profesional se resumen en:

- ✓ Contribuir a Disminuir las barreras del entorno, respondiendo a la diversidad existente.
- ✓ Potenciar las habilidades y destrezas, dependiendo de las capacidades de cada niño(a).
- ✓ Prevenir la progresión de los síntomas de la condición y mejorar o recuperar funcionalidad.
- ✓ Facilitar el desarrollo de las actividades funcionales y del proceso educativo.
- ✓ Contribuir a desarrollar autonomía funcional y fomentar realización de las actividades de la vida diaria.

Con esta y otras estrategias educativas es que nuestro municipio busca entregar todos los apoyos que requieran nuestros niños y niñas, favoreciendo su presencia y participación en el aula, el logro de los objetivos de aprendizaje, su relación con el entorno y trayectoria educativa.

Sala Kinésica José Tomás Ovalle



Sala Kinésica Fray Jorge



Tabla 50:
estudiantes
motor
durante 2016

DIAGNÓSTICO	
ESTUDIANTES	
24	<ul style="list-style-type: none"> ✓ HEMIPARESIA ESPÁSTICA ✓ SÍNDROME DE KABUKI ✓ DIPARESIA ESPÁSTICA ✓ ARTROGRIPOSIS MÚLTIPLE ✓ SÍNDROME DE CACH ✓ SINDROME VELOCARDIOFACIAL ✓ ESCOLIOSIS SEVERA ✓ ACV EN CONTROL ✓ ESPINA BÍFIDA ✓ DIPLEJÍA ESPÁSTICA ✓ TETRAPLEJÍA ESPÁSTICA

cantidad de
con trastorno
atendidos

CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA COMUNA DE OVALLE

El Departamento de Educación Municipal de Ovalle desarrolla una línea de trabajo en Convivencia Escolar considerando los siguientes aspectos:

I. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- i. Declaración universal de los derechos humanos.
- ii. Declaración de los derechos del niño y la niña
- iii. Ley n° 20.370 General de Educación y sus modificaciones, contenidas en la Ley n° 20.536 sobre violencia escolar
- iv. Ley n° 20.609 contra la discriminación
- v. Ley n° 19.284 de integración social de personas con discapacidad
- vi. Ley n° 20.845 de inclusión escolar
- vii. Decreto n° 79 reglamento de estudiantes embarazadas y madres
- viii. Decreto n° 50 reglamento de centros de alumnos
- ix. Decreto n° 565 reglamento de centros general de apoderadas/os
- x. Decreto n° 24 reglamento de consejos escolares
- xi. Decreto n° 73/2014
- xii. Indicadores de Desarrollo Personal y Social de los estudiantes (Otros indicadores de calidad.
- xiii. Política Nacional de Convivencia Escolar 2015/2018
- xiv. Ley 20.911

II. ENFOQUES

Los enfoques son los prismas por los cuales se hace necesario comprender y gestionar la Convivencia Escolar, entendiéndolos como los énfasis que importa posicionar en cada una de las acciones que promuevan la formación en Convivencia Escolar.

- i. **Enfoque Formativo de la Convivencia Escolar:** Implica comprender y relevar que se puede aprender y enseñar a convivir con los demás, a través de la propia experiencia de vínculo con otras personas.
- ii. **Enfoque de Derecho:** Considera a cada uno de los actores de la comunidad educativa como sujetos de derechos, que pueden y deben ejercerse de acuerdo a la legalidad vigente.

- iii. **Enfoque de Género:** Busca resguardar en todas las personas , independiente de su identidad de género, el derecho a ser tratados con el mismo respeto y valoración, reconociendo que todas y todos tienen las mismas capacidades, derechos y responsabilidades, por lo que se debe asegurar que tengan las mismas oportunidades de aprendizaje

- iv. **Enfoque de Gestión Territorial:** constituye una visión sistémica, holística e integral de un territorio, en el cual se valora y potencia un proceso dinámico de construcción conjunta de grandes definiciones, áreas de acción, principios y políticas territoriales (regional/ provincial/comunal/ establecimiento educacional), enriqueciendo y profundizando, de esta manera, la acción de política pública nacional pero con sentido territorial, en donde se crea, aprende y comparte el conocimiento que sustenta la acción, pero también la acción en sí misma como experiencia de aprendizaje local.

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

- vi. **Enfoque Inclusivo:** Reconoce y valora la riqueza de la diversidad, sin intentar de corregir o cambiar la diferencia, y permite asumir e intencionar cambios estructurales en el sistema escolar que acojan la diversidad, sin pretender que sean los sujetos quienes deban “adaptarse” a un entorno que no les ofrece oportunidades reales de aprendizaje. La forma como se relacionan los actores al interior de los establecimientos educacionales es, finalmente, lo que puede traducirse en discriminación, integración o inclusión educativa.

- vii. **Enfoque de Gestión Institucional:** Se refiere a la planificación, desarrollo y evaluación de acciones coordinadas en un plan (Plan de Gestión de la Convivencia Escolar, Plan de Mejoramiento Educativo) que tiendan a instalar, mejorar, promover y/o desarrollar determinados ámbitos o dimensiones de la Convivencia Escolar.

III. MODELOS DE INTERVENCIÓN

Toda intervención en una institución educativa requiere tener modelos teóricos que sustenten y oriente su práctica.



IV. ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA COORDINACIÓN COMUNAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR

- i. **ASESORÍA TERRITORIAL EN CONVIVENCIA ESCOLAR:** se asesora a los establecimientos educacionales en la implementación de la Política Nacional de Convivencia Escolar y la normativa vigente. Se trabaja en:
 - a. la creación, revisión y/o modificación de los Reglamentos de Convivencia Escolar y protocolos de actuación.
 - b. formulación, implementación y evaluación de Plan de Gestión de Convivencia Escolar y Otros planes formativos para la articulación de los planes formativos con el PEI y PME del establecimiento educacional.
 - c. Abordaje de casos relacionados con la activación de protocolos de actuación.
- ii. **CAPACITACIONES EN CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS EQUIPOS DE CONVIVENCIA DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES Y REDES PEDAGÓGICAS,** para el desarrollo y fortalecimiento de competencias técnicas en gestión de la convivencia escolar, a través del reconocimiento de los factores relevantes para la construcción de ambientes propicios para el aprendizaje.
- iii. **ELABORACIÓN PARTICIPATIVA DE UNA POLÍTICA COMUNAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR,** con representantes de las comunidades educativas de establecimientos educacionales municipales de la comuna de Ovalle.

PERFILES, ROLES Y FUNCIONES EN CONVIVENCIA ESCOLAR

i. COORDINADORES COMUNALES DE CONVIVENCIA ESCOLAR

ROL: Asesorar a los establecimientos educacionales municipales en la gestión de un ambiente escolar de buena convivencia entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

PERFIL

- Profesional con título de Psicólogo y licenciado en Psicología, con formación acreditada en el área educacional y en convivencia escolar.
- Conocimiento del Modelo Ecológico Sistémico y del enfoque formativo.
- Conocimiento y experiencia en asesoría técnica educativa
- Conocimiento y manejo de los instrumentos de gestión del establecimiento educacional o contexto escolar (PEI, PME, Reglamento de evaluación, Reglamento Interno y de Convivencia Escolar, Planes y Programas desarrollados por el establecimiento) y de la comuna (PADEM).
- Conocimiento de la normativa vigente en convivencia escolar.
- Manejo de estrategias de resolución pacífica de conflictos.
- Conocimiento de la estructura y clima organizacional del establecimiento educacional.
- Conocimiento y manejo del currículum nacional.
- Conocimiento de redes de apoyo comunal.
- Manejo de técnicas de entrevista y observación.
- Manejo de TICs a nivel usuario.
- Conocimientos de psicología del desarrollo y del aprendizaje.
- Conocimientos generales de psicología clínica y psicología organizacional.
- Liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.
- Adecuado desarrollo de habilidades sociales, comunicativas e inteligencia emocional.
- Responsable, empático, respetuoso, reflexivo, proactivo, asertivo, y organizado.
- Compromiso ético y social con las comunidades educativas.
- Creativo y abierto al aprendizaje.

FUNCIONES

- Brindar asesoría técnica en la implementación de la normativa vigente en materia de Convivencia Escolar a los a los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Ovalle.
- Brindar asesoría técnica en el diseño, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación del plan de gestión de Convivencia Escolar de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Ovalle.

- Recepcionar y abordar de casos que se presentan de manera espontánea o derivados por los establecimientos educacionales en la Unidad Psicosocial.
- Asesorar al establecimiento educacional frente a denuncias presentadas en Superintendencia y otras instituciones.
- Articular las redes de apoyo existentes en la comuna de Ovalle (Programa Habilidades para la Vida, Programa SENDA, Programa de Seguridad Pública, Centros de Salud, Oficina de la Juventud y otras) para dar cumplimiento a las acciones establecidas en los Planes de gestión en Convivencia Escolar, de los Establecimientos Educacionales de la Comuna.
- Establecer alianzas entre la Unidad Psicosocial y las Redes Pedagógicas presentes en la Comuna de Ovalle (Red de Orientadores, Red de Inspectores generales y Red de Jefe UTP).
- Apoyo a los equipos directivos en el proceso de evaluación de los profesionales psicólogos que trabajan en el área de Convivencia Escolar en los Establecimientos Educacionales, de la Comuna de Ovalle.
- Realizar jornadas de trabajo con la Red de Psicólogos de Convivencia escolar, presentes en los Establecimientos Educacionales, de la Comuna de Ovalle.
- Desarrollar encuentros de “Equipos de Convivencia Escolar”, presentes en cada Establecimiento Educacional, para la actualización de prácticas y exigencias de la normativa vigente en materia de Convivencia Escolar.
- Desarrollar intervenciones psicoeducativas, en los encuentros de Microcentros de Escuelas Multigrado de la Comuna de Ovalle.

ii. ENCARGADO DE CONVIVENCIA ESCOLAR

ROL: Colaborar en la gestión de un ambiente escolar de buena convivencia entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

PERFIL

- Profesional de la educación o psicólogo con formación educacional acreditada.
- Conocimiento y manejo de los instrumentos de gestión del establecimiento educacional (PEI, PME, Reglamento de evaluación, Reglamento Interno y de Convivencia Escolar, Planes y Programas desarrollados por el establecimiento) y de la comuna (PADEM).
- Conocimiento de la normativa vigente en convivencia escolar.
- Manejo de estrategias de resolución pacífica de conflictos.
- Conocimiento de la estructura y clima organizacional del establecimiento educacional.
- Conocimiento y manejo del currículum nacional.
- Conocimiento de redes de apoyo comunal.

- Manejo de técnicas de entrevista y observación.
- Manejo de TICs a nivel usuario.
- Conocimientos de psicología del desarrollo y del aprendizaje.
- Liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.
- Adecuado desarrollo de habilidades sociales, comunicativas e inteligencia emocional.
- Responsable, empático, respetuoso, reflexivo, proactivo, asertivo, y organizado.
- Compromiso ético y social con la comunidad educativa.
- Creativo y abierto al aprendizaje.

FUNCIONES

- Trabajar colaborativamente con otros estamentos de la comunidad educativa tales como dupla psicosocial, unidad técnica pedagógica, inspectoría general, docentes, equipo PIE, asistentes de la educación, centro de padres y apoderados, centro de alumnos, en la elaboración, implementación y difusión de políticas de prevención, medidas pedagógicas y disciplinarias que fomente la buena convivencia escolar.
- Liderar el Equipo de Convivencia Escolar del establecimiento educacional en la difusión, ejecución, monitoreo y evaluación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar, Reglamento de Convivencia Escolar y otros planes de formación, según normativa vigente.
- Participar en la elaboración de diagnóstico de necesidades del establecimiento educacional, proponiendo acciones en la dimensión Convivencia Escolar del PME, Plan de Gestión de Convivencia Escolar y otros planes de formación, según los Indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes.
- Promover el trabajo colaborativo entorno a la convivencia escolar en el Consejo Escolar en el consejo escolar.
- Disponer la implementación de las medidas sobre convivencia escolar que acuerde el Consejo Escolar.
- Elaborar informes de estado de avance y evaluación final del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y darlos a conocer a Dirección y Consejo Escolar.
- Realizar entrevistas, reuniones, charlas y/o talleres con diversos estamentos de la comunidad educativa, tanto promocionales como preventivos.
- Coordinar acciones de los diversos programas que fomentan la promoción de la buena convivencia y prevención de factores de riesgo, articulándose con las redes de apoyo comunales.
- Aplicar estrategias de resolución pacífica de conflictos en los distintos estamentos de la comunidad educativa, en conjunto con el equipo de convivencia.
- Asesorar a la Dirección en la elaboración de informes por denuncias a Superintendencia de Educación, Tribunal de Familia, Fiscalía, entre otros.
- Liderar la aplicación de protocolos de actuación y Reglamento de Convivencia Escolar.

- Gestionar capacitaciones de la comunidad educativa en temáticas de convivencia escolar.

iii. PSICÓLOGO CONVIVENCIA ESCOLAR

ROL: Intervenir en el contexto escolar, a través de estrategias psicoeducativas que favorezcan el desarrollo integral del estudiante y la buena convivencia de la comunidad educativa.

PERFIL

- Profesional con título de Psicólogo y licenciado en Psicología, con formación acreditada en el área educacional.
- Conocimiento del Modelo Ecológico Sistémico y del enfoque formativo.
- Conocimiento y manejo de los instrumentos de gestión del establecimiento educacional o contexto escolar (PEI, PME, Reglamento de evaluación, Reglamento Interno y de Convivencia Escolar, Planes y Programas desarrollados por el establecimiento) y de la comuna (PADEM).
- Conocimiento de la normativa vigente en convivencia escolar.
- Manejo de estrategias de resolución pacífica de conflictos.
- Conocimiento de la estructura y clima organizacional del establecimiento educacional.
- Conocimiento y manejo del currículum nacional.
- Conocimiento de redes de apoyo comunal.
- Manejo de técnicas de entrevista y observación.
- Manejo de TICs a nivel usuario.
- Conocimientos de psicología del desarrollo y del aprendizaje.
- Conocimientos generales de psicología clínica y psicología organizacional.
- Liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.
- Adecuado desarrollo de habilidades sociales, comunicativas e inteligencia emocional.
- Responsable, empático, respetuoso, reflexivo, proactivo, asertivo, y organizado.
- Compromiso ético y social con la comunidad educativa.
- Creativo y abierto al aprendizaje.

FUNCIONES

- Formar parte del Equipo de Convivencia Escolar del establecimiento educacional y colabora en la elaboración, difusión, ejecución, monitoreo y evaluación de instrumentos de gestión del establecimiento, tales como PME, Plan de Gestión de Convivencia Escolar, Reglamento de Convivencia Escolar y otros planes de formación, según normativa vigente.

- Elaborar un plan de trabajo que esté acorde a los objetivos institucionales del establecimiento educacional.
- Trabajar colaborativamente con el equipo de aula y/o equipo de gestión en el diseño de la intervención psicoeducativa, tanto promocional como preventiva, en los distintos estamentos de la comunidad educativa.
- Realizar intervenciones psicoeducativas, de carácter promocional y preventivo, en los distintos estamentos de la comunidad educativa, que favorezcan una buena convivencia. (Talleres, charlas, entrevistas), preferentemente en aula común. (2 intervenciones semanales)
- Elaborar planificación de proceso de intervención individual y grupal, considerando:
 - Diagnóstico y motivo de la intervención: promover en conjunto con el profesor jefe el desarrollo del grupo curso, a través del fortalecimiento de sus recursos positivos, la detección de situaciones que ameritan asistencia y la iniciación de las acciones correctivas correspondientes.
 - Plan de intervención psicoeducativa (individual y/o grupal): objetivos, estrategias, tiempo, recursos.
 - Registro de intervenciones psicoeducativas.
 - Evaluación de la intervención psicoeducativa. (escalas de apreciación, lista de cotejo, entre otras)
 - Seguimiento de la intervención psicoeducativa (entre 1 a 6 meses)
- Realizar capacitaciones a la comunidad educativa que favorezcan la buena convivencia escolar.
- Colaborar con la construcción de una relación constructiva entre las familias y la escuela
- Promover el desarrollo de las habilidades y competencias de los profesores jefes de modo de lograr la realización de su rol en forma óptima.
- Trabajar colaborativamente en el diseño, adecuación y evaluación de la apropiación curricular en las distintas asignaturas.
- Entrevistar a los estudiantes que se incorporan al sistema escolar y a sus padres, obteniendo información integral y completa de modo de planificar estrategias de adaptación, orientar al profesor jefe y a los docentes en general, y hacer prevención respecto de aspectos detectados tempranamente.
- Apoyar los procesos de transición entre ciclos, a apoderados, docentes y estudiantes.

iv. ASISTENTE SOCIAL CONVIVENCIA ESCOLAR

ROL: Construir un puente entre el ámbito escolar, el familiar y el social aportando, de acuerdo con el proyecto educativo de centro, elementos de conocimiento de

sus alumnos y del entorno sociofamiliar” (Díaz y Cañas s.fr. Fernández y Alemán, 2003 p.540).

PERFIL

- Manejo de técnicas de intervención individual, grupal y comunitaria.
- Manejo de técnicas e instrumentos propios del Trabajo Social, tales como observación, entrevista, visita domiciliaria, elaboración informes sociales.
- Conocimiento de trabajo en redes.
- Conocimiento teórico prácticos sobre el Trabajo Social.
- Conocimiento sobre beneficios sociales.
- Empatía
- Asertividad
- Escucha Activa
- Vocabulario técnico
- Relaciones interpersonales
- Sociabilidad
- Manejo de emociones
- Responsabilidad
- Capacidad de trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Tolerancia a la frustración
- Proactividad

FUNCIONES

- I. Formar parte del Equipo de Convivencia Escolar del establecimiento educacional y colabora en la elaboración, difusión, ejecución, monitoreo y evaluación de instrumentos de gestión del establecimiento, tales como PME, Plan de Gestión de Convivencia Escolar, Reglamento de Convivencia Escolar y otros planes de formación, según normativa vigente.
- II. Elaborar un plan de trabajo que esté acorde a los objetivos institucionales del establecimiento educacional.
- III. Trabajar colaborativamente con el equipo de aula y/o equipo de gestión en el diseño de la intervención psicoeducativa, tanto promocional como preventiva, en los distintos estamentos de la comunidad educativa.
- IV. Realizar intervenciones psicoeducativas, de carácter promocional y preventivo, en los distintos estamentos de la comunidad educativa, que favorezcan una buena convivencia. (Talleres, charlas, entrevistas), preferentemente en aula común.
- V. **Dimensión estudiantes**

1. Atención de caso:
 - Control de la asistencia con el objetivo de detectar problemas de ausentismo escolar y riesgo de deserción escolar.
 - Atender y resolver situaciones de bajo rendimiento, problemas de relación y comunicación, inadaptación, entre otros.
 - Coordinación con redes de apoyo con motivo de derivar según requiera el caso (Centros de salud, Hospitales, Programas gubernamentales o privados, JUNAEB, Tribunal de Familia, entre otras).
2. Detectar desajustes familiares: vulneración de derechos de baja, mediana o alta complejidad, desajustes emocionales, etc.
3. Prevenir situaciones de inadaptación, delincuencia juvenil, consumo de alcohol y drogas.
4. Atender situaciones grupales, mediante realización de talleres según requiera el caso.
5. Comunicar al equipo el diagnóstico social del alumno.
6. Proporcionar al establecimiento la información necesaria de la situación sociofamiliar de los alumnos (cuidando principio de confidencialidad).

VI. Dimensión familia

1. Colaborar en el desarrollo de programas/talleres formativos dirigidos a las familias.
2. Definir su papel en el establecimiento como agentes educativos y promover su participación activa en él mismo.
3. Favorecer las relaciones familiares entre sí y de éstas con el establecimiento educacional.
4. Orientar e informar respecto de la diversidad de beneficios sociales existentes, a su vez, identificar potenciales beneficiarios.
5. Identificar familias que requieran orientación respecto de habilidades parentales, normas y límites en el hogar, pautas de crianza, etc.

VII. Dimensión Establecimiento Educacional

1. Promover y propiciar comunicación efectiva y fluida entre el establecimiento educacional y las familias.

2. Facilitar la información necesaria sobre los recursos existentes en la comunidad, así como sobre las necesidades educativas y sociales de los estudiantes.
3. Realizar trabajo colaborativo con equipo directivo, paradocentes, docentes y asistentes de educación del establecimiento.
4. Aportar el conocimiento que posee de la realidad social para apoyar los planes educativos del establecimiento educacional.

VIII. Dimensión Docentes

1. Facilitar a los docentes la información sobre la realidad sociofamiliar de los estudiantes.
2. Participar en actividades de orientación familiar que realiza el docente encargado.
3. Informar sobre los recursos, redes de apoyo y entorno social disponible.
4. Elaborar y difundir materiales e instrumentos que sean de utilidad para el docente.
5. Asesorar en aquellos aspectos que favorezcan el adecuado funcionamiento del establecimiento educacional y la integración de estudiantes con NEE.

IX. Dimensión Comunidad

1. Coordinar con redes de apoyo para dar respuestas globales e integrales a las necesidades de los estudiantes y sus familias.

RECURSOS HUMANOS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El contexto histórico de la reforma educacional, viene a condicionar y modificar fuertemente los requerimientos de personas contratadas en los establecimientos educacionales de administración municipal. Por una parte unos años atrás se inició el programa de incentivo al retiro, que viene a mejorar las condiciones económicas con que se retiran los docentes y por esa vía se ha estimulado su salida del servicio. Esto ha reemplazado en algunos casos a profesores de mayor edad por profesores más jóvenes, y en otros casos los retiros han sido sin reemplazo. Esto podría significar una disminución en el número de docentes y una disminución en el costo total del recurso humano por tener menos personas y además, para el caso de los reemplazos serían personas con una planilla de haberes menor.

En contraposición se viene recomendando cumplir con las condiciones de calidad, al alero del fortalecimiento de la educación pública, y entre ellas, que son 21 en total, 3 son de responsabilidad y costo de los sostenedores. Estas 3 condiciones, ineludiblemente han significado costos adicionales en esta comuna como en otras del país, generándose la incorporación de profesionales para encargado de convivencia de jornada completa, asistentes de la educación y equipos psicosociales. Para el año 2016 las condiciones de calidad se recomendaron hasta 2° año básico y para el año 2017 se recomiendan para 4° año básico.

En los equipos de trabajo al interior del Departamento de Educación de Ovalle, se han realizado ajustes que buscan mejorar y modernizar la gestión, con fuerte acento en mejorar los equipos de apoyo a establecimientos educacionales desde la UTP del departamento. Así mismo el área de administración y finanzas está llevando adelante su proceso de reordenamiento, con importantes resultados inmediatos en la gestión financiera y contable.

La dotación docente del DEM Ovalle, se encuentra afecta por lo establecido en el Artículo N°26 del DFL. N°1 de fecha 22 de enero de 1997 el que fue modificado por la Ley 20.501 de fecha 26 de febrero de 2011.

La dotación docente para del año lectivo 2017 da cuenta de la carga horaria realizada el año anterior. Dicho estudio se encuentra basado en el análisis de la necesidad de horas de los planes y programas de estudios y en las horas contratadas por cada establecimiento educativo, las cuales se encuentran regidas por el DFL N°1 de fecha 22 de enero de 1997, en el párrafo V artículos 68, 69 y 69 bis.

La dotación de asistentes de la Educación vigente se encuentra compuesta por un total de 1072 funcionarios distribuidos en: nocheros, vigilantes, auxiliares de servicio, porteros, administrativos, inspectores, paradocentes, secretarios/as, monitores, sicólogos, fonoaudiólogo, asistente social, asistentes de aula, psicopedagogo. Para el año 2017 la dotación bajará en relación a la actual por encontrarse algunos en proceso de jubilación, ésta expresa la necesidad de cada una de las unidades educativas y que se enfoca en el cumplimiento operacional de dicha unidad.

Los profesionales (profesores, asistentes de la educación y administrativos) a cargo de este departamento, están contratados por el Código del trabajo en calidad de: contrato indefinido o contrato a plazo fijo. La dotación general del personal, dependiente de este departamento asciende a 2.343 personas.

En el Departamento de Educación Municipal, el equipo de trabajo está integrado por 97 funcionarios y se organiza a través de tres áreas fundamentales, definidos en el organigrama adjunto.

Consideraciones a la Planta del sector educación de la municipalidad

Existen al año 2016, 23 establecimientos educacionales adscritos al sistema de selección de Alta Dirección Público. Además 35 establecimientos se mantienen con Docentes Encargados, por tener la condición de Unidocentes o Bidocentes. Los restantes 23 escuelas son escuelas polidocentes sin procesos de Alta Dirección Pública para la selección de sus directivos.

Para el año 2017 se aplicará una evaluación de desempeño a los Docentes Encargados de los 23 establecimientos en que ejercen. El instrumento de evaluación será consensuado y definido durante el primer cuatrimestre del año.

Tabla 50: Estructura de la Dotación del Sector Educación Municipal

Función	Cantidad
Director	46
Docente Encargado	35
Docentes de Aula	951
Profesionales de UTP	39
Inspector General	26
Orientador	18
Planta Directiva	9
Otros Profesionales	72
Docentes de Programas	23
Asistentes de la Educación	1.027
Dotación DEM	97
Total	2.343

La Planta del sector educación es de carácter Comunal, siendo todos los trabajadores independientemente de su calidad contractual, trabajadores del Sostenedor. Pudiendo ser trasladados de unidad para el buen funcionamiento del sistema educacional, sin significar esto menoscabo laboral ni personal.

Consideraciones legales de la relación laboral y de la supresión de horas.

Respecto al Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal y las adecuaciones que establece el Art. 22 del Estatuto Docente, debo hacer presente que es un requisito esencial que la supresión de horas total o parcial y la destinación de docentes a otro establecimiento se funden en las adecuaciones de la dotación fundada en el PADEM.

En efecto, Artículo 73 del mencionado cuerpo estatutario señala: “El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes”.

Por su parte el Art. Artículo 42 inciso 1° establece: “Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional”.

Al tenor del Art. 22 del Estatuto Docente, la dotación docente se puede adecuar en el PADEM por 1.- Variación en el número de alumnos; 2.- Modificaciones curriculares; 3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte; 4.- Fusión de establecimientos educacionales y 5.- Reorganización de la entidad de administración educacional.

En definitiva, es lógico entender que la supresión de horas total o parcial y la destinación de docentes a otro establecimiento deban fundarse en la variación en el número de alumnos; modificaciones curriculares; cambios en el tipo de educación que se imparte; fusión de establecimientos educacionales y reorganización de la entidad de administración educacional, las cuales en los primeros 4 casos, deben fundarse en razones técnico pedagógicas.

El informe pedagógico es importante porque fundamenta técnicamente la decisión y porque es el fundamento de una decisión de mérito, oportunidad o conveniencia.

En otro apartado se contempla la creación de cargos a contrata en la dotación comunal si las necesidades del servicio así lo requieren.

III.- Ejemplos (Solo ilustrativos, no taxativos):

1.- Se contempla como causal genérica, para la supresión total de horas de Cargos Docentes y Asistentes de la Educación, el comportamiento de matrícula escolar, por ejemplo, la situación de disminución de la matrícula comunal o de establecimientos educacionales en particular, lo cual se traduce en menores ingresos por subvención escolar versus compromisos que implican recursos económicos.

2.- Dotación docente y directiva de un establecimiento, las horas efectivas por subvención regular exceden las horas requeridas en el plan de estudios, para normalizar la dotación docente de dicho establecimiento se propone la supresión parcial de horas docentes.

3.- Asignatura de francés ya no se imparte en un determinado establecimiento, basándose en la reorganización de la entidad de administración educacional y modificaciones curriculares, atendido que el Ministerio de Educación autorizó para dejar de impartir dicha asignatura dejando únicamente el idioma inglés (conforme a la Circular N° 23 de 2000, del Ministerio de Educación, que instruye respecto a la enseñanza de un idioma extranjero en los establecimientos educacionales), para normalizar la dotación docente de dicho establecimiento se propone la supresión de horas total.

4.- Se propone la supresión de horas de la dotación comunal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 72 letra J de la Ley 19070, artículos 73 y 22 de la citada ley así como las indicaciones recibidas desde el Ministerio de Educación respecto de los procesos administrativos a considerar para estos procedimientos.

Organigrama Departamento de Educación

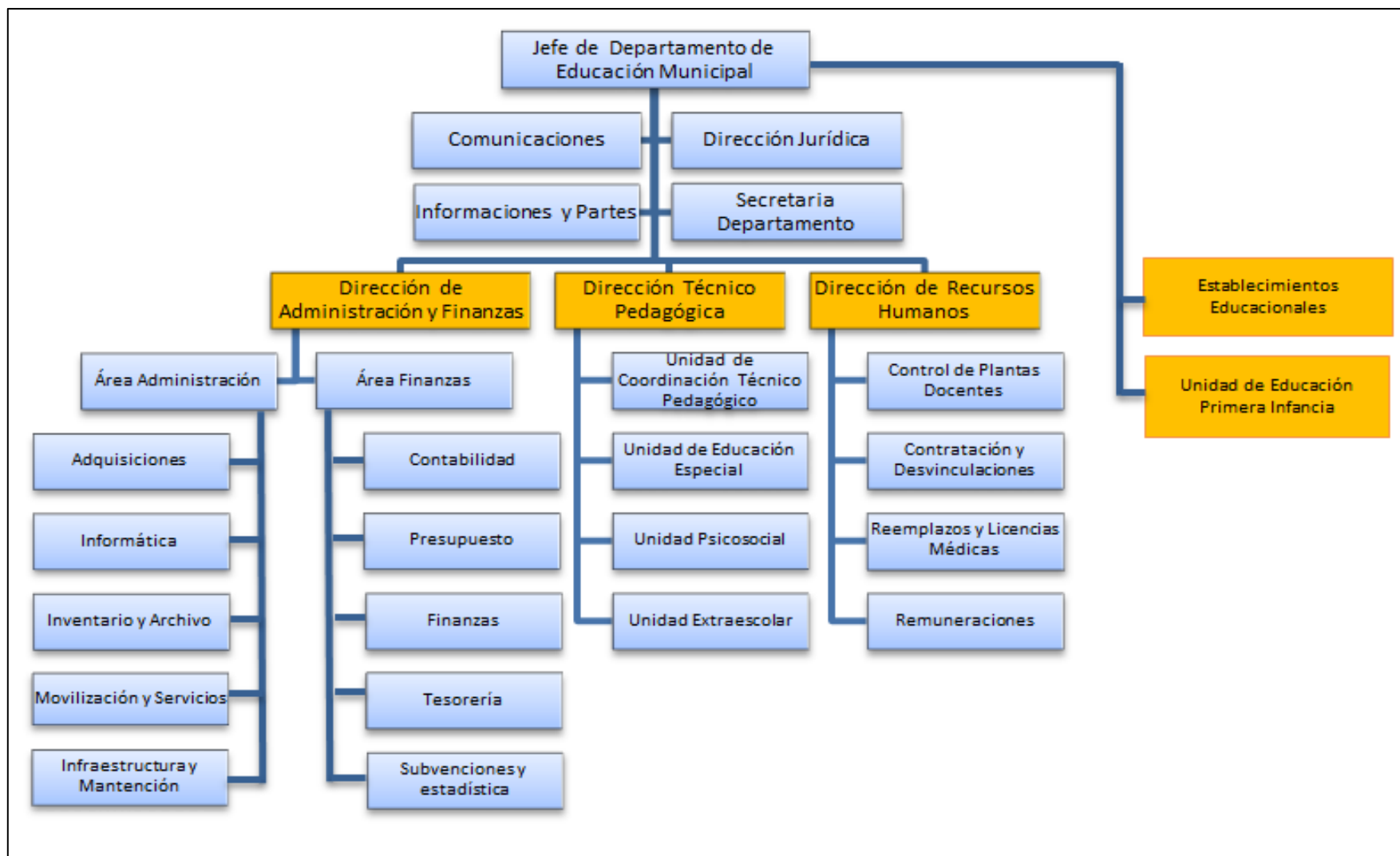


Tabla 51: Cuadro horas contrato docentes 2013 – 2016

Docentes por Función		2013	2014	2015	2016
		N° Horas	N° Horas	N° Horas	N° Horas
E D U C A C I Ó N	Departamento Educación Municipal	132	220	308	308
	Función Directiva	1.848	2.024	2.024	2.024
	Función Técnico-pedagógica	2.552	2.640	3.080	3.080
	Educación Parvularia	2.866	2.904	2.904	2.904
	Educación General Básica	19.424	18.940	18.544	18.544
	Programa Integración	4.185	4.817	5.081	5.081
	Educación H-C	3.516	3.362	3.080	3.080
	Educación T-P	3.740	3.516	3.080	3.080
	Educación Adultos Básica y Media	1.419	1.507	1.469	1.469
	TOTAL	39.682	39.930	39.570	39.570

Tabla 52: Cuadro horas de contrato asistentes de la educación 2013 – 2016

Asistentes de la Educación	2013	2014	2015	2016
Planta – Contrata - SEP	N° Funcionarios	N° Funcionarios	N° Funcionarios	N° Funcionarios
	957	1.025	1.000	1.016

LLAMADO A CONCURSOS POR ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

El objetivo de los concursos es facilitar y dar transparencia a la difusión de cargos para Directores de Establecimientos Educativos y Jefes (as) DAEM o DEM, que realizan las Municipalidades.

Los estudios indican que el segundo factor de relevancia que incide en mejorar la calidad de educación, son los directores, es por esto que, cumpliendo con la Ley 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación. Entendiendo esto y con el ánimo de mejorar la calidad de la educación pública en su territorio, la Ilustre Municipalidad de Ovalle inicio en el año 2014 el proceso de selección con los concursos para cargos de Directores (as), como así mismo el cargo de Jefe del Departamento de Educación Municipal. Este proceso tiene como objetivo llegar al 2016 con llamado a concurso de los 23 establecimientos educacionales que lo requiere la Alta Dirección Pública.

CARGO DE JEFE DEM

El cargo de Jefe del Departamento de Educación de Ovalle fue ganado por Don Nelson Olivares Mánquez, que inicia funciones en enero del año 2016. Se suscribió el correspondiente Convenio de Desempeño entre el asumido Jefe DEM y el Alcalde Claudio Rentería.

Tabla 53: Llamados a concurso de Alta Dirección Pública 2014

PRIMER LLAMADO A CONCURSO 2014	
ESTABLECIMIENTO	RESULTADO
LICEO ALEJANDRO ÁLVAREZ JOFRÉ	DESIERTO
LICEO ESTELA ÁVILA DE PERRY	DESIERTO
LICEO POLITÉCNICO DE OVALLE	ADJUDICADO SR. WILLIAMS WUTIERREZ MOLINA
COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO	DESIERTO
COLEGIO DE ARTES ELISEO VIDELA JORQUERA	ADJUDICADO SR. EDIO GARCÍA GALLEGULLOS
ESCUELA ANTONIO TIRADO LANAS	ADJUDICADO SR. RAIMUNDO VILLALOBOS ARANCIBIA
ESCUELA BÁSICA HELENELANG	ADJUDICADO SRA. MARY GOMEZ ARAYA
ESCUELA BÁSICA VISTA HERMOSA	DESIERTA
ESCUELA BÁSICA ARTURO ALESSANDRI PALMA	ADJUDICADO SRA. PAMELA GARCÍA GALLEGUILLOS
ESCUELA BÁSICA FLORENCIO ESPINOSA LÓPEZ	DESIERTO
COLEGIO FRAY JORGE	DESIERTO

COLEGIO YUNGAY	DESIERTO
ESCUELA BASICA JOSÉ TOMÁS OVALLE	ADJUDICADA SR. GILBERTO GONZALEZ CASTILLO
ESCUELA BASICA GUARDIAMARINA ERNESTO RIQUELME	ADJUDICADO SR. MICHAEL DIAZ ENCINA

Tabla 53: Llamados a concurso de Alta Dirección Pública 2015

SEGUNDO LLAMADO A CONCURSO 2015	
ESTABLECIMIENTO	RESULTADO
LICEO ALEJANDRO ÁLVAREZ JOFRÉ	ADJUDICADO SR. JOSE ARAYA VERGARA
LICEO ESTELA ÁVILA DE PERRY	ADJUDICADO SRA. SUSANA GARCÍA GALLEGUILLOS
COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO	DESIERTO
ESCUELA BÁSICA VISTA HERMOSA	ADJUDICADO SR. LUIS ALIAGA IRIARTE
ESCUELA BÁSICA FLORENCIO ESPINOSA LÓPEZ	ADJUDICADO SRA. MONICA CASTILLO CARVAJAL
COLEGIO FRAY JORGE	ADJUDICADO SRA. JUAN CARLOS MUÑOZ CONTRERAS
COLEGIO YUNGAY	DESIERTA

Tercer Proceso de concursos de directores (as), año 2016, en curso.

- COLEGIO YUNGAY
- ESC. MARCOS MACUADAOGALDE
- ESC. PADRE JOSEPH BENEDIKTSTEGMEIER
- ESC. EL CRISOL
- ESC. HEBERTO VELÁZQUEZ VELÁZQUEZ
- ESC. BÁSICA ARTURO VILLALÓN SIEULANN
- ESC. BÁSICA OSCAR ARAYA MOLINA
- ESC. BÁSICA BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME
- COLEGIO RAÚL SILVA HENRÍQUEZ
- CENTRO INTEGRAL DE ADULTOS LIMARÍ
- LICEO DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO EL INGENIO

Las bases para los procesos del año 2016 se encontraron disponibles, al igual que en los periodos anteriores en la página de la Alta Dirección Pública: www.directoresparachile.cl en la página del municipio: www.educación.municipalidaddeovalle.cl. A la fecha de presentación de este PADEM, los concursos se encuentran en proceso de evaluación de concursantes.

Todo concurso por Alta Dirección Pública se enmarca en la ley 20.501 y en razón a ella los Convenios de Desempeño que adscribe el Director por ADP, y es así que se establece la revisión de los convenios al año de gestión, considerando lo siguiente en su artículo 34: "El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. Corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca. En este caso se deberá realizar un nuevo concurso sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 33."

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Ingresos y Egresos.

La fuente principal de los recursos financieros proviene desde el Ministerio de Educación, aportando fondos como la subvención escolar, subvención especial preferencial, excelencia académica y otros. Otra fuente de recursos son la recuperación de dineros por licencias médicas y el aporte del municipio para la educación. También existen recursos externos de otras entidades públicas para materias específicas como bonos y aguinaldos.

INFORME DE INGRESOS PRESUPUESTARIOS		
CODIGO	DENOMINACION	Miles de \$ PTO 2017
115-05-01-000-000-000	DEL SECTOR PRIVADO	10
115-05-03-003-001-001	SUBVENCION FISCAL MENSUAL	14.517.989
115-05-03-003-001-002	SUBVENCION para EDUCACION ESPECIAL	2.284.078
115-05-03-003-002-001	SUBVENCION ESCOLAR PREFERENCIAL LEY N° 20.248	4.461.199
115-05-03-003-002-002	Fondo de Apoyo a la Educación Pública	2.113.337
115-05-03-003-002-999	OTROS	283.519
115-05-03-004-001-000	CONVENIOS EDUCACIÓN PREBÁSICA	10.000
115-05-03-099-000-000	DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	10.000
115-05-03-101-000-000	DE LA MUNICIPALIDAD A SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTIÓN	400.000
115-07-01-000-000-000	VENTA DE BIENES	5.000
115-07-02-001-000-000	VENTA DE SERVICIOS	5.000
115-07-02-002-000-000	BECAS INTERNADO	0
115-07-02-003-000-000	OTROS INGRESOS	0
115-08-01-001-000-000	L.MEDICAS REEMBOLSO Art. 4 L. 19345	10
115-08-01-002-000-000	L. MEDICAS RECUPERACIONES Art. 12 L. 18196	508.000
115-08-02-001-001-000	Multas Ley de Transito	0
115-08-02-001-002-000	Multas Art.14 N°6 Inc. 2 ley 18695 Multas Tag	0
115-08-02-001-003-000	Multas Art.42 Decreto N° 900 de 1996 Ministerio de Obras publicas	0
115-08-02-001-999-000	Otras Multa Beneficio Municipal	0
115-08-02-002-001-000	Multa Art. 14 N°6 inc. 1º ley n° 18.695. Equipos de Registro	0
115-08-02-002-002-000	Multa Art. 14 N°6 inc 2º ley n°18.695. Multas Tag	0
115-08-02-002-003-000	Multa Art. 42 decreto n° 900 de 1996. Ministerio de obras publicas	0
115-08-02-002-999-000	Otras Multas de Beneficio Fondo Común Municipal	0
115-08-99-001-000-000	DEVOLUCIONES Y REINTEGROS PROVENIENTES DE IMPUESTOS	10
115-08-99-999-000-000	OTROS	10
115-13-03-004-001-001	OTROS APORTES JEC	10
115-13-03-004-001-002	FONDO DE REVITALIZACION	10
115-13-03-004-001-003	LICEOS TRADICIONALES- LICEO ALEJANDRO ALVAREZ J.	10
115-13-03-004-001-004	LICEOS TRADICIONALES - LICEO POLITECNICO	10
115-13-03-004-001-005	FONDO APOYO EDUCACION PUBLICA	10
115-13-03-004-001-006	PLAN DE PINTURAS DE FACHADAS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	10
115-13-03-004-001-007	PROYECTO DE EQUIPAMIENTO 3.0	10
115-13-03-004-001-008	FAEP 2015 FDO APOYO EDUCACION PUBLICA MUNICIPAL	10
115-13-03-004-001-009	PROYECTO´ CONOZCA SU HIJO´	10
115-13-03-004-001-010	POYECTO MIEP ESC A.ALESSANDRI	0
115-13-03-004-002-000	OTROS APORTES	10
115-13-03-099-000-000	DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	10
115-15-00-000-000-000	SALDO INICIAL DE CAJA	100

TOTAL	24.598.371
-------	-------------------

INFORME DE GASTOS PRESUPUESTARIOS

CODIGO	DENOMINACION	Miles de \$ PTO 2017
21-01-000-000-000	PERSONAL DE PLANTA	9.723.447
21-02-000-000-000	PERSONAL A CONTRATA	5.134.888
21-03-000-000-000	OTRAS REMUNERACIONES	5.688.238
21-04-000-000-000	OTROS GASTOS EN PERSONAL	20
22-01-000-000-000	ALIMENTOS Y BEBIDAS	82.444
22-02-000-000-000	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	126.940
22-03-000-000-000	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	17.981
22-04-000-000-000	MATERIALES DE USO O CONSUMO	1.197.440
22-05-000-000-000	SERVICIOS BÁSICOS	329.516
22-06-000-000-000	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	245.689
22-07-000-000-000	PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN	200
22-08-000-000-000	SERVICIOS GENERALES	94.382
22-09-000-000-000	ARRIENDOS	371.693
22-10-000-000-000	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	750
22-11-000-000-000	SERVICIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES	546.193
22-12-000-000-000	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	25.386
23-00-000-000-000	C X P PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	335.174
24-01-008-000-000	PREMIOS y OTROS	10
25-01-000-000-000	IMPUESTOS	2.000
26-01-000-000-000	DEVOLUCIONES	20.000
29-01-000-000-000	TERRENOS	10
29-03-000-000-000	VEHÍCULOS	750
29-04-000-000-000	MOBILIARIO Y OTROS	70.000
29-05-000-000-000	MÁQUINAS Y EQUIPOS	60.000
29-06-000-000-000	EQUIPOS INFORMÁTICOS	250.000
29-07-000-000-000	PROGRAMAS INFORMÁTICOS	75.000
31-02-000-000-000	PROYECTOS	210
34-07-000-000-000	DEUDA FLOTANTE	200.000
35-00-000-000-000	SALDO FINAL DE CAJA	10
	TOTAL	24.598.371

FONDO SUBVENCION ANUAL AL MANTENIMIENTO 2016

De acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 19.532, párrafo 2, artículo 37, sobre la Subvención Anual de Apoyo al Mantenimiento”, este Departamento se ha encargado de administrar los fondos de subvención de mantenimiento, correspondiente a los establecimientos educacionales, dependiente de este municipio, comprometiéndose a satisfacer todas las necesidades requeridas por ellos, originadas para la conservación, reparación y reposición necesaria para la adecuada conservación física de los recintos escolares, su equipamiento y mobiliario, a excepción de los recintos que cuentan con administración delegada como Escuela Artes y Música, Escuela Arturo Alessandri Palma, Escuela Antonio Tirado Lanas y Liceo Politécnico de Ovalle.

INICIATIVAS MOVÁMONOS POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA

En el contexto de la Nueva Educación Pública y la actual Reforma Educacional, el Ministerio de Educación entregó financiamiento a los Sostenedores Municipales a través del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) para que los establecimientos implementaran proyectos de iniciativas institucionales, programa denominado Movámonos por la Educación Pública

El monto base fue de \$1 millón para cada unidad educativa, además de \$15.000 por estudiante, según matrícula efectiva 2015. Para nuestra comuna, este significó un monto de \$283.519.126, destinado a financiar un total de 184 proyectos de escuelas y liceos municipales. Los proyectos fueron debatidos y consensuados por los Consejos Escolares, integrados por representantes de los estudiantes, padres y apoderados, asistentes de la educación, docentes, directivos y el sostenedor, quienes decidieron por proyectos de las áreas de:

- Participación de la comunidad educativa, un total de 50.
- Inversión de recursos pedagógicos y de apoyo a los estudiantes, un total de 88.
- Mantención, mejoramiento y regularización del inmueble e infraestructura, un total de 46.

ALUMNOS PRIORITARIOS Y PREFERENTES

Para la entrega de la Subvención Escolar Preferencial y gratuidad (Ley de Inclusión), el Ministerio de Educación reconoce la condición de alumnos Prioritarios y Preferentes. Los estudiantes Prioritarios son aquellos que cumplen con un conjunto de criterios que se determinan principalmente a través de los instrumentos de caracterización social vigente (Registro Social de Hogares) y de su pertenencia a Chile Solidario, o por criterios complementarios, entre ellos, que la familia pertenezca al tramo A de FONASA, nivel de ingresos familiares, escolaridad de los padres, ruralidad y pobreza de la comuna.

Por su parte, los estudiantes Preferentes son aquellos alumnos/as no calificados como prioritarios y que se encuentren dentro del 80% más vulnerable de la población, según el instrumento de caracterización social.

Los establecimientos educacionales de la comuna de Ovalle, reciben por parte del MINEDUC las asignaciones y recursos de la Subvención Escolar Preferencial (SEP), gracias al Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia firmado por el Sostenedor. Esta Subvención permite asumir los compromisos esenciales para favorecer la calidad educativa. Asimismo, cada establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que involucra a toda la comunidad educativa, poniendo foco especial en los estudiantes Prioritarios y Preferentes, a través de estrategias de mejora en cuatro dimensiones de la gestión educativa: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia Escolar y Recursos.

El Departamento de Educación Municipal de Ovalle debe velar y resguardar el buen uso de los recursos financieros, materiales y humanos de los 78 establecimientos municipales de la Comuna adscritos al convenio mencionado, mediante el trabajo coordinado de carácter normativo y técnico con sus Direcciones y Equipos Técnicos Pedagógicos.

En el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento educacional, debe responder a los sellos y metas institucionales para una educación de calidad, diseñar e implementar el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), instrumento que da operatividad y viabilidad estratégica a los objetivos de gestión, de acuerdo a un Diagnóstico y una evaluación anual de las propuestas de mejora, para el logro de los aprendizajes e indicadores de desarrollo personal y social de sus estudiantes.

La Unidad Técnico Pedagógica del Departamento de Educación de Ovalle designa un profesional docente “Coordinador/a Pedagógico/a”, para acompañar la gestión de un conjunto de establecimientos, realizando un trabajo colaborativo de asesoría técnico pedagógica al Plan de Mejoramiento Educativo de manera directa o mediante trabajo en redes.

A partir de estos PME, en el que se incorporan además las acciones de los Programas de Integración Escolar (PIE), todos los estudiantes con y sin necesidades educativas especiales acceden a experiencias educativas diversas, iniciativas de participación y convivencia escolar, experiencias formativas, académicas, sociales y culturales.

Tabla 54: Alumnos Prioritarios y Preferentes por Establecimiento 2016.

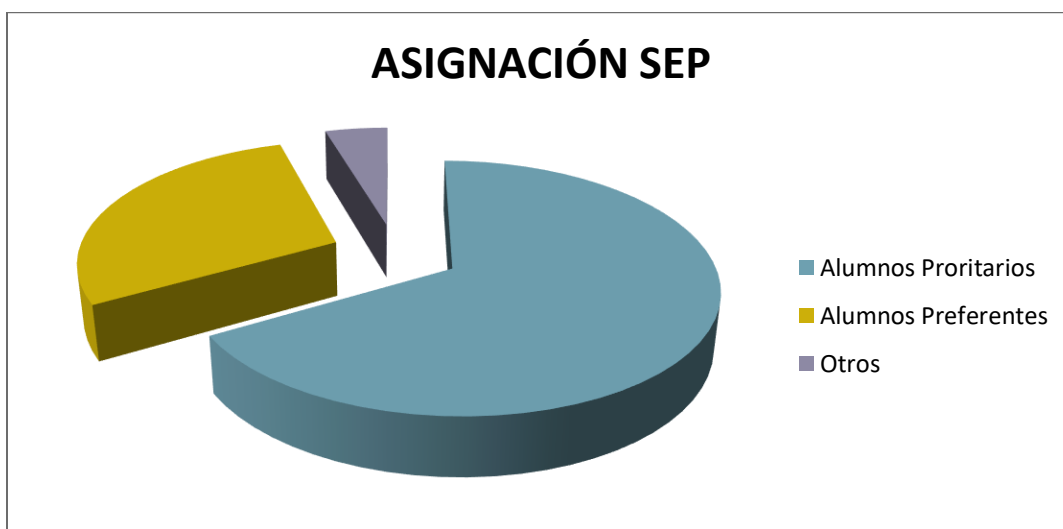
ESTABLECIMIENTO	2016	
	PRIORITARIO	PREFERENTE
LICEO ESTELA AVILA DE PERRY	291	111
LICEO ALEJANDRO ALVAREZ JOFRE	515	369
LICEO POLITECNICO DE OVALLE	805	440
COLEGIO FRAY JORGE	384	200
ESCUELA BASICA HELENE LANG	412	193
ESCUELA ANTONIO TIRADO LANAS	262	71
ESCUELA BASICA OSCAR ARAYA MOLINA	231	84
ESCUELA BASICA JOSE TOMAS OVALLE B.	169	39
ESCUELA GUARDIAMARINA ERNESTO RIQUELME V	239	97
ESCUELA BÁSICA ARTURO ALESSANDRI PALMA	348	127
ESCUELA ARTURO VILLALON SIEULANNE	187	110
ESCUELA BASICA VISTA HERMOSA	371	104
ESCUELA BASICA BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME	138	55
ESCUELA PADRE JOSEPH BENEDIKT STEGMEIER	266	116
ESCUELA MARCOS MACUADA OGALDE	96	31
ESCUELA BASICA FLORENCIO ESPINOZA LOPEZ	378	182
ESCUELA HEBERTO VELAZQUEZ VELAZQUEZ	163	50
ESCUELA VILLORRIO EL TALHUEN	18	6
ESCUELA BASICA CALETA EL MAITEN	6	1
ESCUELA EL CRISOL	137	31
ESCUELA QUEBRADA SECA DE SOTAQUI	3	0
ESCUELA LA PALOMA	1	2
ESCUELA EL ALGARROBO	9	2
ESCUELA LOS OLIVOS	75	15
ESCUELA BASICA LUCIA NUNEZ DE LA CUADRA	122	35

ESCUELA EL TRAPICHE	34	13
ESCUELA PADRE DAMIAN HEREDIA	44	18
ESCUELA LA QUIROGA	6	0
ESCUELA BASICA LAS SOSSAS	6	3
ESTABLECIMIENTO	2016	
	PRIORITARIO	PREFERENTE
ESCUELA BASICA VALENTIN LETELIER	93	42
ESCUELA PEDRO ENRIQUE ALFONSO BARRIOS	101	10
ESCUELA CARACHILLA	48	15
ESCUELA URURO	14	7
ESCUELA LA HIGUERA DE PALOMA	5	0
ESCUELA EL SAUCE	4	0
ESCUELA CERRO TAMAYA	66	32
ESCUELA TRANQUE RECOLETA	3	1
ESCUELA ELVIRA DEL CARMEN OCHOA AVILES	63	27
ESCUELA VALLE HERMOSO	6	3
ESCUELA BAS.JUAN PABLO ARTIGUES PENAFIEL	121	35
ESCUELA LA ARAUCANA	6	6
ESCUELA CANELILLA	3	0
ESCUELA SANTA CATALINA	6	8
ESCUELA BASICA EL GUINDO	63	22
ESCUELA CORDILLERA	5	2
ESCUELA BASICA GASPAR CABRALES	16	6
ESCUELA LAS LOMAS DE PUNILLA	8	3
ESCUELA CALETA EL TORO	15	2
ESCUELA BASICA EL TABACO	3	0
ESCUELA CAMPO LINDO	1	1
ESCUELA CHALINGA	54	29
ESCUELA LOS CANELOS	4	1
ESCUELA TABALI	52	32
ESCUELA LOS AZAHARES DE CERRO BLANCO	1	0
ESCUELA BASICA SAN ANTONIO DE LA VILLA	27	5
ESCUELA LOS TRIGOS	2	1
ESCUELA PENA BLANCA	0	3
ESCUELA MARCOS RIGOBERTO PIZARRO ARAYA	56	18
ESCUELA BARRAZA BAJO	6	1
ESCUELA RINCON DE LA CALERA	1	0
ESCUELA LOS ACACIOS	43	8
ESCUELA LOS NOGALES	62	34
ESCUELA UNION CAMPESINA	61	36
ESCUELA SALALA	26	4

ESCUELA EL ESPINAL	5	0
ESCUELA ALCONES BAJOS	61	31
ESCUELA PADRE PABLO DIEHL HARTMAN	10	4
ESCUELA AURORA DE CHILE	94	44
ESTABLECIMIENTO	2016	
	PRIORITARIO	PREFERENTE
ESCUELA BASICA LAS AGUILAS	3	0
ESCUELA LA CEBADAS	8	1
ESCUELA LA CALERA DE SAN JULIAN	3	0
ESCUELA BASICA LOS CIENAGOS	1	0
ESCUELA PATRICIO ZEBALLOS	45	8
ESCUELA ALGARROBO DE HORNILLOS	7	1
ESCUELA BASICA COMUN DELIA ANDRADE DE TELLO	4	3
ESCUELA DE ARTES Y MUSICA	476	270
LICEO EL INGENIO	351	106
COLEGIO RAUL SILVA HENRIQUEZ	394	157
TOTALES	8.646	3.721

Fuentes: Archivo DEM

De acuerdo a los registros oficiales (cuadro anterior), 8.646 estudiantes (66.7%) son prioritarios y 3.721 (28.7%), preferentes, es decir, 12.367 estudiantes resultan beneficiarios de esta Subvención, lo que representa el 95.4% de la población escolar, 10 puntos porcentuales más que el factor IVE, correspondiente a un 85,4% comunal.



Es así como ambos indicadores revelan que la gran mayoría de los estudiantes presentan grandes carencias socioeconómicas y se ubican en los primeros deciles. De acuerdo a esta información, la JUNAEB y el Ministerio de Educación les asigna directamente las diferentes becas, beneficios y atenciones correspondientes.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - DIAGNÓSTICO

En base al artículo N° 4 de la Ley 19.410/95, la construcción del PADEM debe considerar:

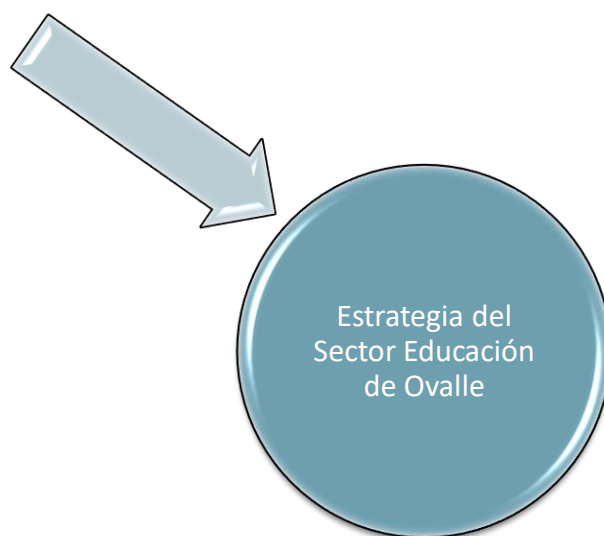
1. Un diagnóstico de la situación del conjunto de los establecimientos municipales de la comuna, tomando en cuenta los aspectos académicos, extraescolares y administrativos formulados por el equipo directivo de cada establecimiento y las propuestas de los distintos estamentos de la comunidad escolar comunal.

Para que un equipo de trabajo, en este caso el equipo directivo del DEM de Ovalle, establezca la estrategia que su organización llevará adelante en los próximos años, dándole forma a su misión, visión, principios orientadores, los objetivos que esperan alcanzar y el cómo los alcanzaran, se debe realizar un estudio de contexto.

METODOLOGÍA

En el estudio de contexto o diagnóstico, se ha de incorporar toda la información disponible, tanto la proveniente desde el interior de la organización (DEM, escuelas, jardines, liceo, docentes, asistentes de la educación, alumnos), como aquella que viene del entorno inmediato (municipalidad= sostenedor; familias=clientes; otros establecimientos=competencia) y además la información y señales provenientes de las entidades regulatorias (Gobierno, Autoridades, Mineduc, Superintendencia de la Educación, Agencia de la Calidad, Seremi de Educación, Junji, Junaeb, otros). La información puede venir de las personas que forman parte de las comunidades internas y externas al sector de la educación pública, pueden venir de bibliografía, de la información entregada por los organismos gubernamentales, deben venir de manera muy importante de los datos internos de gestión, de los indicadores de gestión que le permiten al Jefe DEM gerenciar la organización y otros. Los indicadores de gestión serán observados para diagnosticar y luego controlar el desempeño institucional, por lo tanto deben ser permanentes, continuos y sistemáticos, de acceso rápido y claro. Con todo este puzzle de actores se debe tener la capacidad de conocer en donde está nuestra organización, que es el sector de la educación municipal de Ovalle.

Figura: Ámbitos que aborda la metodología participativa de Planificación Estratégica de Instituciones de Educación



La metodología de levantamiento de información desde grupos de interés o informantes calificados desde el ámbito interno y entorno inmediato, para el diagnóstico es la aplicación de la matriz FODA. Esta busca establecer la percepción que tienen los distintos grupos de interés acerca de la situación de la comuna de Ovalle de acuerdo a cuatro criterios (Fortalezas – Oportunidades – Debilidades – Amenazas). Con este esquema de trabajo sistemático se busca conocer la evaluación de los distintos actores de la comunidad educativa y del entorno sobre el sistema educacional comunal. En algunos casos la estrategia para abordar al consultado fue por medio de talleres grupales y en otros casos en formato de entrevistas. Conjuntamente con los talleres y entrevistas, se aplicó una encuesta de percepciones a la totalidad de los alumnos de la comuna que cursan entre 7° año de enseñanza básica y cuarto año de enseñanza media. Similar

encuesta se les aplicó a la totalidad de los profesores de la comuna y a los asistentes de la educación. Para el caso de la estudio de percepción, la encuesta se basó en los cuatro ámbitos de la gestión, liderazgo, gestión pedagógica, convivencia y recursos.

Se utilizó una serie de INSTRUMENTOS Y FUENTES de información que alimentan la base de información necesaria para la Planificación Estratégica. Estos instrumentos recolectores de datos son principalmente 3. El primero es la recolección de datos o cifras sectoriales a nivel nacional, regional comunal y del Sostenedor. El segundo instrumento es el desarrollo de talleres estructurados y conducidos en busca de opiniones acerca de la educación esquematizado por ámbitos de la gestión educativa y escuchando a los diferentes grupos de interés. El tercer instrumento es el estudio de percepciones que en esta oportunidad significó la aplicación de encuestas a los alumnos y a los funcionarios de los establecimientos educacionales

Figura: Instrumentos y Fuentes de Información de la metodología participativa de Planificación Estratégica de Instituciones de Educación



Para el Instrumento “Opinión y Percepción Directa”, en lo específico de “Talleres”, se realizó un trabajo en grupos y en oportunidades separadas para:

- Docentes,
- Alumnos,
- Asistentes de a Educación,
- Directivos,
- Apoderados,
- DEM

Para el Instrumento “Opinión y Percepción Directa”, en lo específico de “Encuestas” y “Estudio de Percepción”, se consideró su aplicación a

- Docentes,
- Asistentes de la Educación,
- Alumnos

Para el Instrumento “Opinión y Percepción Directa”, en lo específico de “Entrevistas”, se consideró su aplicación a

- DEM.

Los resultados de estos procesos se presentan a continuación.

TALLERES PARTICIPATIVOS

LIDERAZGO

La Dimensión Liderazgo comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional, a cargo del sostenedor y el equipo directivo, dirigidas a asegurar el funcionamiento organizado y sinérgico del establecimiento.

Tabla 55: Subdimensiones de la Dimensión Liderazgo

SUBDIMENSIONES		
LIDEAZGO SOSTENEDOR	LIDERAZGO DIRECTOR	PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS
-Responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento.	- Objetivos Formativos y Académicos	_PEI actualizado y difundido.
-Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad.	- Cultura de altas expectativas.	-Autoevaluación sistemática.
-PEI, PME, PPJEC. Cuenta Anual.	-Conducción efectiva.	-Implementación y monitoreo PME (metas, presupuesto, responsables)
-Funciones de apoyo, Recursos Financieros	-Mejora continua.	-Recopilación y sistematización características, resultados educativos, indicadores de eficiencia
_Cumplimiento de compromisos.	_Ambiente laboral comprometido y colaborativo.	-Satisfacción de padres y apoderados.
-Atribución de Directores, altas expectativas, evaluación de desempeño.	-Ambiente cultural y académico	
-Cambios estructurales y buen funcionamiento.		
-Canales fluidos de comunicación.		

Directores FORTALEZAS	Apoderados FORTALEZAS	Directivos FORTALEZAS	Docentes FORTALEZAS
Compromiso en el rol de los directores. Gestión de los colegios. Plataforma de gestión facilita la comunicación entre la comunidad. Equipos de trabajo permanente. Trabajo en equipo. Incorporación de profesionales al área técnica. Buenos resultados académicos. Planta de equipo docente completa. Compromiso. Buen trato entre profesionales. PEI y PME actualizado. Facilidades delegadas. DEM. Equipo de coordinación pedagógica. Planta docente comunal. Personal cubre las necesidades del currículo y gestión. Pronta respuesta a las necesidades de la escuela. Ley SEP. Dirección enfocada en lo humano. Apoyo del sostenedor. Clara definición de roles.	Compromiso con la comunidad "jorgeana". En el poco tiempo que lleva el director, ha hecho muchas cosas. Existe disposición para atención de apoderados. Se esfuerza por solucionar los problemas. Buena comunicación. Establecimiento de buen rendimiento académico en la comuna. Incorporación de alimentación saludable. El sostenedor trabaja en la infraestructura post terremoto. Cumplimiento de plazos del sostenedor. Buen liderazgo de dirección. Información oportuna. Trabajo entre estamentos. Liderazgo con respeto, disciplina y un sello propio. El trabajo de la UTP y la I. Municipalidad de Ovalle. Apoyo a centro de padres.	Existencia en el DEM de equipos de coordinación y apoyo (psicosocial, PIE, gestión pedagógica, extraescolar y jardines infantiles). PEI actualizado y en proceso de reformulación. Contar con equipo completo de gestión (Director, Jefa de UTP, Evaluación, Inspector General). Excelencia PME 3.0. Difusión y promoción de este colegio a escuelas básicas. Creación de las coordinaciones pedagógicas. Mejoramiento de los compromisos contraidos. Se fomenta la creación de redes. Buena gestión institucional. Comunidad consultiva. Lobby personal con autoridades de la zona. Disponer de plataforma informática. Se cuenta con equipo directivo y técnico, completo y competente. Existe plan de mejoramiento educativo, alineado con las cuatro áreas de proceso.	Empatía de los docentes directivos hacia la comunidad educativa. Acompañamiento en aula. Buen clima laboral. Directores elegidos por concurso de: "Alta Dirección Pública". Contar con un PEI, PME, PPJC actualizados y difundidos. Proyecto educativo con altas expectativas y exigencias académicas. Análisis permanente de resultados educativos e indicadores de eficiencia interna. Mejora continua de los procesos. Los estándares de aprendizaje tienen una organización y conducción. Están definidos la orientación y objetivos del establecimiento. Planificación institucional sobre la base de datos actualizados. Se realiza cuenta pública.
Estudiantes FORTALEZAS	Unidoentes FORTALEZAS	Asistentes de la educación FORTALEZAS	Alumnos FORTALEZAS
Alta presencia del director entre los alumnos. Se preocupa de realizar mejoras en el establecimiento. Toma en consideración la opinión de los alumnos. Trata de conseguir proyectos que benefician a los alumnos. Es tolerante, cortés, simpático, cercano. Disposición a ideas nuevas. Disposición para actividades deportivas y recreativas. Motivador.	Apoyo constante del sostenedor y canales fluidos de comunicación con equipo DEM	Buena disposición de Director para conversar y escuchar a funcionarios. La nueva gestión del Director propicia un buen ambiente laboral. Concreción del Gobierno Escolar. Existencia de PEI e instrumentos de Gestión Interna (Reglamentos, protocolos, Manual de Convivencia, etc.)	Gestión de Becas y Beneficios de apoyo a los estudiantes. Conducción efectiva del establecimiento, especialmente en cuanto a dotación docente. Mejora continua de los talleres formativos, extraescolares y Técnico Profesionales Implementación de salas de clases. Modalidad Dual en EMTP. Apoyo de la Dirección en salidas pedagógicas, actividades extracurriculares, campeonatos, deportes. Favorable gestión de planificación pedagógica y resultados educativos (SIMCE PSU).

Directores DEBILIDADES	Apoderados DEBILIDADES	Directivos DEBILIDADES	Docentes DEBILIDADES
<p>Baja participación de apoderados. Falta de sistematización de los procesos. Poco compromiso de apoderados. Docentes resistentes a los cambios. Falta asistente social. Infraestructura. Ambiente escolar facilita el aprendizaje. Burocracia en compras de recursos. Establecimientos muy dispersos. Largos trayectos (...). A veces, falta de personal. Relación entre gendarmería y el colegio. Al estar físicamente dentro de la institución de gendarmería, genera conflicto la diversidad en los procedimientos. Equipo de trabajo incompleto.</p>	<p>Director permanece poco tiempo en el establecimiento (presencia). Falta de un horario fijo de atención de apoderados de parte del director. Despreocupación e insatisfacción de padres y apoderados. Plan de trabajo concreto y rígido. Poco flexible a los cambios. Falta de orientación en algunas temáticas de interés social (consumo de drogas). Incumplimiento de algunos padres y apoderados sobre acuerdos tomados con anterioridad. Mayores profesionales PIE. Poco compromiso de algunos profesores con sus estudiantes.</p>	<p>Ambiente laboral deteriorado. Escasa organización de tiempos y falta de comunicación e información. Baja participación de centro de padres (no está consolidado). Escasos canales de comunicación. Burocracia en la unidad de adquisiciones. No se aplican "pautas de satisfacción" a las bases de los apoderados. Variaciones en resultados SINCE. Baja sistematización de los procesos. Nula participación del colegio en la selección del personal requerido. Escaso compromiso del sostenedor, para establecer mecanismos de apoyo en el ámbito empresarial de la EMTP.</p>	<p>Falta articulación al abordar los otros indicadores de calidad. Poco trabajo conjunto y participativo de los diferentes estamentos. Se necesita mejorar los canales de comunicación. Director con pocas atribuciones para tomar decisiones. Comunicación poco fluida entre el sostenedor y el establecimiento. Falta de coordinación más eficiente de los procesos internos.</p>
Estudiantes DEBILIDADES	Unidoctentes DEBILIDADES	Asistentes de la educación DEBILIDADES	Alumnos DEBILIDADES
<p>No está presente en el patio durante los recreos. A veces no está en su oficina. Carece de experiencia en el cargo. Muchas reuniones.</p>	<p>Exceso de burocracia para la adquisición de recursos SEP. Devolver días de permisos administrativos, al igual como los días de licencia médica. Falta de asistentes en las escuelas (Servicios Menores). Falta de tiempo para la implementación y monitoreo del PME. Mala conectividad y mal funcionamiento de las plataformas para ingreso de la información. Devolver días de permisos administrativos, al igual como los días de licencia médica.</p>	<p>Nueva administración, lo cual no permite aún ver resultados de gestión. Falta incluir a los Asistentes de Educación en algunas Jornadas institucionales con Profesores y en Equipo de Gestión. Concretar propuestas ya planteadas: más acción. Falta de organización institucional (Calendario o cronograma institucional) y de canales de información y comunicación. Demora en la resolución de problemas. Falta de implementación o ejecución efectiva de estrategias institucionales propuestas (concretar acciones). Falta de gestión para realizar capacitaciones a los Asistentes de Educación. Falta de consideración e inclusión de los Asistentes de Educación en proyectos institucionales. Falta de implementos de higiene para resguardar salud de los auxiliares y comunidad en general. Desconocimiento y escasa socialización de PEI, PME, PADEM, Manual de Convivencia y Reglamento Evaluación.</p>	<p>Burocracia en la gestión por parte del Sostenedor. No se garantiza ni se considera el monitoreo en el cumplimiento de los contenidos de las asignaturas (cobertura curricular). Falta de comunicación entre Director y estudiantes. Falta de interés y compromiso con los estudiantes por parte del Director. Falta de charlas y desconocimiento por parte de los estudiantes de Proyecto Educativo Institucional, Proyecto de Mejoramiento Educativo, Proyecto Pedagógico JEC (PEI, PME y PPJEC). El poco fomento de actividades culturales en el establecimiento. Cantidad de alumnos por curso (sobre 40) genera complicaciones para el desarrollo de mejores aprendizajes. Jornada de clases muy extensa, que no considera alumnos que son de localidades rurales. Baja asistencia del alumnado, que perjudica el ingreso de recursos financieros..</p>

Directivos AMENAZAS	Apoderados AMENAZAS	Directivos AMENAZAS	Docentes AMENAZAS
Cambios constantes en las políticas educacionales. Exceso de trabajo administrativo, resta tiempo para enfocarse en los aprendizajes. Cambios de equipo directivos. Tendencia a la baja en las matrículas. Falta de recursos. Falta de espacios para despliegue del PEI. Estudiantes vulnerables. Espacio físico no logra absorber la totalidad de la matrícula. Poco compromiso de los apoderados. Colegio al interior del recinto pena. Resistencia a la gestión. Oposición a políticas al interior del Centro Escolar.	No considerar la opinión de apoderados y alumnos, con respecto a la elección del director (sean estas opiniones positivas o negativas). Que se cambie a la directora. No está muy clara la información acerca los controles médicos de los estudiantes. Desorganización a la salida del establecimiento. A veces hay personal externo al establecimiento. Poca vigilancia y control policial en las inmediaciones del establecimiento. Inclusión de nuevos valores y marcos normativos (nuevas culturas). Entrega de recursos a destiempo.	Reforma educacional. Servicio local "ley de educación" se cambió para el 2023. Grupo socioeconómico vulnerable debe ser atendido por el colegio. Actual distribución fija de matrículas desde el sostenedor. Desmunicipalización de la educación (incertidumbre). Poco compromiso de los apoderados con el desarrollo de sus pupilos. PADEM no considera la realidad del contexto educativo. Vulnerabilidad de la población (tráfico, pandillas, delincuencia, entre otros). Estructura física del colegio muy expuesta a robos.	Cambios de liderazgo en la administración municipal, donde prevalece la visión "político partidista". Alta burocracia administrativa, lo cual entorpece la gestión pedagógica. Poca claridad en la administración de los recursos asignados al establecimiento por los diferentes programas. Falta de articulación entre el DAEM y la DEPROV, que impacta negativamente en los procesos internos del establecimiento. El sostenedor no otorga el 100% de administración delegada al director.
Estudiantes AMENAZAS	Unidocentes AMENAZAS	Asistentes de la educación AMENAZAS	Alumnos AMENAZAS
Poco tiempo en el cargo. Adaptarse a un nuevo establecimiento cada cierto tiempo. Si en el futuro cambia su estilo de liderazgo. Rotación de cargo cada 4 años. Muchos estudiantes. Paros y reforma educacional. Que en el futuro se desmotive con el establecimiento.	Falta de fuentes laborales en las localidades por la sequía, produce disminución de matrícula.	Por asuntos políticos, Sostenedor no autoriza a participar en actividades ministeriales. Bajos sueldos. La valoración del perfeccionamiento de los Asistentes de Educación en el proyecto de desmunicipalización.	Lucro en la educación. Falta de interés por la Educación Técnico Profesional, en especial de parte de los principales medios sociales. Corrupción por parte de algunos Sostenedores Estigmatización contra establecimientos y educación municipal.

Directores OPORTUNIDADES	Apoderados OPORTUNIDADES	Directivos OPORTUNIDADES	Docentes OPORTUNIDADES
<p>Compromiso de los establecimientos con sus resultados.</p> <p>Recursos generados la ley SEP.</p> <p>Capacitación de directiva y docentes con recursos SEP.</p> <p>Inclusión de diversidad de estudiantes.</p> <p>Oportunidad para finalizar estudios.</p> <p>Entregar técnicas de nivel medio.</p> <p>Proyección hacia centros de formación técnica.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Redes de apoyo.</p> <p>Recursos provenientes de la ley SEP.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Concursos de alta dirección pública.</p> <p>Buen ambiente laboral.</p> <p>Adecuado perfil docente para este establecimiento.</p> <p>Diversidad de redes disponibles.</p>	<p>La comunidad educativa debería seguir el ejemplo del director como un buen estilo de liderazgo.</p> <p>Proyectos orientados a infraestructura, en especial techar el patio.</p> <p>Mejorar la presencia de la directora con los apoderados.</p> <p>Proyectos concursables, permiten mejorar espacios e implementación.</p> <p>Adecuada distribución de recursos.</p> <p>Mayor becas.</p> <p>Programas de alimentación escolar.</p> <p>Profesionales con mayor especialización.</p> <p>Oportunidad laboral.</p> <p>Liceo con prestigio.</p> <p>Unión entre cursos.</p>	<p>Gestión y oferta de variadas capacitaciones en todas las áreas.</p> <p>Contar y poder acceder a la variedad de proyectos, que proporcionan un apoyo sustancial a la labor educativa o a la educación de calidad.</p> <p>Recursos provenientes de la ley SEP.</p> <p>Redes de apoyo (ex alumnos).</p> <p>Alianzas con empresas.</p> <p>Contactos del director con instituciones estatales.</p> <p>Redes de apoyo: psicosocial, técnico y pedagógico.</p>	<p>Cercanía física o geográfica de los "líderes" (sostenedores).</p> <p>Se puede realizar una "carrera directiva", dentro del establecimiento.</p> <p>Contacto entre dirección y centro de padres, para participar en proyectos del gobierno.</p> <p>Fortalecimiento del trabajo conjunto del departamento psicosocial, para detectar las necesidades ligadas a la retención escolar.</p>
Estudiantes OPORTUNIDADES	Unidocentes OPORTUNIDADES	Asistentes de la educación OPORTUNIDADES	Alumnos OPORTUNIDADES
<p>Ambiente acogedor.</p> <p>Cambiar el entorno del liceo.</p> <p>Mantener el prestigio del liceo con el cumplimiento de las normativas.</p> <p>Ser considerado u buen director, para uno de los mejores liceos de la región.</p> <p>La disciplina en el liceo.</p> <p>Escucha y rápida resolución de conflictos.</p>	<p>Acceso a mayor cantidad de recursos tecnológicos, facilitados por Ley SEP.</p> <p>Mayor participación a fondos concursables.</p> <p>Mayor red de apoyo psicosocial.</p>	<p>Recursos Ministeriales: subvenciones y otros recursos y programas.</p> <p>Marco normativo.</p> <p>Amplia oferta de capacitaciones por parte de distintas instituciones.</p> <p>Reglamentos y Decretos de Consejo Escolar y reformas que favorecen la participación y condiciones contractuales de los Asistentes de Educación.</p>	<p>- Apoyo de las empresas y el sector productivo para Modalidad Dual, realizar prácticas profesionales y dar oportunidades laborales al salir del liceo (titulados TP).</p> <p>- Becas, beneficios y proyectos concursables de Mineduc y otras instituciones.</p> <p>- Concurso Ley para elegir Directores.</p> <p>- Consideración de NEM (Notas de Enseñanza Media) y Ranking para ingreso a Educación Superior (Universidades e Institutos Profesionales).</p> <p>- Gestión de convenios con instituciones de Educación Superior por parte del Sostenedor.</p>

GESTIÓN PEDAGÓGICA

La Dimensión Pedagógica comprende las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin último de que estos logren los objetivos de aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades.

TABLA 56: Subdimensiones de la Dimensión Pedagógica.

GESTION CURRICULAR	SUBDIMENSIONES	
	ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA	APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES
-Bases Curriculares y Programas de estudios.	-Objetivos de Aprendizaje y Bases Curriculares.	-Identidad a tiempo de estudiantes con dificultades en el aprendizaje, sociales, efectivas, conductuales, riesgos de deserción
-Lineamientos pedagógicos comunes.	-Conducción de clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e intereses.	-Estrategias y mecanismos de apoyo, inclusión y atención a la diversidad.
-Planificación de los procesos de E-A	-Estrategias efectivas de E-A	-Apoyo elección y continuidad de estudios.
-Observación de clases, revisión de cuadernos y materiales educativos.	-Manifestaciones de interés, retroalimentación constante y valoración de logros y esfuerzos.	-PIE y apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales.
-Evaluación de Aprendizaje	-Optimización del tiempo de clases.	-Adecuaciones curriculares y estrategias variadas, pertinentes y significativas.
-Monitoreo de cobertura curricular y resultados de aprendizajes.	-Trabajo de estudiantes, responsable y autónomo.	
-Aprendizaje colaborativo e intercambio de recursos.		

Directores FORTALEZAS	Apoderados FORTALEZAS	Directivos FORTALEZAS	Docentes FORTALEZAS
<p>Apoyo de profesionales del PIE</p> <p>Buen uso de los recursos educativos existentes.</p> <p>Equipo UTP ampliado.</p> <p>Conocimiento de políticas educacionales.</p> <p>Monitoreo permanente a la gestión en el aula.</p> <p>Biblioteca CRA.</p> <p>Horarios bien estructurados.</p> <p>Aplicación de reglamento de evaluación.</p> <p>Reglamento de evaluación.</p> <p>Personal docente idóneo.</p> <p>PME y recursos SEP.</p> <p>PIE y dupla psicosocial.</p> <p>Presencia de las artes.</p> <p>Red de jefes técnicos.</p> <p>Apoyo técnico del DEM</p> <p>DEM con enfoque en los aprendizajes.</p> <p>Mejora continua en el currículo, planificación, intercambio de recursos y estrategias.</p> <p>Mejora en los resultados de pruebas estandarizadas.</p>	<p>Compromiso docente con estudiante.</p> <p>El aporte del PIE.</p> <p>Manejo de información del tipo de evaluaciones que se le hacen a nuestros hijos.</p> <p>Reforzamientos.</p> <p>Charlas motivacionales.</p> <p>Buen trabajo de la UTP.</p> <p>El material educativo está dirigido e implementados para el desarrollo académico de nuestros hijos.</p> <p>Estrategias que aportan para la vida laboral de los estudiantes.</p> <p>Buen equipo docente.</p>	<p>Buena valoración de estudiantes titulados.</p> <p>Contar con variados recursos para la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Contar con todos los niveles (educación parvularia hasta 4° de enseñanza media).</p> <p>Contar con equipo PIE.</p> <p>Contar con lineamientos pedagógicos comunes.</p> <p>Equipo pedagógico completo.</p> <p>Procedimientos evaluativos y desarrollo de clases, previamente estructuradas y consensuadas.</p> <p>Acompañamiento en aula.</p> <p>Tiempo para planificar clases y otros.</p> <p>Visitas domiciliarias.</p> <p>Implementación curricular alineada a la normativa MINEDUC (planes y programas).</p> <p>Planta docente completa, con profesionales idóneos y bien evaluados.</p> <p>Horas de libre disposición (JEC), para satisfacer talentos y necesidades del alumnado.</p> <p>Presencia de programa PIE.</p>	<p>Equipo multidisciplinario de apoyo psicosocial.</p> <p>Monitoreo en cobertura curricular de aprendizajes.</p> <p>Refuerzo educativo (preuniversitario y PIE).</p> <p>Optimización del tiempo de clases.</p> <p>Alto porcentaje de cobertura curricular.</p> <p>Buen ambiente o clima educativo al interior del aula.</p> <p>Monitoreo de la cobertura curricular y resultados de aprendizaje.</p> <p>Profesores especialistas en las distintas áreas del conocimiento.</p> <p>Incentivo al desempeño laboral.</p> <p>Contar con apoyo PIE, para atender las necesidades educativas especiales.</p> <p>Valorar los logros de los estudiantes a través de estímulos hacia su desempeño.</p>
<p>Estudiantes FORTALEZAS</p> <p>Profesores de calidad, reconocidos a nivel comunal.</p> <p>Profesores comprensivos.</p> <p>Facilitadores de conocimiento.</p> <p>Promueven la disciplina, y mantienen buena relación con alumnos.</p> <p>Buena organización de las clases.</p> <p>Se pasa todo el contenido, sin interrupciones y general didácticas.</p> <p>Empatía.</p> <p>Grato ambiente.</p> <p>Buena enseñanza.</p> <p>Preparación SIMCE y PSU</p> <p>Utilización de material de apoyo.</p> <p>Buena disposición y buen trato.</p> <p>Apoyo académico.</p> <p>Claridad en objetivos.</p>	<p>Talleres de micro centro.</p> <p>Entrega de textos Santillana y cuadernos Caligrafía.</p>	<p>Asistentes de la educación FORTALEZAS</p> <p>Apoyo profesional para los/as estudiantes en la comunidad educativa.</p> <p>Profesionales adecuados e idóneos (Dotación Docente) para realizar el proceso pedagógico.</p> <p>Talleres extraescolares para estudiantes.</p> <p>Valoración de los logros y esfuerzos de los/as alumnos/as.</p> <p>Proceso de observación y acompañamiento a los profesores en el aula.</p> <p>Proyecto PIE y PME.</p> <p>Flexibilidad en materias curriculares (planificaciones).</p> <p>Valoración del desempeño funcionario y de los logros de los estudiantes: estímulos verbales, premios y reconocimientos.</p> <p>Fortalecimiento al desempeño docente y retroalimentación a los profesores por parte del Equipo Directivo a través del acompañamiento al aula.</p> <p>Talleres extraescolares para estudiantes.</p>	<p>Alumnos FORTALEZAS</p> <p>Altos puntajes en mediciones académicas.</p> <p>Buen rendimiento y resultados académicos.</p> <p>Apoyo permanente de los profesores en los procesos de aprendizaje.</p> <p>Diversidad metodológica por parte de algunos profesores.</p> <p>Estrategias de enseñanza y evaluaciones diferenciadas que favorecen a los estudiantes con NEE.</p> <p>Evaluaciones balanceadas y efectivas, pues las pruebas son completas y adecuadas al nivel de enseñanza.</p> <p>Apoyo de profesionales PIE (Proyecto de Integración) y personas que colaboran con el profesor durante el transcurso de la clase y con estudiantes con dificultades.</p> <p>Existencia de asignaturas que favorecen la formación profesional (TP) y también humanista (HC).</p> <p>Consideración del desarrollo de diversas habilidades en lo pedagógico.</p>

Directores DEBILIDADES	Aporados DEBILIDADES	Directivos DEBILIDADES	Docentes DEBILIDADES
<p>Bajo conocimiento de becas y programas de estudio.</p> <p>Falta de rigurosidad en los procesos de evaluación de los aprendizajes.</p> <p>Ausentismo escolar.</p> <p>Pocas horas para la planificación pedagógica.</p> <p>Falta de recursos audio visuales.</p> <p>Falta de espacio para biblioteca.</p> <p>Competencias descendidas por nivel.</p> <p>Docentes con poco compromiso.</p> <p>Escaso personal para atender las necesidades de un gran número de establecimientos.</p> <p>Estudiantes sin apoyo familiar.</p> <p>Docentes resistentes a los cambios.</p> <p>Docentes en edad de jubilar, se resisten a hacerlo.</p> <p>Problemas en la gestión curricular.</p> <p>Poco interés de los alumnos por aprender.</p> <p>Poca optimización del tiempo de clases.</p>	<p>No todos los profesores apoyan a los alumnos.</p> <p>Demora en la entrega de las evaluaciones.</p> <p>Baja motivación de algunos asistentes de aula.</p> <p>Poca disponibilidad de profesores hacia los apoderados.</p> <p>Mayor dinámica en las clases, que incrementen el interés y la motivación de los estudiantes.</p> <p>El enfoque de rendimiento es acerca del grupo curso y no individual.</p> <p>No enviar tareas para la casa.</p> <p>Evaluación con porcentaje es poco clara para los padres y familias.</p> <p>Falta de recursos para algunas asignaturas.</p> <p>Exceso de alumnos en las aulas.</p> <p>Exceso de tareas en algunas asignaturas, debiesen ser procesos que se dan en el establecimiento y no en las casas.</p> <p>Deserción escolar.</p>	<p>No contar con planta docente completa y falta oportuna de reemplazos.</p> <p>No existe preparación de clases efectivas o monitoreo de las mismas.</p> <p>Estrategias de evaluación poco variadas para el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>No existe coordinación o acuerdos comunes, orientados a la mejora pedagógica.</p> <p>Falta capacitación y evaluación en la parte pedagógica a los docentes técnico profesionales.</p> <p>No hay espacio para el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes por falta de organización.</p> <p>No se ha podido implementar monitoreo en la totalidad de docentes.</p> <p>Poca participación de apoderados en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Carga administrativa excesiva.</p> <p>Demasiados alumnos por sala.</p> <p>No hay optimización del tiempo de clases.</p> <p>Falta de orientación.</p> <p>Descenso en las competencias blandas y transversales.</p> <p>No hay seguimiento y retroalimentación.</p> <p>Alto ausentismo de profesores sin ser reemplazados oportunamente.</p> <p>Heterogeneidad de aprendizajes, por la diversidad del alumnado.</p> <p>Enseñanza de habilidades es dificultosa, por la heterogeneidad de estudiantes.</p> <p>Prácticas profesionales escasas.</p>	<p>Falta de trabajo interdisciplinario entre docentes.</p> <p>Un porcentaje de docentes tiene poco compromiso con el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Falta de proactividad en algunos asistentes de la educación.</p> <p>Poca sistematización del trabajo colaborativo entre pares docentes.</p> <p>Carencia de tiempo y espacios, para la reflexión.</p> <p>Falta de perfeccionamiento en las TIC.</p> <p>Escasez de tiempo para la planificación y preparación de material.</p> <p>Falta de actualización en las bases curriculares.</p> <p>El trabajo de los estudiantes no siempre es dedicado, responsable y autónomo en las diversas asignaturas.</p> <p>Se necesita mejorar el trabajo en relación a las adecuaciones curriculares y estrategias de apoyo.</p>
<p>Estudiantes DEBILIDADES</p> <p>No hay valoración de logros.</p> <p>Hay profesores pesimistas.</p> <p>No son comprensivos con la sobrecarga escolar.</p> <p>Varios profesores que va a jubilar.</p> <p>Que se lleven a los compañeros PIE a otras salas, puesto que les cuesta más, y en las pruebas les va mal.</p> <p>Algunos se enojan con facilidad y tienen poca paciencia.</p> <p>Por falta de tiempo, a veces no alcanzan a pasar la materia.</p> <p>Nos exigen mucho, al ser un liceo bicentenario. Falta más distracción.</p> <p>Algunos son "llevados a sus ideas". Y otros individualistas.</p> <p>Pocas veces escuchan a sus estudiantes.</p> <p>Algunos mezclan los problemas personales con el trabajo.</p> <p>A veces tienen altas expectativas, y no siempre pasan toda la materia.</p> <p>Poco tiempo para algunas unidades.</p>	<p>Desfase en la entrega de algunos materiales.</p> <p>Falta de apoyo, desde coordinación, para desarrollar trabajo en terreno.</p>	<p>Poca comprensión por parte de los tutores o cuidadores de estudiantes internos.</p> <p>Falta de interés y apoyo al proceso pedagógico de los estudiantes por parte de los tutores (atrasos de los estudiantes y falta de materiales de trabajo).</p> <p>Poca responsabilidad y compromiso de los/as alumnos/as.</p> <p>Escasas jornadas de trabajo institucional para evaluar los logros y metas institucionales, aspectos formativos y casos especiales de estudiantes con problemáticas.</p> <p>No cumplimiento de la cobertura curricular en asignaturas.</p> <p>Preparación para SIMCE (Lenguaje y Matemática) en horas de otras asignaturas.</p> <p>Incumplimiento del plan de estudio por falta de profesores y demora en la gestión de reemplazos.</p>	<p>Poca comprensión por parte de los profesores de los alumnos con menos capacidad para aprender.</p> <p>Falta de comunicación entre profesores, directivos y alumnos.</p> <p>Los logros y esfuerzos son individuales y dependen de cada alumno; existe poco apoyo en lo pedagógico.</p> <p>Falta de tiempo, tanto para los alumnos como para el trabajo de la planificación de clases de los profesores.</p> <p>Exceso de trabajo para los profesores.</p> <p>Discriminación académica (selección), según logros de aprendizaje. Algunos profesores no tienen estrategias adecuadas para los alumnos con más problemas de aprendizaje.</p>
<p>Unidoscentes DEBILIDADES</p>	<p>Asistentes de la educación DEBILIDADES</p>	<p>Alumnos DEBILIDADES</p>	

Directores	Apoderados	Directivos	Docentes
AMENAZAS Insuficiencia del tiempo para planificación. Equipos técnicos estables y carga horaria adecuada al desarrollo de su función. Rotación de docentes. Falta de espacio y tiempo para reuniones de profesores. Entorno con micro tráfico. Falta de capacitación permanente a docentes y equipos técnicos. Imposibilidad de hacer cambios docentes en las plantas. Estudiantes poco autónomos en sus procesos de aprendizajes. Contaminación acústica, poca ventilación de las salas. Bajo conocimiento. Desinterés hacia nuevas propuestas y cambios.	AMENAZAS Se solicita material, y no se considera el costo económico para las familias. Desconocimiento de los docentes sobre los procedimientos establecidos en el manual de convivencia. Desconocimiento de la metodología del docente acerca la enseñanza-aprendizaje. Mayor flujo de información academia entre docentes y apoderados. Muchos cambios en los asistentes. Lentitud en la entrega de recursos, los cuales estarían destinados para algunas especialidades. Consumo de drogas, y agresiones físicas entre estudiantes. Paro de profesores y/o alumnos. Bajo apoyo de padres en los procesos pedagógicos de sus hijos. Escasa cultura de inclusión y empatía.	AMENAZAS Alto nivel de movilidad geográfica de las familias, por motivos laborales que inciden en traslados o retiros de estudiantes. Ubicación marginal (urbana) del establecimiento. Bajo nivel socio cultural de las familias de los estudiantes. Excesivo trabajo emanado del Direprov. Paralizaciones de profesorado y estudiantes. Poca oferta de profesionales en áreas determinadas del currículum (matemáticas: física y química). En el área técnico pedagógica, docentes y técnicos de nivel medio, están impedidos de alcanzar una pedagogía (MINEDUC).	AMENAZAS Falta de capacitación permanente, efectiva y continua. Alto índice de vulnerabilidad. Cambios de programas y orientaciones curriculares en cortos periodos. No permite evidenciar resultados efectivos. Falta de apoyo por parte de los supervisores centrado en estrategias, entrevistas e ideas, para mejorar el trabajo diario.
AMENAZAS Ruido de la calle. Salas heladas en la mañana y calurosas en la tarde. Algunos vidrios rotos. Alumnos pierden sus ideales, a causa de algunos comentarios que bajan autoestima. Adaptarse a nuevos profesores. Adaptarse a cambios de cursos. Atrasarse con materias con compañeros PIE. Pérdida de clases por días festivos u otros. Ruido de maquinaria pesada en algunos momentos del año, proveniente del exterior. Algunos no enseñan bien, y pasan guías sin explicar. Algunos profesores son desorganizados. Paro de profesores.	Unido docentes AMENAZAS Evaluación docente no adecuada a las escuelas multigrados. Contratación de algunos docentes multigrado son con 30 hrs. Y a contrata. SIMCE consecutivo, no existe por falta de alumnos.	Asistentes de la educación AMENAZAS Gestión y reacción tardía de las redes de apoyo en caso de estudiantes derivados. Medios de comunicación con alto grado de violencia.	Alumnos AMENAZAS Falta de apoyo a los estudiantes por parte de padres y apoderados, por disfunción familiar. Horario extenso – I Jornada Escolar Completa (JEC) Reducción y disminución de alumnos por deserción y pérdida de matrícula de la Educación Municipal.

Directores	Apoderados	Directivos	Docentes
OPORTUNIDADES Perfeccionamiento de docentes. Apoyo al desarrollo profesional docente por medio de recursos SEP. Perfeccionamiento docente por medio de SEP. Actividades extra programáticas. Buen trabajo de asistentes de la educación. Mejorar calidad de vida de estudiantes. Mejorar oportunidades de trabajo al término del proceso escolar. Reforzamiento educativo. Talleres de libre elección. Proyecto con sello deportivo. Desarrollo de las ciencias. Compromiso con los establecimientos. Redes de apoyo. Jornadas de capacitación en gestión curricular evaluación. PIE. Perfil docente adecuado. Adecuaciones curriculares. Capacitación permanente.	OPORTUNIDADES Capacitar mas a los docentes. Fortalecer el compromiso dentro y fuera de las actividades escolares. Salidas a terreno a centros culturales que se encuentran en la comuna. Cultura basada en la responsabilidad de los compromisos. Seguir con talleres de reforzamiento. Fortalecer alianzas estratégicas con sector privado, el cual permita que los estudiantes desarrollen otras habilidades en espacios de practica profesional. Títulos técnico. Innovación en estrategias de apoyo a los estudiantes.	OPORTUNIDADES Existencia de variados centros de práctica profesional. Alto porcentaje de estudiantes titulados (72%). Participación de los estudiantes en proyectos. Programas y capacitaciones externas. Articulación futura con instituciones de nivel superior. Capacitaciones entregadas por DAEM. Redes de apoyo. Existe dupla psicossocial. Diversidad de modalidades de estudio (dual - modular). Cursos de capacitación como "Apropiación Fundamental" desde el MINEDUC. Programa PACE. Programa "Más Capaz" (SENCE).	OPORTUNIDADES Consolidación de la ley 70-30 sobre horas no lectivas. Programas o redes de apoyo externas. Nexo con instituciones de educación superior. Contar con un departamento social, que aborde los diferentes problemas de los estudiantes.
Estudiantes OPORTUNIDADES Medios audiovisuales en las salas. Laboratorios y talleres. Lograr altos puntajes PSU, alto compromiso académico. Trabajar en establecimientos destacados, donde puedan ejercer su carrera docente. Refuerzo PSU (ensayos y trabajo constante). Mayor tiempo para resolver dudas. Profesores comprensivos. Mayor número de profesores.	Unidoctentes OPORTUNIDADES Módulos multigrado. Apoyo psicossocial. Apoyo PIE Rural. Escuela Plus. Biblioteca CRA. Programa NOVASUR.	Asistentes de la educación OPORTUNIDADES Realización de talleres en materias educativas para profesionales y asistentes de educación por parte del Mineduc y organismos competentes. Recursos SEP y PIE que permiten implementar proyectos educativos y contratación de ATE. Posibilidad de integrar mesas de diálogos y trabajo intersectorial.	Alumnos OPORTUNIDADES Nivel apropiado de pruebas (SIMCE- PSU) SNED

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

La Dimensión Formación y Convivencia comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal, social y emocional, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al PEI y al currículum, a través de acciones formativas transversales y específicas.

Tabla 57: Subdimensiones de la Dimensión Formación y Convivencia

SUBDIMENSIONES		
FORMACION	CONVIVENCIA	PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRATICA
-Formación espiritual, ética, moral, efectiva y física de los estudiantes.	-Desarrollo personal y social de los estudiantes.	-Política, procedimientos y práctica para desarrollo de las actitudes y habilidades de participación y construcción democrática.
-PEI, OAT y actitudes de Becas Curriculares.	-Ambiente de respeto y buen trato en todos los miembros de la comunidad.	-Identidad positiva
-Plan de formación: Implementación y evaluación.	-Valoración y promoción de la diversidad y la no discriminación.	-Responsabilidad y Compromiso con el entorno y la sociedad.
-Acompañamiento actividad profesores jefes	-Reglamento de Convivencia.	_ Consejo Escolar, Consejo de Profesores, Centro de PPAA, CCEE, directivas de curso.
-Hábitos de vida saludable, habilidades de resolución de conflictos.	-Definición de rutinas y procedimientos.	-Formación democrática y participación activa.
-Prevención de Conductas de riesgo.	-Resguardo de la Integridad física y psicológica.	-Canales de comunicación fluidos y efectivos con apoderados y estudiantes.
-Padres y apoderados involucrados en procesos educativos.	-Prevención violencia y acoso escolar.	

Directores FORTALEZAS	Apoderados FORTALEZAS	Directivos FORTALEZAS	Docentes FORTALEZAS
<p>Existencia de equipo de convivencia escolar.</p> <p>Protocolos de procedimiento.</p> <p>Implementación de programas de prevención y de formación de hábitos saludables.</p> <p>Buen clima laboral.</p> <p>Estudiantes respetuosos.</p> <p>Actividades recreativas y deportivas.</p> <p>Formación ética, moral y afectiva.</p> <p>Interacción periódica de los diferentes estamentos organizacionales a nivel comunal.</p> <p>Intervención con equipo en violencia y acoso escolar.</p> <p>Reglamento.</p> <p>Equipo de convivencia comunal: psicólogos y asistentes sociales.</p> <p>Presencia de equipo psicosocial.</p> <p>Manual de convivencia facilita el cambio de actitud.</p> <p>Educación integral.</p> <p>Escuela abierta a la comunidad.</p> <p>Escuela inclusiva.</p> <p>Consejo Escolar participativo.</p> <p>Buen ambiente laboral.</p> <p>Sello valórico.</p>	<p>La mayoría de los estudiantes, aceptan las normas y reglas del establecimiento.</p> <p>Promueven el respeto y el buen trato en todos los estamentos.</p> <p>Conocimiento del manual de convivencia.</p> <p>Valoración de la diversidad y la no discriminación.</p> <p>Promoción de la vida saludable.</p> <p>Presencia de algunos padres y apoderados en la educación.</p> <p>Preocupación del establecimiento, acerca de lo que sucede con estudiantes y apoderados.</p> <p>Presencia de psicólogo.</p> <p>Atención de apoderados.</p> <p>Formación valórica, ética, moral, afectiva.</p>	<p>Contar con un equipo de convivencia completo, con dupla psicosocial.</p> <p>Plan anual y manual de convivencia escolar.</p> <p>Elección periódica de estudiantes destacados en relación a aspectos valóricos y pedagógicos.</p> <p>Participación de estudiantes en representación del colegio, en diversas instancias deportivas, culturales y educativas.</p> <p>Existencia de redes de apoyo instaladas.</p> <p>Trabajo mensual de valores.</p> <p>Mensajes de seguridad y autocuidado.</p> <p>Reconocimiento y estímulos a estudiantes destacados.</p> <p>Trato preferencial a madres, padres y alumnas embarazadas.</p> <p>Apoyo a estudiantes que presenten licencias médicas.</p> <p>Charlas y talleres a padres y apoderados de PIE.</p> <p>Representatividad de los distintos estamentos de la comunidad educativa.</p> <p>Plan de retención escolar: equipo psicosocial.</p> <p>Programas de apoyo a la convivencia escolar.</p> <p>Apoyo de equipo psicosocial de la comuna.</p> <p>Becas de apoyo a la retención escolar.</p>	<p>Kiosco con alimentos saludables, para la comunidad educativa.</p> <p>Talleres de deportes.</p> <p>Reglamento de convivencia democrático y actualizado.</p> <p>Elección democrática de CC.AA. y Centro General de Padres.</p> <p>Se cuenta con equipo multidisciplinario (orientadores, asistente social, psicólogo, profesores de religión y educadores diferenciales).</p> <p>Existe formación ética, espiritual, moral, afectiva y física.</p> <p>Se trabaja sobre hábitos de vida saludable y habilidades centradas en la resolución de conflictos.</p> <p>Prevención de conductas de riesgo.</p> <p>Se realiza consejo escolar y de profesores.</p>
<p>Estudiantes FORTALEZAS</p> <p>Unidos.</p> <p>Buena relación.</p> <p>Organizados.</p> <p>Buena conducta y calificaciones.</p> <p>Buen centro de estudiantes, ideas novedosas.</p> <p>Diversidad.</p> <p>Resguardo físico y psicológico.</p> <p>Liceo participativo.</p> <p>Vida democrática.</p> <p>Preocupación por el compañero.</p>	<p>Unidoentes FORTALEZAS</p> <p>Apoyo psicosocial con talleres en las escuelas.</p> <p>Practica de Vida Saludable.</p> <p>Educación personalizada.</p> <p>Compromiso de los apoderados con las actividades de la escuela.</p>	<p>Asistentes de la educación FORTALEZAS</p> <p>Talleres Preventivos para padres, apoderados y docentes en competencias parentales, abuso, drogas, etc.</p> <p>Existencia de Equipo de Convivencia Escolar, conformado por Orientadora, Asistente Social y Psicólogo.</p> <p>Presencia de Equipo Multidisciplinario.</p> <p>Existencia de Planes Anuales de Convivencia, protocolos de acción: Accidentes escolares, Abuso Sexual, Presencia microtráfico, Violencia y bullying, Embarazo adolescente.</p> <p>Reglamento interno, y PISE (Plan Integral de Seguridad).</p> <p>Talleres preventivos para alumnos contra violencia y acoso escolar, Afectividad y Sexualidad.</p> <p>En proceso Programa de Formación Ciudadana.</p> <p>Se respeta normativa de alimentación saludable (Kiosko saludable).</p> <p>Atención y resguardo de integridad de los alumnos por parte de Asistentes de Educación en todos los espacios del establecimiento.</p> <p>Manual de Convivencia en proceso de actualización según Ley de Inclusión.</p> <p>Existencia de Plan Anual de Trabajo del CCAA.</p> <p>Apoyo del programa PIE a Plan de Convivencia.</p> <p>Gestión de redes de apoyo y derivación de estudiantes con problemáticas complejas (trabajo directo y articulado).</p> <p>Creación de Gobierno Escolar.</p>	<p>Alumnos FORTALEZAS</p> <p>Existencia de profesionales a cargo de Mediación, lo que favorece el Clima de Convivencia.</p> <p>Asignatura de Desarrollo y Sociedad como proyecto del establecimiento (MEPE)</p> <p>Apoyo de profesionales a estudiantes con necesidades psicosociales: Orientadora, Asistente Social, Psicólogo.</p> <p>Formación y acompañamiento a los estudiantes en aspectos valóricos, éticos y como futuros profesionales.</p> <p>Alta motivación y buen ambiente de convivencia.</p> <p>Elección Democrática de Centro de Alumnos.</p> <p>Liceo entrega título profesional para aportar a la sociedad.</p>

Directores DEBILIDADES	Apoderados DEBILIDADES	Directivos DEBILIDADES	Docentes DEBILIDADES
Despreocupación de familias con sus hijos. Poco apoyo de familias de estudiantes en sus procesos de aprendizajes. Estudiantes con tratamiento psiquiátrico. Horarios de profesores jefes. Falta de profesionales psicosociales. Falta de compromiso de padres y apoderados. Falta de proyecto de trabajo del Centro General de Padres. Comunicación inadecuada entre estamentos. Insuficiencia de personal para atender las demandas al interior de los establecimientos. Baja tolerancia de los apoderados a la inclusividad. Docentes poco tolerantes. Alumnos con problemas que vienen desde sus familias de origen. Distancia entre establecimientos, impide la relación entre pares.	Falta de compromiso de los padres y apoderados con los estudiantes. Falta de formación religiosa de todas las religiones. Baja asistencia a reunión de apoderados, y a actividades del liceo. Malos canales de comunicación entre estamentos. Discriminación. Consumo y tráfico de drogas al interior del liceo. Malas relaciones entre pares (algunos). Algunas agresiones entre pares.	Alto nivel de inasistencia y atrasos en ciclo básico y media. Incumplimiento de normas relacionadas con atrasos y presentación personal. Aumento de consumo de THC (marihuana). No contar con instalación de procedimientos de mediación escolar. Prevención del consumo de drogas y alcohol. Diversidad de criterios en la aplicación del manual de convivencia. Agresividad de los estudiantes. Aumento interno del tráfico de drogas. Inseguridad al interior del aula. Embarazo adolescente. Falta de compromiso de padres y apoderados.	Falta de sentido de pertenencia e identificación con el establecimiento por parte de los estudiantes. No todos los padres y apoderados se involucran en el proceso educativo. No existe un plan de formación implementado o evaluado de manera sistemática. Falta de instancias de reunión. Carencia de hora de orientación, para el profesor jefe. No se puede efectuar una atención personalizada a los estudiantes.
Estudiantes DEBILIDADES	Unidoctentes DEBILIDADES	Asistentes de la educación DEBILIDADES	Alumnos DEBILIDADES
A veces nos cuesta escucharnos y ponernos de acuerdo. Baja motivación. Falta de higiene. Sobrecarga escolar. A veces, no hay escucha de demandas. Muchos estudian antes. Dificultades para constituir el Consejo Escolar. Malos entendidos. Grupos étnicos diversos. A veces bromas de mal gusto.	Canales poco fluidos de comunicación con apoderados. Falta de formación valórica en el hogar.	Falta de espacios formales y mesas de diálogos para problemas puntuales y contingentes relacionados con convivencia. Canales y medios de comunicación insuficiente y deficientes. Falta de claridad de flujos comunicativos y canales de comunicación y de información respecto de la gestión institucional (desinformación, conductos regulares, formalidad de la información). Baja asistencia de apoderados a reuniones y citaciones formales. Conflictos y problemas de convivencia entre apoderados. Incoherencia e incumplimiento de presentación personal de los estudiantes según Manual de Convivencia. Incumplimiento de deberes y falta de rigurosidad en mecanismos de seguimiento y evaluación de Manual de Convivencia. Poco compromiso de los apoderados en el cumplimiento de sus deberes y con la normativa institucional (puntualidad de los estudiantes, alimentación saludable, etc.) No se brindan las facilidades para participar en jornadas de reflexión fuera del establecimiento.	Falta de Plan de Acción Estratégica para abordar los conflictos y problemas de convivencia. No se evidencian acciones ni medidas efectivas. Presencia de bullying y violencia (peleas) entre estudiantes. Consumo de drogas por parte de los estudiantes. Problemas de cumplimiento de acuerdos y normas establecidas en el Manual de Convivencia, tanto de parte de los estudiantes como de profesores y directivos (al momento de plantearse un problema, no sancionan). Poco respeto de alumnos a profesores. Falta de resguardo y manejo disciplinario dentro de las clases (desorden y descontrol). Problemas de comunicación entre alumnos y falta de colaboración mutua.

Directores AMENAZAS	Apoderados AMENAZAS	Directivos AMENAZAS	Docentes AMENAZAS
Superintendencia es más un obstáculo que un aporte. Familias disfuncionales. Entornos conflictivos (drogas, alcohol, violencia). Deserción escolar. Falta de hábitos saludables. Pocos espacios para dialogar y reflexionar en la práctica pedagógica. Familias disfuncionales. Perfil del alumno es de infractores de ley. Drogas.	Malos tratos entre pares. Diferencias de edades (hay estudiantes adolescentes con niños y pre adolescentes en la misma sala). Promoción y prevención de la violencia no genera un cambio cultural. Desayuno debería ser a las 09:00hrs. Debería entregarse almuerzo los días viernes a los estudiantes. Poco respeto de alumnos hacia profesores y entre pares. Consumo de drogas. Discriminación. Agresiones físicas y verbales. Algunos padres y apoderados, no cumplen con el perfil institucional del establecimiento.	Escasa colaboración de padres y apoderados. Valoración social y publicidad favorable sobre la legalización en el consumo de marihuana. Entorno vulnerable (drogas, delincuencia, etcétera). Aumento del consumo de drogas. Seguridad externa inadecuada. Riesgo social; ambiente social y cultural juvenil, con problemas de droga, alcoholismo y hogares en situación irregular.	Cercanía del establecimiento a espacios públicos, donde se generan problemas vinculados con contaminación acústica y fácil acceso a redes de microtráfico de estupefacientes. Gran porcentaje de las familias presenta rasgos disfuncionales o son monoparentales. Utilización del establecimiento para fines no pedagógicos. Consumo de drogas o alcohol en el entorno familiar o social cercano de los jóvenes. Problemas de conectividad y congestión vehicular.
Estudiantes AMENAZAS	Unidocentes AMENAZAS	Asistentes de la educación AMENAZAS	Alumnos AMENAZAS
Drogas. Mala conducta. División del curso. Falta de recursos. Pocos espacios para dialogar. Sobrecarga académica. Delincuencia. Designación de representantes en Consejo de Representantes. Conflictos con otros estudiantes. Hacinamiento en las salas genera incomodidad. En tercer medio separan los cursos, hay que empezar de nuevo.	Hogares monoparentales. Padres poco comprometidos con el proceso de aprendizaje. Participación de algunos niños, en actividades comunitarias donde prevalece el consumo de alcohol.	Comercio no autorizado fuera del establecimiento. Vulnerabilidad social Baja escolaridad de los padres y apoderados. Problemas socioeconómicos y culturales que afectan el proceso educativo de los estudiantes.	Problemas de Consumo Alcohol y Drogas (marihuana y fármacos) en sectores poblacionales. - Conflictos y problemas familiares: separación de los padres. - Falta de compromiso en la formación de los/as estudiantes por parte de la sociedad en general: padres, familia, medios de comunicación, autoridades. - Despreocupación de los padres y apoderados por las problemáticas de sus hijos/as y pupilos/as. - Falta de respeto y problemas de comunicación en la convivencia social y familiar. - Violencia estudiantil.

Directores	Apoderados	Directivos	Docentes
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Plan de Formación Ciudadana.</p> <p>Existencia de los equipos comunales de convivencia.</p> <p>PME.</p> <p>Redes de apoyo.</p> <p>Buenas relaciones con la comunidad.</p> <p>Mejorar relaciones inter personales.</p> <p>Cuidado del medio ambiente.</p> <p>Crecimiento y formación personal.</p> <p>Pastoral estudiantil.</p> <p>Fortalecer el centro de alumnos.</p> <p>Buena recepción de los establecimientos ante las sugerencias de los equipos comunales.</p> <p>Encuentros interesueles con redes entre diferentes establecimientos.</p> <p>Seguir mejorando el clima de trabajo, favorece a los estudiantes.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Mejorar el buen trato.</p> <p>Talleres de apoyo a estudiantes con dificultades de convivencia.</p> <p>Mejorar el conocimiento de rutinas y procedimientos.</p> <p>Aprovechar mejor la diversidad cultural existente.</p> <p>Fortaleciendo el buen clima, y las experiencias de convivencia sana.</p> <p>Mejorar la comunicación con la tecnología disponible.</p> <p>Integrar cámaras de vigilancia.</p> <p>Fortalecer el desarrollo personal de los estudiantes.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Contar con redes variadas de apoyo (CESFAM u ONG).</p> <p>Contar con apoyo PACE.</p> <p>Charlas externas de instituciones.</p> <p>Se cuenta con redes de apoyo.</p> <p>Se dispone de tiempo, para esparcimiento y recreación.</p> <p>Plan de formación ciudadana.</p> <p>Inserción laboral temprana, en especialidades realizadas con la educación técnico profesional.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Existencia de redes de apoyo como por ejemplo: SENDA.</p> <p>La percepción que la comunidad de Ovalle-Limarí tiene del establecimiento.</p> <p>Coordinación con redes de apoyo (fiscalía, OPD, CESFAM).</p> <p>Ex-alumnos dictan charlas motivacionales y vocacionales.</p> <p>Entidades de educación superior visitan el establecimiento con regularidad.</p> <p>Implementación de la normativa vigente en cuanto a hábitos de vida saludable (Ley 20.606).</p>
<p>Estudiantes</p> <p>OPORTUNIDADES</p> <p>Actividades del curso fuera de liceo.</p> <p>Concretar propuestas.</p> <p>Mejores espacios de diálogo entre estamentos.</p> <p>Mayor cantidad de talleres de formación ciudadana y humana.</p> <p>Altas relaciones sociales.</p> <p>Vínculos con extensión y universidades.</p> <p>Recursos que permiten el desarrollo estudiantil.</p> <p>Mejores espacios para desarrollo estudiantil.</p> <p>En tercero y cuarto medio, se pueden conocer más compañeros según electividad.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Presencia de redes de apoyo.</p> <p>Acceso a becas.</p> <p>Ronda medica rural y plan cuadrante.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Beneficios y Programas de apoyo al estudiantes.</p> <p>Becas y beneficios de JUANE B (útiles escolares, programa alimentación escolar (PAE), atención oftalmológica, columna y otorrino)</p> <p>Reforma Educacional, Ley inclusión y otras leyes (Decretos N°170, 83, Seguro Escolar, Alimentación saludable, etc.)</p> <p>Política de Convivencia Escolar.</p> <p>Redes de apoyo: Carabineros, PDI, CONAF, SENDA, CEFAM.</p>	<p>Alumnos</p> <p>OPORTUNIDADES</p> <p>Prácticas deportivas fuera del establecimiento como modo de mejor convivencia.</p> <p>- Ley de Inclusión: término del copago, el lucro y la selección de estudiantes.</p> <p>- Apoyo de otros establecimientos que encargan productos y trabajos a los estudiantes de Especialidades TP.</p> <p>- Conocer diversas personas y grupos sociales que nos visitan, provenientes de distintas comunas</p>

GESTIÓN DE RECURSOS

La Dimensión Gestión de Recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con el equipo de trabajo, los recursos financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos. Provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa.

Tabla 58: Subdimensiones de la Dimensión Gestión de Recursos.

SUBDIMENSIONES		
GESTION DE PEERSONAL	GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS	GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS
-Cargos y funciones del personal.	-Administración ordenada y eficiente de todo lo ligado a los recursos es económicos	-Provisión, organización y uso de los recursos educativos.
-Planta de docentes y de asistentes de la educación.	-Gestión de alianzas y redes.	-Infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa.
Gestión administración de personal.	-Uso eficiente y responsable de los recursos recibidos.	-Recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje.
-Estrategias efectivas de atracción, selección y retención de personal competente.	-Cumplimiento de la normativa y obtención de beneficios.	-CREA y fomento hábito lector.
-Sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	-Programas de apoyo disponibles.	-Recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.
-Personal competente según resultado de evaluación	-Gestión de matrícula y asistencia.	-Inventario actualizado del equipamiento y material educativo.
-Perfeccionamiento y desarrollo profesional	-Presupuesto, Control de gastos(registro de ingresos y gastos)	Mantenimiento, adquisición y reposición.
-Sistema de reconocimientos e incentivos	-Cumplimientos de normativa educacional.	
-Clima laboral positivo.		

Directores	Apoderados	Directivos	Docentes
FORTALEZAS Recursos educativos en cantidad suficiente. Recursos SEP. Fuentes de financiamiento para mejorar infraestructura. Facultades delegadas. Planta comunal docente y de asistentes de la educación completa Gestión ordenada con enfoque en los aprendizajes. Docentes en continuo perfeccionamiento. Gestión de recursos tecnológicos, fungible, y recursos educativos. Apoyo del sostenedor. Buena planta docente. Acceso a tecnología.	FORTALEZAS Implementación de tecnología audiovisual en las salas. Salas de computación. Talleres. Mayor cantidad de capacitaciones de funcionarios y docentes. Implementación audiovisual de las salas. Sala CRA y el fomento de la lectura. Equipamiento adquirido, permite mejorar el funcionamiento de cada unidad. Incentivo, por medio de becas. Aporte económico de la Ley SEP. Implementación de talleres (capacitación y de integración) Incorporación de profesional psicóloga y prevencionista de riesgo. Equipo técnico de calidad.	FORTALEZAS Contar con un PME que otorga recursos propios. Contar con CRA motivados y con capacitación en gestión de aprendizajes. Contar con variados recursos educativos gestionados a través de Ley SEP. Equipo de funcionarios completo. Sistema de recompensas e incentivos. Buen clima laboral. Administración ordenada y eficiente de recursos. Buena gestión de redes de apoyo. Administración delegada. Personal preparado en administración. Administración de recursos TIC. Se dispone libremente de un porcentaje menor de recursos, para hacer uso directo del mismo, en favor de los beneficiarios. Uso de recursos provenientes de Ley SEP. Proyectos artísticos y deportivos.	FORTALEZAS Laboratorio de computación móvil. Sistema de reconocimiento e incentivos, para docentes y estudiantes destacados. Planta docente y asistentes de la educación presentan estabilidad laboral permanente. El profesorado ha desarrollado una superación permanente en la evaluación docente. Recursos tecnológicos y didácticos potencian el proceso de aprendizaje. Material en CRA actualizado y variado.
Estudiantes	Unidoctentes	Asistentes de la educación	Alumnos
FORTALEZAS Se aprovechan las oportunidades tecnológicas, facilita el aprendizaje. Buena implementación de materiales. Limpio y cuidado del entorno. Liceo bicentenario. Material educativo. Profesores de excelencia. Mayores beneficios debido al alto IVE.	FORTALEZAS Clima laboral positivo en las escuelas multigrado. Gestión de redes y alianzas. Asistencia de alumnos. Buenos resultados en la evaluación docente.	FORTALEZAS Beneficios y Programas de apoyo al estudiantes. Becas y beneficios de JUANEB (útiles escolares; programa alimentación escolar (PAE), atención oftalmológica, columna y otorrino) Reforma Educacional, Ley Inclusión y otras leyes (Decretos N°170, 83, Seguro Escolar, Alimentación saludable, etc.) Política de Convivencia Escolar. Redes de apoyo: Carabineros, PDI, CONAF, SENDA, CEFAM.	FORTALEZAS Salas de clases en condiciones óptimas. Completa implementación de equipamiento en talleres de Especialidad y en las clases. Alto porcentaje de estudiantes Titulados. Buen desempeño docente. Buen ambiente y clima laboral

Directores DEBILIDADES	Apoderados DEBILIDADES	Directivos DEBILIDADES	Docentes DEBILIDADES
Demora en dar respuesta a situaciones de mantenimiento. Falta de autonomía para la compra directa de recursos, retrasa la implementación de las acciones. Pocos directivos con administración delegada. Infraestructura insuficiente. No disponer de recursos de forma libre. Incapacidad de algunos docentes para resolver conflictos de adolescentes. Desconocimiento del material didáctico existente (CRA). Capacitaciones insuficientes ante los cambios en la educación. Demora en la entrega de recursos. Inexistencia de la Ley SEP para este establecimiento. Falta agilidad en la entrega de recursos educativos solicitados (materiales y humanos).	Falta de áreas verdes. Falta de salias para la pre básica. Falta de juegos para los párvulos. Escasez de talleristas. Falta iniciativa y creatividad en la biblioteca. Faltan recursos para mejorar arreglos post terremoto. Demora en la entrega de recursos. Escasa capacitación al personal docente y asistentes de la educación. Falta materiales y mejorar estructuras de trabajo. Poco apoyo municipal. Pocos docentes para cada especialidad.	No contar con reemplazos de docentes en forma oportuna, ni planta docente completa (sin profesor de música). No contar con recursos propios (caja chica o kiosco). Falta optimizar recursos horarios disponibles de algunos docentes (tiempos, horarios, trabajos, etcétera). Falta de inventario institucional. Personal contratado no cumple con el perfil y requerimientos del liceo. Hay un porcentaje de profesores que no cuenta con formación pedagógica. No se realiza evaluación de desempeño personal. Especialidades con escasa implementación. Debilidad en el hábito lector. No existe actualización de inventario. Imposibilidad de hacer uso de los recursos financieros de manera oportuna y en situaciones puntuales. Nula incidencia en la contratación del personal. Lenta reacción del sostenedor ante la utilización de los recursos ganados en proyectos (ejemplo: "3.0"). Infraestructura insuficiente (falta de espacios).	Desde su instalación, el ascensor ha estado fuera de servicio. Recursos didácticos e insumos insuficientes. Poca mantención de los recursos tecnológicos.
Estudiantes DEBILIDADES	Unidocentes DEBILIDADES	Asistentes de la educación DEBILIDADES	Alumnos DEBILIDADES
Faltan salias. Faltan áreas verdes. La plata que llega al liceo por proyectos, gran parte queda en la municipalidad. Falta de capacitaciones para las bibliotecas. Falta de profesores de reforzamiento. Demora en la entrega de recursos solicitados.	Lentitud en la entrega de recursos. Encasillamiento docente. Falta de oportunidades de perfeccionamiento. Falta de personal para mantención técnica de los recursos tecnológicos.	Falta comedor para los profesores y de Bodega para los alimentos. Falta de personal para reemplazos y cumplimiento del plan de estudio. Problemas con cierre perimetral. Poca claridad en la especificación de funciones del personal. Problemas en dependencias dañadas por el último terremoto, que aún no han sido reparadas. Falta de capacitación para Asistentes de Educación. Diferencia de condiciones infraestructurales entre escuelas urbanas y rurales. Falta política de remuneraciones y de Recursos Humanos para Asistentes de Educación (en DEV). Inexistencia de bono de reconocimiento por Capacitación a Asistentes de Educación.	Falta de implementación tecnológica, deportiva y de infraestructura. Problemas con gimnasio. Bajo financiamiento para necesidades del establecimiento

Directores AMENAZAS	Apoderados AMENAZAS	Directivos AMENAZAS	Docentes AMENAZAS
Subvención escolar ligada a la asistencia a clases.	Desconocimiento de aquellos trabajadores que se destacan.	Personal contratado no cumple con el perfil.	Burocracia y tiempo de espera en el arribo de recursos e insumos necesarios, para el desarrollo del proceso educativo.
Tiempos acortados para el cumplimiento de las acciones y metas.	Perpetuidad de trabajadores no destacados.	No hay reemplazo para las licencias médicas.	Falta claridad en los presupuestos y en el control de gastos por parte de DAEM.
Inexistencia de reemplazos ante licencias médicas.	Algunos implementos no son de muy buena calidad.	Pérdida del financiamiento compartido.	Al solicitar adquisiciones, los recursos no se entregan de forma oportuna, por la alta burocracia existente en el DAEM.
Robos.	Mejorar efectividad en la utilización de los recursos.	Contexto social, económico y político reducen los presupuestos.	Mantención y cuidado insuficientes de la infraestructura interna y externa.
Mantención de equipos tecnológicos.	Escasa seguridad en los talleres.		Desconocimiento sobre los recursos financieros y la capacidad de adquisición de materiales, entorpece la distribución de estos últimos.
Poco compromiso de docentes y asistentes de la educación para participar de perfeccionamiento.	Burocracia para la adquisición de recursos.		
Burocracia.	Escasez de implementos en algunos talleres.		
Desmotivación de los estudiantes.	Riesgo de accidentes por falta de profesionales.		
Exceso de personal en algunos casos.			
Estudiantes AMENAZAS	Unidoctentes AMENAZAS	Asistentes de la educación AMENAZAS	Alumnos AMENAZAS
Mal comportamiento.	Robos masivos en las escuelas.	Burocracia de DEM e instituciones educacionales.	Mal uso de recursos financieros.
Falta de personal.	Inseguridad en las escuelas.	Precariedad de recursos y condiciones de escuelas rurales.	Falta de recursos financieros para cubrir necesidades, especialmente en infraestructura.
Desperdicio de material y poco uso de algunas salas disponibles.		Baja seguridad en las escuelas por problemas con el entorno; de linfluencia.	Escaso compromiso con la Educación por parte de actores sociales.
Falta de fondos.		Deprivación sociocultural de la familia.	Baja de ingresos por inasistencias de alumnos.
Falta de información sobre los recursos existentes.			Despidos masivos en escuelas por falta de recursos.

<p>Directores OPORTUNIDADES</p> <p>Varias oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>Recursos adicionales que inyecta el estado a municipios.</p> <p>Eficiencia de los equipos técnicos y docentes para utilizar los recursos y realizar las acciones comprometidas.</p> <p>Plan de mantenimiento.</p> <p>Contratación de personal por medio de SEP.</p> <p>Toma de decisiones sobre los recursos.</p> <p>Programa MAS CAPAZ.</p> <p>Proyectos con diversas formas de financiamiento.</p> <p>Recursos ley SEP.</p> <p>Gestión en compra de materiales didácticos.</p> <p>Mejoramiento integral de los aprendizajes.</p> <p>El apoyo del DEM.</p> <p>Planta docente consensuada con distintos actores.</p>	<p>Apoderados OPORTUNIDADES</p> <p>Gestión a proyectos.</p> <p>Mejorar incentivos para los docentes y trabajadores destacados.</p> <p>Seguir mejorando el equipamiento, y los recursos pedagógicos.</p> <p>Recursos TIC's funcionan y son utilizados en beneficio estudiantes.</p> <p>Mejorar las gestiones para que los estudiantes puedan insertarse en el sector laboral.</p> <p>Apoyo por medio de becas.</p> <p>La preparación técnico profesional.</p> <p>Realizar esfuerzos para implementar mejor los talleres.</p> <p>Recursos municipales.</p>	<p>Directivos OPORTUNIDADES</p> <p>Contar con redes de apoyo (red CRA y biblioteca municipal).</p> <p>Red se preocupa de buscar maneras o espacios, para el perfeccionamiento docente.</p> <p>Recursos de Ley SEP.</p> <p>Apoyo en implementación proveniente de los ex-alumnos.</p> <p>Becas del Ministerio.</p> <p>Acceso a programas, planes, proyectos y becas, entre otros.</p>	<p>Docentes OPORTUNIDADES</p> <p>Alianza y redes con instituciones de educación superior.</p> <p>Posibilidad de conseguir la administración delegada.</p> <p>Aumento gradual de los recursos provenientes de Ley SEP.</p> <p>Programas educativos y de mejora que apoyan la labor docente y educativa.</p> <p>Gran solicitud de matrículas, debido al rendimiento escolar y los logros académicos. Además, por ser un establecimiento histórico y emblemático.</p> <p>Asistencia técnica de instituciones, para la capacitación docente (Ley SEP).</p> <p>Ubicación facilita ampliar el espacio físico de aprendizaje.</p>
<p>Estudiantes OPORTUNIDADES</p> <p>Mejor educación gracias a los recursos tecnológicos.</p> <p>Mayor cantidad de proyectos para postular.</p> <p>Becas.</p>	<p>Unidocentes OPORTUNIDADES</p> <p>Proyecto "movámonos por la Educación Pública".</p> <p>Adquisición de recursos pedagógicos, por medio del PME.</p>	<p>Asistentes de la educación OPORTUNIDADES</p> <p>Reconocimiento legal de la función de Asistente de educación (Mineduc: bonos, incentivos SNED, otros).</p> <p>Existencia de profesionales pertenecientes a Programas de Instituciones Públicas que aportan a la escuela (H.P.V.- Habilidades para la vida, SENDA, OPD, P.P.F.-Programa de protección familiar, etc.).</p> <p>Subvenciones: PIE, SEP, Pro-retención y FAEP.</p> <p>Proyecto de rediseño del establecimiento (MINEDUC- FNDR).</p>	<p>Alumnos OPORTUNIDADES</p> <p>Otorgamiento de Prácticas Profesionales por parte del sector empresarial e instituciones públicas y privadas.</p> <p>Becas y beneficios para estudiantes (Mineduc, Junaeb, otros)</p> <p>Proyectos concursables que financian iniciativas.</p>

ESTUDIO DE PERCEPCIÓN - ENCUESTAS

Como etapas del proceso participativo de levantamiento de información que permitieran recoger opiniones, inquietudes y visiones de los diferentes grupos de interés, se realizó una encuesta, entrevistas y talleres para recoger información. Los grupos de interés abordados son: Autoridades del DEM, Directivos de establecimientos educacionales, docentes, asistentes de la educación, alumnos y apoderados.

Los resultados de las instancias de participación se sistematizan para que sus resultados y opiniones observadas se conjuguen como parte del plan estratégico institucional del DEM de Ovalle.

El instrumento encuesta se aplicó a:

- Alumnos
- Docentes
- Asistentes de la educación.

El universo objetivo de este estudio de percepción fue el 100% de los docentes, el 100% de los asistentes de la educación y el 100% de los estudiantes de 7° año básico a 4° año medio. Los resultados se expresan en dos grupos, por una parte el grupo de los alumnos o receptores del servicio educativo, y por la otra parte el grupo de funcionarios que prestan servicios como parte del recurso humano que facilita la entrega del servicio, que es docentes y asistentes de la educación.

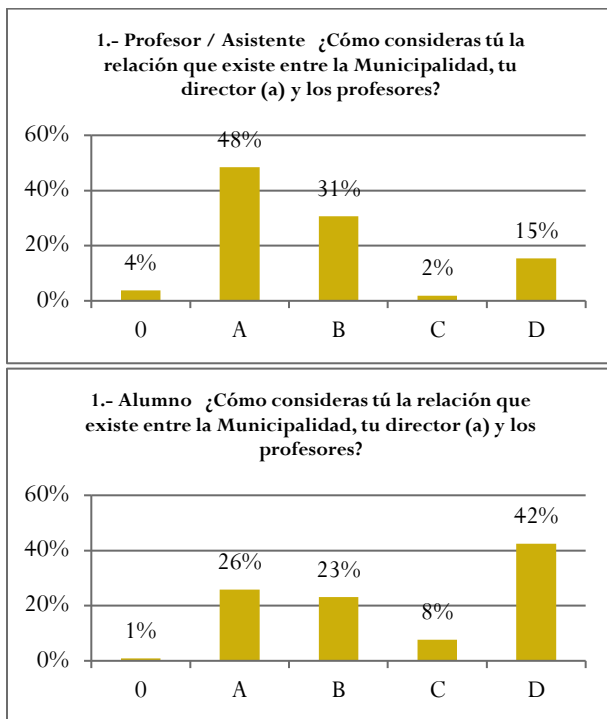
PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENCUESTA

1.- ¿Cómo consideras tú la relación que existe entre la Municipalidad, tu director (a) y los profesores?

A	Una estrecha relación
B	Una relación distante
C	No hay relación
D	No me alcanzo a dar cuenta de dicha relación

Los resultados obtenidos presentan diferencias dependiendo el grupo de interés que fue consultado. Para los profesores y asistentes de la educación, la relación con las instancias de liderazgo del sistema representa principalmente (B=48%), "UNA ESTRECHA RELACIÓN". Los alumnos declaran reconocer en la primera alternativa, "UNA ESTRECHA RELACIÓN" un 26%, pero

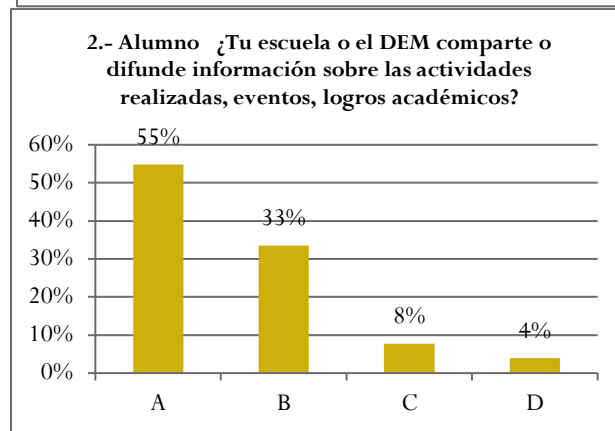
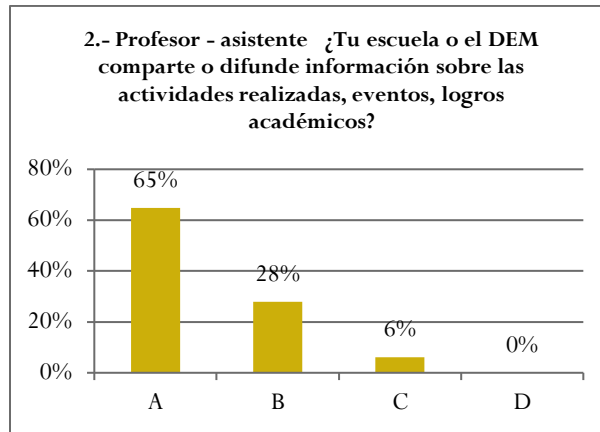
su falta de información acerca de la calidad de relación entre los líderes del sistema es lo que más destaca, señalando en un 42% que “NO ME ALCANZO A DAR CUENTA DE DICHA RELACIÓN”



2.- ¿Tu escuela o el DEM comparte o difunde información sobre las actividades realizadas, eventos, logros académicos, logros de los docentes, etc? / ¿Tu escuela comparte información sobre las actividades realizadas, eventos, logros de tus compañeros, etc.?

A	Siempre informan
B	A veces nos informan
C	Casi nunca
D	No me importa

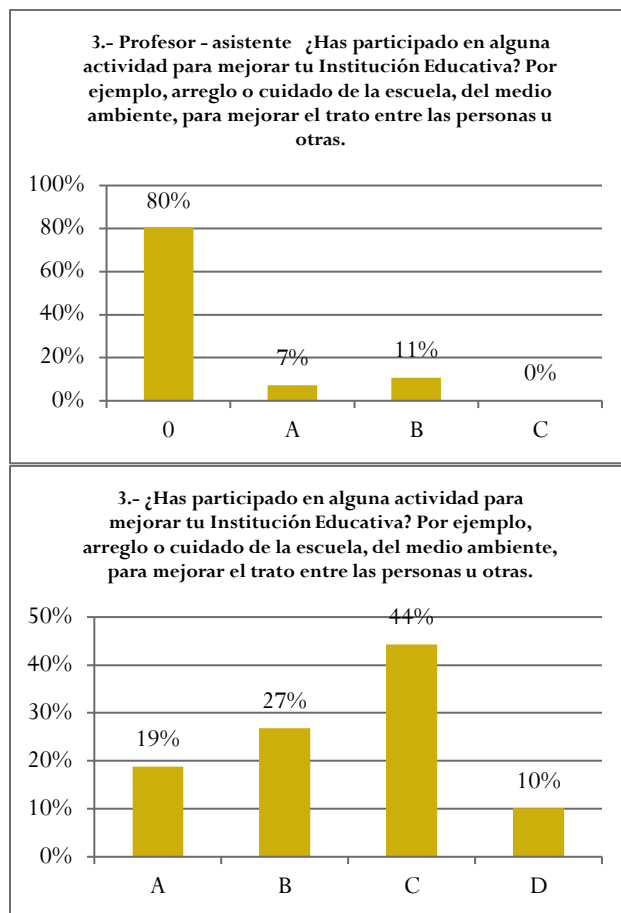
Los resultados que se pueden observar dan cuenta de importantes niveles de información, tanto para el cuerpo docente y de asistentes de la educación como para los alumnos. En ambos grupos se supera el 50% de encuestados que señalan que “SIEMPRE INFORMAN”. La información que entregan los líderes debe ser considerada como adecuada en cuanto a niveles y también adecuada en cuanto al ambiente de transparencia, información y reconocimiento de logros.



3.- ¿Has participado en alguna actividad para mejorar tu Institución Educativa? Por ejemplo, arreglo o cuidado de la escuela, del medio ambiente, para mejorar el trato entre las personas u otras.

A	Siempre participo
B	Participo cuando son entretenidas
C	Casi nunca participo
D	No me importa

La Participación. Esta pregunta busca conocer los niveles de compromiso con los que se autoevalúan los encuestados. Se espera que a un mejor ambiente o clima laboral o estudiantil, mayores sean los compromisos y participaciones efectivas de los grupos de interés. Los resultados aquí si marcan importantes diferencias, los docentes y asistentes de la educación señalan en un 80% que “SIEMPRE PARTICIPA”, que llega al 87% si se le agrega la alternativa B. En cambio los alumnos que indican A o B, llegan a 46%, que si bien puede ser considerado bueno es inferior comparativamente al otro grupo consultado.

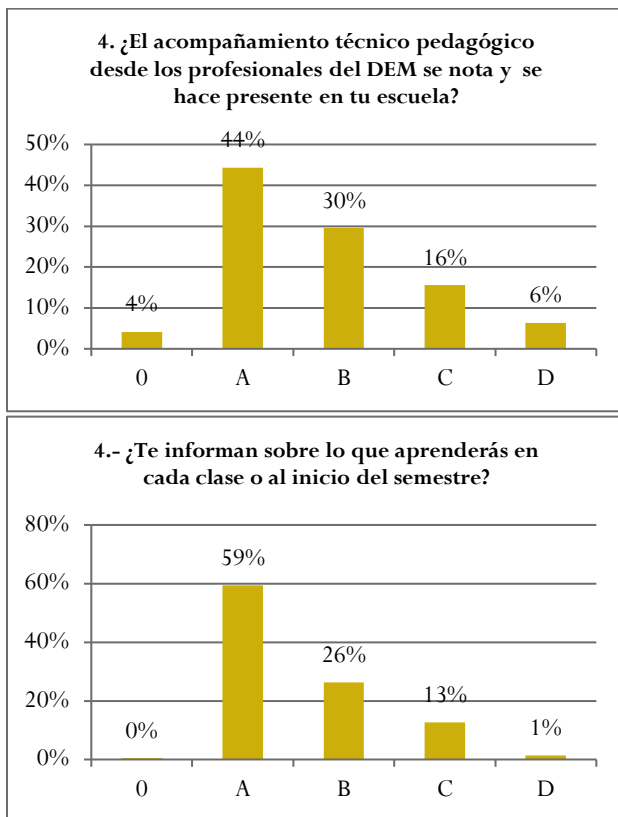


4.- Profesores: ¿El acompañamiento técnico pedagógico desde los profesionales del DEM se nota y se hace presente en tu escuela? / Alumnos: Queremos saber sobre cómo estás aprendiendo y cómo te ayudan tus profesores para que aprendas ¿Te informan sobre lo que aprenderás en cada clase o al inicio del semestre?

A	Siempre
B	Casi Siempre
C	A veces
D	Nunca

Se busca conocer los niveles de colaboración y de preparación de los temas a abordar en clases, desde la planificación y acompañamiento central como también desde UTP y profesores. Aquí la evaluación al acompañamiento que entrega el DEM, un 40% dice “SIEMPRE” y un 30% “CASI SIEMPRE”, la sumatoria de ambas respuesta consideradas como positivas es alto. Por su parte los alumnos también evalúan muy positivamente la información que reciben desde sus profesores

acerca de las unidades a tratar y de los aprendizajes esperados, con un 85% que suman el “SIEMPRE” y “CASI SIEMPRE”.

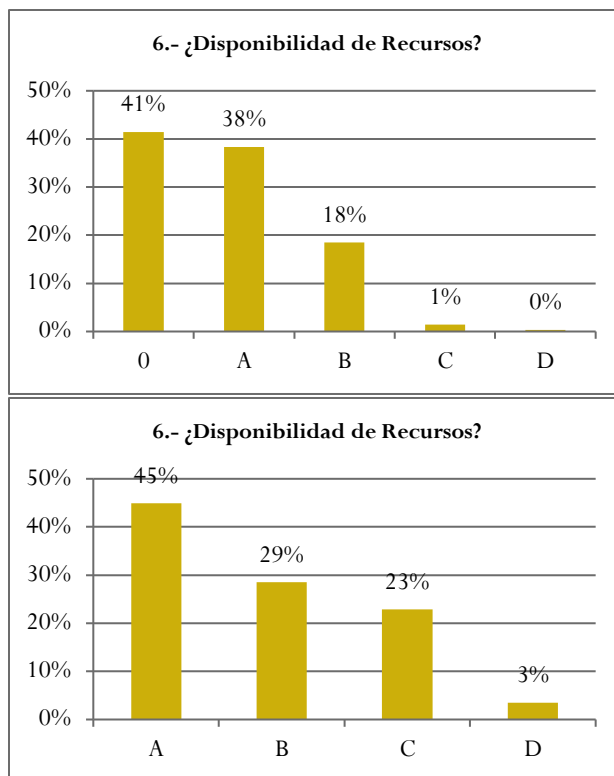


6.- Profesores – Asistentes: ¿Tu escuela cuenta con todos los implementos y equipamiento para un adecuado proceso de enseñanza? Están disponibles, están a tiempo, están en cantidad suficiente, están en buenas condiciones. Alumnos: ¿Te brindan ayudas adicionales que te permiten aprender mejor? Por ejemplo, materiales, libros, afiches, programas por computadora o páginas de internet, entre otras.

A	Siempre
B	Casi Siempre
C	A veces
D	Nunca

Se busca conocer la percepción que tienen estos grupos de interés como usuarios del sistema. El área de percepción es la de recursos, en particular saber si sienten que cuentan con los recursos necesarios para el proceso enseñanza – aprendizaje. Las opiniones vertidas dan cuenta

que un 79 % de los docentes y asistentes de la educación consideran que los recursos están disponibles “SIEMPRE” o “CASI SIEMPRE”, que en sí mismo es una evaluación alta. Además en ese grupo nadie señaló que “NUNCA” están disponibles. Por su parte el alumnado presenta una visión más crítica, señalando un promedio más cercano al “CASI SIEMPRE”.

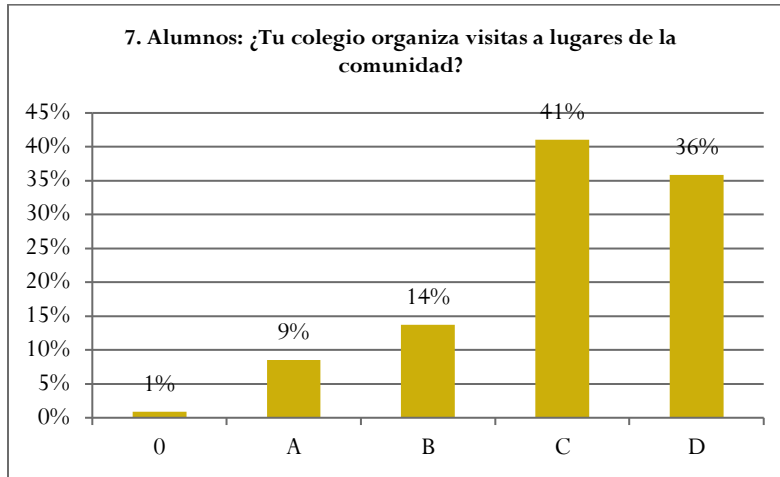


7.- Queremos saber sobre las actividades que tu escuela realiza con la comunidad (población, barrio, ciudad, pueblo, localidad, hogares, otros.) ¿Tu colegio organiza visitas a lugares de la comunidad?

A	Siempre
B	Casi Siempre
C	A veces
D	Nunca

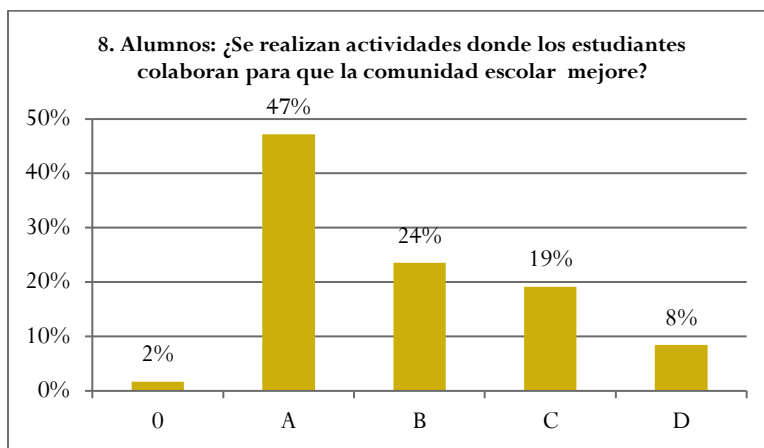
Esta pregunta forma parte del grupo de búsqueda de la percepción de participación con la comunidad, al igual que la siguiente. Se encuentran resultados distintos, aunque el consultado es siempre el alumno. Es decir que un 41% dice que “a veces” se organizan salidas a sectores de la comunidad,

pero cuando la pregunta es si se colabora con la comunidad un 47% dice que si se realizan. Ambos niveles de respuesta dan espacio de mejoras a la percepción de los jóvenes



8.- ¿Se realizan actividades donde los estudiantes colaboran para que la comunidad escolar mejore?

A	Si se realizan
B	Las considero cuando son entretenidas
C	No se realizan
D	No me importa

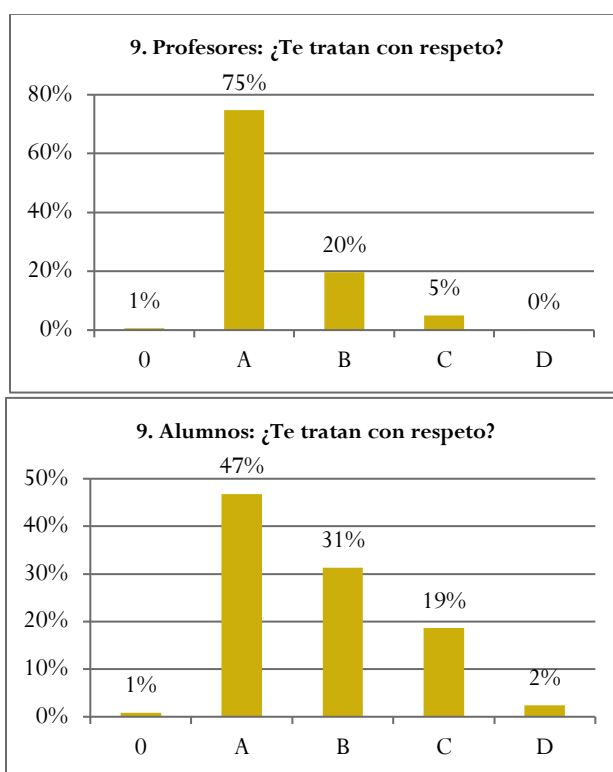


9.- Nos gustaría que nos digas cómo te tratan las personas en tu escuela ¿Te tratan con respeto?

--	--

A	Siempre
B	Casi Siempre
C	A veces
D	Nunca

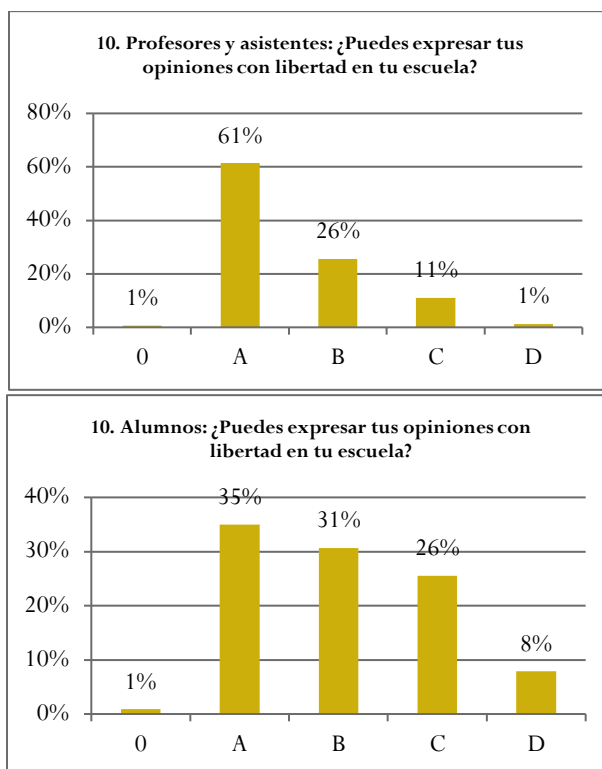
Las preguntas 9, 10 y 11, tienen que ver con la convivencia al interior del establecimiento escolar, las tres con la misma escala de respuestas. En la pregunta 9 se consultó acerca del trato con respeto, en la 10 acerca de la libertad de opinión y en la 11 acerca de la difusión o conversación de las normas de convivencia que permiten estructurar la socialización y además predisponer conductas por medio del conocimiento del marco regulatorio del comportamiento.



Para los docentes y asistentes de la educación es más evidente el trato con respeto que se da al interior de la unidad educacional, con 95% de “SIEMPRE” y “CASI SIEMPRE”. Los alumnos en este mismo rango se empinan con 78% de percepciones. Solo en los alumnos se observan respuestas con “NUNCA” me tratan con respeto, que si bien es de sólo el 2%, es bueno atenderlo.

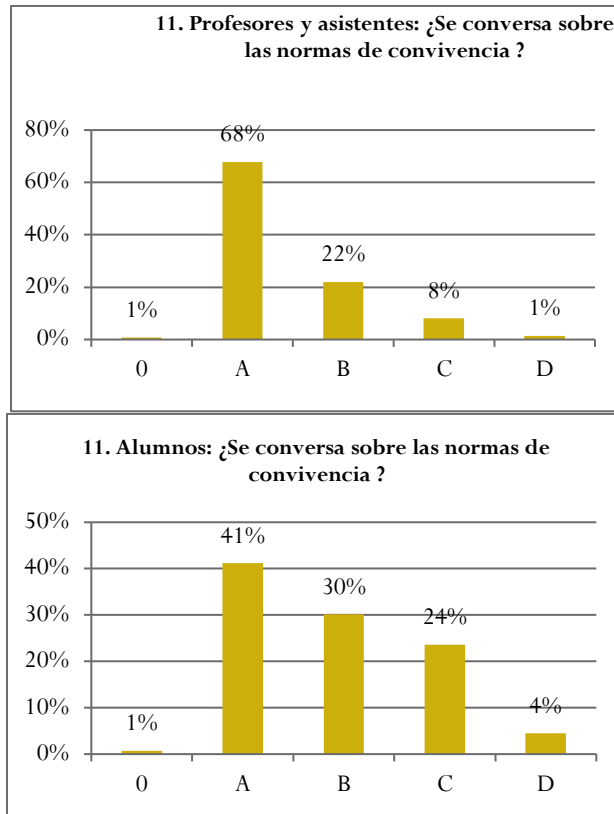
10.- ¿Puedes expresar tus opiniones con libertad en tu escuela?

La libertad de opinión nuevamente es más clara para profesores y asistentes de la educación que para los alumnos, pero tiene que ver también con la percepción que cada grupo tiene del rol que juega en la institución. Así un 87% de “SIEMPRE” y “CASI SIEMPRE” son indicados por los funcionarios. Nuevamente, al proponer las respuestas como escala, podemos decir que la media de los alumnos está en “CASI SIEMPRE” al momento de sentirse libre de opinar.



11.- ¿Se conversa sobre las normas de convivencia con tus profesores y compañeros?

Las normas de convivencia tienen el mismo distributivo de respuestas que las dos consultas anteriores, con un 90% de funcionarios diciendo que es un tema que se conversa y con la media de alumnos en “CASI SIEMPRE”.

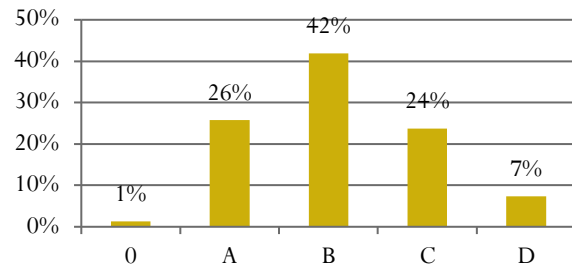


12.- ¿Tu escuela o la municipalidad ofrecen actividades extraescolares que potencien tus habilidades, mejoren tus resultados académicos o calidad de vida?. Ej. Deportes, Idiomas, Talleres artísticos, preuniversitarios, otros.

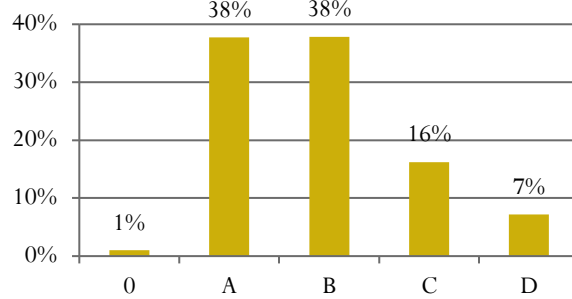
A	Muchas
B	Algunas
C	Pocas
D	Nada

Las actividades extraescolares forman parte importante del desarrollo personal de los alumnos, ¿se ofrecerán por este sostenedor? La media de las respuestas en ambos grupos encuestados está en la letra “B”, señalando que se ofrecen “ALGUNAS” actividades extraescolares, dejando un importante espacio de mejora. Este espacio de mejora debe ser interpretado por el DEM y las escuelas, si es un espacio para ofrecer más actividades o si se debe mejorar la percepción y conocimiento de las actividades que ya se están llevando adelante.

11. Profesores y asistentes: ¿Tu escuela o la municipalidad ofrecen actividades extraescolares ?



11. Alumnos: ¿Tu escuela o la municipalidad ofrecen actividades extraescolares ?



ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE LA GESTIÓN

Entre los elementos a analizar para generar un diagnóstico efectivo, está la realidad que nos muestra la información disponible, la información oficial o aquellos indicadores que se construyen para la toma de decisiones internas. Son una serie de datos que conforman una lista de resultados de la gestión realizada hasta el día de hoy por el DEM y sus establecimientos.

Tabla 59: Resumen de Indicadores de Gestión.

Establecimientos y Educación	Número de Establecimiento	81	Constante y representa el 84,3% de los presentes en el territorio comunal.
	Educación Parvularia y Básica	30	Son Prebasica + básica
	Educación Básica	42	Son solo básica
	Educación Básica y Media	4	1 Polivalente y el otro TP / + básica 1 HC y un TP
	Educación Media	2	
	Escuela Especial	1	Cerraría la otra que existe en la comuna
Matrícula y Asistencia	Matrícula 2015	13.147	178 matrículas menos explicado por la Ed. Básica
	Matrícula 2016	12.969	-4,1% nacional y en Ovalle un -1,35%
	Asistencia 2015	91%	Mantener es el desafío
	Asistencia 2016	92%	Mantener es el desafío
Indicadores de Resultado	Promoción 2014 / 2015	84% / 84,3%	
	Reprobación 2014 / 2015	5% / 6,7%	643/ 866 alumnos reprobados

Puntajes PSU	PSU Lenguaje 2013 / 14 / 15	410 / 429 / 424	
	PSU Matemáticas 2013 / 14 / 15	415 / 427 / 438	Al alza
Categorización de Establecimientos	Alto	0	Se evaluaron 31 establecimientos
	Medio	14	
	Medio Bajo	12	
	Insuficiente	5	Efectos sobre el R.O.
Excelencia	Excelencia Académica	17 establecimientos	13 de ellos con 100%
	SNED	8 de 18	Establecimientos
Indicadores Sociales en Educación	IVE Comunal	85,9%	
	Alumnos Prioritarios Ovalle	8.646 / 66,7%	
	Alumnos Preferentes Ovalle	3.721 / 28,7%	
	Prioritarios + Preferentes	12.367 / 95,4%	Es superior al IVE
PIE	Establecimientos	49	
	Alumnos atendidos	2.278 / 17,6%	
	Aumento en dos años	630	
Evaluación docente	Básico – Insatisfactorio / Total	29-3 / 116	2014
	Básico – Insatisfactorio / Total	31-0 / 126	2015

Con respecto a los establecimientos educacionales y el tipo de educación que se entrega en ellos, se debe reconocer como política comunal “mantener el servicio educativo en todo el territorio”. Así se ha mantenido un gran número de establecimientos educacionales, haciendo esfuerzo por dotar de profesores y recursos a las escuelas

rurales, aun cuando el número de alumnos sea menor. Los pobladores rurales no son obligados a estudiar en escuelas urbanas alejadas de sus casas, la educación se les lleva a sus territorios. Esta decisión de bienestar para los jóvenes es una gran condicionante para la manera de gestionar el DEM de Ovalle y también significa un importante esfuerzo de recursos.

La educación municipal de Ovalle es el principal oferente de este servicio en la comuna y en la provincia, siendo predominante en todos los niveles educacionales.

La matrícula anual ha sido prácticamente constante, con pocas disminuciones, situación atípica al compararla con la realidad de la educación municipal a nivel nacional. Sin embargo, considerando el menor crecimiento de la población entre 1 año y 15 años de edad, se debe tener cautela al momento de proyectar la matrícula de los próximos años, se debe ser conservador.

La asistencia a clases está en niveles muy altos, convirtiéndose también en un indicador que podría estar cerca de su techo. Se debe ser conservador en las proyecciones futuras de este ratio.

La promoción se mantiene en torno al 84% para todo el sistema de educación municipal. La reprobación subió de 5% a 6,7%, lo que equivale a un aumento de 223 alumnos que repitieron con respecto al año anterior.

El indicador que puede causar preocupación es el de retiro, alumnos que iniciaron el año escolar pero que lo abandonaron antes de su término. Para el año 2014, 1.465 alumnos y para el año 2015, 1.149 alumnos figuran retirados. En Chile es del orden del 2 al 2,5% anual, estando la municipalidad de Ovalle como sostenedor en 11% y 9% respectivamente. Este indicador debe ser perfeccionado para su análisis, porque el retiro en una comuna con oferta mayoritariamente de un solo sostenedor, tiende a tener como contraparte un aumento en la matrícula del mismo sostenedor pero en otro establecimiento. Los alumnos que abandonan una escuela municipal de Ovalle, probablemente se matriculen en otra escuela municipal de Ovalle, y hasta este punto eso no está analizado, por lo que este indicador de retiro no es fiable aún y el departamento de educación está trabajando en la construcción de indicadores confiables que le permitan hacer gestión y evaluar la misma. Iniciativas en esta área se recomienda sean tomadas en el periodo siguiente.

Los resultados de las pruebas PSU marcan mejoras sistemáticas en Matemáticas y resultados cambiantes en lenguaje.

Indicadores contradictorios en sus resultados fueron el de categorización de establecimientos educacionales, que presenta 17 de los evaluados en "Medio Bajo" o

“Insuficientes” y, por otra parte 17 establecimientos presentan excelencia académica y 18 con SNED.

ANÁLISIS ESTRATAÉGICO. POLÍTICA EDUCATIVA, MISIÓN. VISIÓN, PRINCIPIOS

La Ilustre Municipalidad de Ovalle, a través de su Departamento de Educación Municipal, ha elaborado desde el año 2015, un trabajo participativo, que se reforzó durante el año 2016, para definir los conceptos elementales y trascendentes de su quehacer educativo.

Política Educativa Comunal.

El planteamiento de una política comunal de educación, responde a la necesidad de establecer una estrategia comunal que guíe a todos los establecimientos educacionales de su dependencia, en acciones comunes de mejoramiento continuo. Este considera dos elementos trascendentales:

VISIÓN

“Ser una organización efectiva que gestione educación inclusiva de calidad”

La Visión es cómo vemos a futuro la educación municipal que queremos construir, responde al sueño comunal respecto de la educación que soñamos lograr y la misma hace referencia a que a través de los 81 establecimientos en nuestra administración ofreceremos educación con logro de resultados efectivo en nuestros estudiantes y para todos por igual así también entregar las condiciones necesarias para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

En la cultura organizacional esto deberá trascender y mantenerse en el tiempo, siendo las personas las que adquieren las visiones institucionales ya instalada.

Por su parte en la Misión se refleja lo que queremos hacer al corto y mediano plazo, es la declaración de nuestros propósitos. Los trabajos participativos del DEM de Ovalle reflejan con claridad y en su primer término que se dedican a “educar”.

MISIÓN

“Gestionar con efectividad condiciones que aseguren una educación municipal inclusiva y de calidad para todos nuestros estudiantes de la provincia del Limarí”

El sujeto del servicio son todos quienes quieran acceder a la educación municipal sean niños, jóvenes y adultos, entendiendo como ello a todo ciudadano de la comuna de Ovalle, sin ningún tipo de distingo ni discriminación.

Según la misión, DEM Ovalle quiere enmarcarse en el sello distintivo de la "efectividad" para con los establecimientos a su cargo en la generación y entrega de las condiciones necesarias para alcanzar una educación de calidad en el logro de los aprendizajes y desarrollo personal y social de todos los estudiantes que opten por formarse en la educación municipal en nuestra comuna.

En relación al párrafo anterior se dispondrá de todas las unidades del departamento de educación para trabajar articulada y sinérgicamente en pro de los establecimientos, resguardando el cumplimiento de la normativa y legislación vigente integrando las políticas de la Reforma Educativa.

Planificación Estratégica. Objetivos

Para la planificación se utilizó el modelo de gestión que permite estructurar, por áreas de la gestión, la planificación del quehacer de este sostenedor. La elección se basa en que este modelo permite mantener el lenguaje utilizado por los docentes desde la construcción de los Planes de Mejoramiento de la Gestión (PME), de cada establecimiento educacional. Como herramienta de gestión del departamento de educación, gran parte de los gestores son o están familiarizados con la planificación docente, lo que permite asumir que son conceptos y herramientas que servirán para todo el periodo del PADEM.

Áreas del modelo de gestión

Se establecen cuatro áreas del modelo de gestión, en una etapa inicial, se propone impulsar un conjunto de acciones que pretenden fortalecer la gestión administrativa y educativa de los establecimientos, además de impulsar una buena convivencia escolar, para mejorar los aprendizajes. También acciones que complementen lo anterior y que vayan en la dirección de trabajar con los Padres y Apoderados e incentivar a los estudiantes y sus familias en el desarrollo de una vida sana y cuidado del medio ambiente. Finalmente, trabajar firmemente en el perfeccionamiento y capacitación de los docentes y asistentes de la educación para que adquieran competencias y habilidades acordes con los nuevos tiempos.

1. Área Liderazgo.
2. Área Gestión Curricular.
3. Área Convivencia escolar y apoyo a los estudiante.
4. Área Recursos.

MATRIZ DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

ÁREAS DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	SUB-ÁREAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	VERIFICADOR	METAS AÑO1	METAS AÑO 2	METAS AÑO 3	METAS AÑO 4
1. LIDERAZGO	Asegurar un funcionamiento organizado y sinérgico del sistema educativo comunal, reconocido por sus altos estándares de gestión, mediante el <u>trabajo colaborativo entre los establecimientos y el Departamento de Educación</u> alcanzando una educación de calidad e inclusiva para nuestros estudiantes.	Liderazgo del sostenedor.	Consolidar lineamientos de apoyo a la gestión de las unidades educativas.	Lineamientos definidos a través de mesas técnicas. (N° de jornadas de trabajo en mesas técnicas realizadas / N° de jornadas de trabajo en mesas técnicas según el Plan.) *100	Informe anual de gestión.	Definir en plan anual operativo lineamientos de corto y largo plazo.	Incorporar en el Plan anual lineamientos.	Incorporar en el Plan anual lineamientos.	Incorporar en el Plan anual lineamientos.
			Asegurar el cumplimiento de las políticas de reforma educativa exigidas por Mineduc.	(N° de acciones de la Reforma Educacional ejecutadas / N° de acciones de la Reforma Educacional que debe ejecutar) *100	Plan Anual Operativo del Departamento de Educación. Informe evaluativo del Plan Anual Operativo	Mesas técnicas trimestrales. 30% de los establecimientos instalan lineamientos comunales en sus PEI.	Mesas técnicas bimensuales. 50% de los establecimientos instalan lineamientos comunales en sus PEI.	Mesas técnicas bimensuales. 70% de los establecimientos instalan lineamientos comunales en sus PEI.	Mesas técnicas mensuales. 100% de los establecimientos instalan lineamientos comunales en sus PEI.

			Consolidar una metodología de Planificación Estratégica Institucional Participativa que incorpore la Elaboración de la política educativa comunal.	PADEM elaborado. POA elaborado. N° reuniones participativas por año para formular el PADEM N° de herramientas de gestión elaboradas por cada año	PADEM (instrumento de gestión interna). POA anual desde 2020	Adopción de metodología de Planificación Estratégica (PADEM y POA) 30% de los establecimientos instalan herramientas de gestión desde los lineamientos comunales en sus PEI.	Planificación Estratégica Hacer el PADEM y POA 50% de los establecimientos instalan herramientas de gestión desde los lineamientos comunales en sus PEI.	Planificación Estratégica Hacer el PADEM y POA 70% de los establecimientos instalan herramientas de gestión desde los lineamientos comunales en sus PEI.	Planificación Estratégica Hacer el PADEM y POA 100% de los establecimientos instalan herramientas de gestión desde los lineamientos comunales en sus PEI.
			Establecer y Mejorar indicadores de gestión docente para elevar el logro de los aprendizajes por medio de una evaluación de los índices educativos comunales de manera constante.	Matrícula: ((Matrícula de Alumnos del Sostenedor año t) – (Matrícula de Alumnos del Sostenedor año t-1)) / (Matrícula de Alumnos del Sostenedor año t-1) *100	Informe Ejecutivo del Plan. Establecimiento de Metas Anuales	Definición de Indicadores Seguimiento periódico al 50% de los establecimientos Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.	Seguimiento periódico al 70% de los establecimientos Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.	Seguimiento periódico al 90% de los establecimientos Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.	Seguimiento periódico al 100% de los establecimientos. Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.
				Asegurar resultados escolares. ((Resultados de Alumnos del Sostenedor año t) – (Resultados de Alumnos del	Informe Ejecutivo del Plan. Establecimiento de Metas Anuales	Definición de Indicadores Seguimiento periódico al 50% de los establecimientos Definir acciones	Seguimiento periódico al 70% de los establecimientos Definir acciones	Seguimiento periódico al 90% de los establecimientos Definir acciones	Seguimiento periódico al 100% de los establecimientos. Definir acciones

				<p>Sostenedor año t-1) / (Resultados de Alumnos del Sostenedor año t-1) * 100</p>		<p>para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>45% de los estudiantes pertenecen al rango de Insuficiente según Simce</p>	<p>para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>35% de los estudiantes pertenecen al rango de Insuficiente según Simce</p>	<p>para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>30% de los estudiantes pertenecen al rango de Insuficiente según Simce</p>	<p>para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>25% de los estudiantes pertenecen al rango de Insuficiente según Simce</p>
				<p>Plan de retención y disminución del abandono</p> <p>((Retención de Alumnos del Sostenedor año t) – (Retención de Alumnos del Sostenedor año t-1)) / (Retención de Alumnos del Sostenedor año t-1) * 100</p>	<p>Informe Ejecutivo del Plan.</p> <p>Establecimiento de Metas Anuales</p>	<p>Definición de Indicadores</p> <p>Seguimiento periódico</p> <p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p>	<p>Seguimiento periódico</p> <p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p>	<p>Seguimiento periódico</p> <p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p>	<p>Seguimiento periódico</p> <p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p>
				<p>Plan de mejoramiento de PSU y SIMCE</p> <p>((Resultados de Alumnos del Sostenedor año t) – (Resultados de Alumnos del Sostenedor año t-1)) / (Resultados de Alumnos del Sostenedor año t-1) * 100</p>	<p>Informe Ejecutivo del Plan.</p> <p>Establecimiento de Metas Anuales</p>	<p>Definición de Indicadores</p> <p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>Elevar los resultados de simce un 10% para 4° básico y 2° medio para lenguaje y matemática</p>	<p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>Elevar los resultados de simce un 10% para 4° básico y 2° medio lenguaje y matemática</p>	<p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>Elevar los resultados de simce un 10% para 4° básico y 2° medio lenguaje y matemática</p>	<p>Definir acciones para mejora de resultados que se reflejan en los ratios.</p> <p>Elevar los resultados de simce un 10% para 4° básico y 2° medio lenguaje y matemática</p>

						Elevar los resultados de PSU un 10% en lenguaje y matemática	Elevar los resultados de PSU un 10% en lenguaje y matemática	Elevar los resultados de PSU un 10% en lenguaje y matemática	Elevar los resultados de PSU un 10% en lenguaje y matemática
			Construir un sistema de difusión de información y logros del DEM y los E.E.	Plan de Comunicación y Difusión construido	Informe Ejecutivo del Plan.	Levantamiento de necesidades de comunicación Definir un sistema de comunicación Definir una política de difusión Definir el Plan Anual de Difusión	Definir el Plan Anual de Difusión Ejecutar el Plan Anual de Difusión	Definir el Plan Anual de Difusión Ejecutar el Plan Anual de Difusión	Definir el Plan Anual de Difusión Ejecutar el Plan Anual de Difusión
			Mantener la clasificación SEP	(N° de evaluaciones con igual o mejor resultado del periodo anterior / N° de evaluaciones realizadas.) *100 Base de criterios: En Recuperación Emergente Autónomo	Evaluaciones Resultados de las evaluaciones Informe Ejecutivo del Plan	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual Mantener el 100%	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual Mantener el 100%	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual Mantener el 100%	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual Mantener el 100%
			Mejorar Categorización SAC de las 31 escuelas categorizadas por la Agencia de Calidad de la Educación.	(N° de evaluaciones con resultado nivel Medio Bajo o en nivel Insuficiente / N° de evaluaciones realizadas.) *100 Base de criterios de categorización 2016: Alto: 0 Medio: 14 Medio Bajo: 12	Evaluaciones Resultados de las evaluaciones Informe Ejecutivo del Plan	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual 54,8% en nivel Medio Bajo o en nivel Insuficiente	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual 51,6% en nivel Medio Bajo o en nivel Insuficiente	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual 48,3% en nivel Medio Bajo o en nivel Insuficiente	Incorporar en el plan de Acompañamiento Anual 45,1% en nivel Medio Bajo o en nivel Insuficiente

				Insuficiente: 5					
			Generar Alianzas comunidad escolar-entorno (redes). Etapa Educación Superior	N° de Alianzas con Educación Superior (CFT y Univ) gestionadas / N° de Alianzas con Educación Superior (CFT y Univ) programadas de ser gestionadas	Plan de gestiones Resultados de las gestiones Informe ejecutivo del Plan	100% de gestiones realizadas	100% de gestiones realizadas	100% de gestiones realizadas	100% de gestiones realizadas
		Liderazgo del director.	Asesorar a las direcciones de los establecimientos en gestión y liderazgo por medio de acompañamiento constante desde las unidades DEM para el logro de sus convenios de desempeño.	(N° de logros de sus convenios de desempeño realizados/ N° de logros de sus convenios de desempeño programados de realizar) *100. % de logro de los convenios de desempeño (ADP). (n° de visita de asesoramiento a las UTP realizadas / N° de visitas de asesoramiento a las UTP planificadas de realizar) *100	Plan de asesorías Informe Ejecutivo del Plan	-El 100% de los establecimientos cumple con las metas comprometidas en el convenio de desempeño. -1 visita de asesoramiento mensual a cada UTP de las escuelas por la UTP del DEM.	El 100% de los establecimientos cumple con las metas comprometidas en el convenio de desempeño. -1 visita de asesoramiento mensual a cada UTP de las escuelas por la UTP del DEM.	El 100% de los establecimientos cumple con las metas comprometidas en el convenio de desempeño. -1 visita de asesoramiento mensual a cada UTP de las escuelas por la UTP del DEM.	El 100% de los establecimientos cumple con las metas comprometidas en el convenio de desempeño. -1 visita de asesoramiento mensual a cada UTP de las escuelas por la UTP del DEM.

		Planificación y gestión de resultados.	Elaborar y definir procedimientos de gestión y análisis de resultados por medio de mesas técnicas de trabajo colaborativas para elevar el nivel de asertividad en la toma de decisiones.	(n° de procedimientos de gestión de resultados elaborados y definidos) / (n° de procedimientos de gestión de resultados programados de elaborar y definir) * 100 (n° de jornadas de trabajo en mesas técnicas realizadas) / (n° de jornadas en mesas técnicas programadas de realizar) *100	Informe Ejecutivo del Plan	1 procedimiento elaborado y definido (construido) para la gestión de información. 1 Base de datos oficial DEM Ovalle nutrida y actualizada en relación a resultados educativos , índices de eficiencia interna de cada EE y características del recurso humano (DEM y escuelas).	40% de los procedimientos elaborados y definidos	75% de los procedimientos elaborados y definidos	100% de los procedimientos elaborados y definidos
			Consolidar un sistema de seguimiento-monitoreo y evaluación del desempeño de los profesores encargados y de directores por ADP por medio de un trabajo en conjunto entre sostenedor y funcionario para elevar la calidad de la gestión educativa en los establecimientos.	Sistema de Monitoreo definido (n° de acciones de monitoreo realizadas) / (n° de acciones de monitoreo programadas de realizar) *100 (n° de acciones de evaluaciones realizadas) / (n° de acciones de evaluaciones programadas de realizar) *100	Informe de Gestión por docente evaluado.	Definición del sistema de Monitoreo realizado 100% del Monitoreo realizado 100% de la Evaluación realizada	100% del Monitoreo realizado 100% de la Evaluación realizada	100% del Monitoreo realizado 100% de la Evaluación realizada	100% del Monitoreo realizado 100% de la Evaluación realizada

			Implementar un Plan de Capacitación y Perfeccionamiento	<p>Funcionarios DEM:</p> <p>Plan de Capacitación a funcionarios DEM diseñado</p> <p>(N° de acciones de capacitación realizadas) / (N° de acciones de capacitación programadas de realizar) * 100</p>	<p>Plan de Capacitación</p> <p>Informe Ejecutivo del Plan</p> <p>Certificados de Capacitación de los funcionarios</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año</p>
				<p>Perfeccionamiento Docente</p> <p>Plan de Capacitación a Docentes diseñado</p> <p>(N° de acciones de capacitación realizadas) / (N° de acciones de capacitación programadas de realizar) * 100</p>	<p>Plan de Capacitación</p> <p>Informe Ejecutivo del Plan</p> <p>Certificados de Capacitación de los funcionarios</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y</p>	<p>Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia.</p> <p>100% de acciones de capacitación realizadas</p> <p>1 un plan de capacitación formulado y</p>

						estructurado para el año	estructurado para el año	estructurado para el año	estructurado para el año
			Perfeccionamiento a funcionarios de escuelas Plan de Capacitación a funcionarios escuelas diseñado (N° de acciones de capacitación realizadas) / (N° de acciones de capacitación programadas de realizar) * 100	Plan de Capacitación Informe Ejecutivo del Plan Certificados de Capacitación de los funcionarios	Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia. 100% de acciones de capacitación realizadas 1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año	Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia. 100% de acciones de capacitación realizadas 1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año	Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia. 100% de acciones de capacitación realizadas 1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año	Plan de Capacitación definido en su construcción utilizando progresivamente los Perfiles, Competencias actuales y las Brechas de competencia. 100% de acciones de capacitación realizadas 1 un plan de capacitación formulado y estructurado para el año	
			Medir y mejorar la satisfacción de la comunidad educativa y el entorno con respecto a los servicios entregados por el DEM y los Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna de Ovalle.	Establecer un Plan de Medición de Satisfacción de Usuarios: (N° de acciones del plan realizadas) / (N° de acciones del Plan de programadas de realizar en el periodo) Nivel (por criterio) de satisfacción de la comunidad (clientes)	Plan de Medición Informe de la medición Recomendaciones de la medición	Plan de Medición Definido Medición realizada al 100% de lo programado. Aplicar 1 diagnóstico de medición de la satisfacción de la comunidad	Medición realizada al 100% de lo programado. Aplicar 1 pauta de medición de la satisfacción de la comunidad	Medición realizada al 100% de lo programado. Aplicar 1 pauta de medición de la satisfacción de la comunidad	Medición realizada al 100% de lo programado. Aplicar 1 pauta de medición de la satisfacción de la comunidad

ÁREAS DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	SUB-ÁREAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS ESTRATÉGICO	INDICADORES	VERIFICADOR	METAS AÑO 1	METAS AÑO 2	METAS AÑO 3	METAS AÑO 4
2. GESTIÓN PEDAGÓGICA	Consolidar una Política de Gestión Pedagógica Comunal de calidad mediante orientaciones técnico pedagógicas de las Instituciones del Sistema Educativo Municipal en función del logro de aprendizajes de los estudiantes, centrada en una educación inclusiva.	Gestión curricular	Institucionalizar lineamientos comunales sobre procedimientos y prácticas de la Gestión Curricular, mediante trabajo colaborativo y asesorías que permitan asegurar la efectiva implementación del currículo.	(N° de lineamientos curriculares institucionalizados en las escuelas emanados por la Unidad Técnico Pedagógica) / (N° de lineamientos curriculares programados para institucionalizar en las escuelas emanados por la Unidad Técnico Pedagógica) *100 (N° de visitas destinadas al trabajo colaborativo y asesorías de los procedimientos y prácticas curriculares <u>realizadas</u>) / (N° de visitas destinadas al trabajo colaborativo y asesorías de los procedimientos y prácticas curriculares de la implementación curricular <u>programadas</u> de realizar) *100	Informe de UTP sobre gestión curricular	10-39% las instituciones educativas instalan de manera efectiva (cubrir, abordar, desglosar, profundizar) a lo menos 2 lineamientos de implementación del currículo. 100% de las visitas de monitoreo realizadas 3% de los estudiantes con posibilidad de movilidad desde el nivel insuficiente, efectivamente movilizado.	40-59% las instituciones educativas instalan de manera efectiva (cubrir, abordar, desglosar, profundizar) a lo menos 2 lineamientos de implementación del currículo. 100% de las visitas de monitoreo realizadas 5% más del año anterior de los estudiantes con posibilidad de movilidad desde el nivel insuficiente, efectivamente movilizado.	60-79% las instituciones educativas instalan de manera efectiva (cubrir, abordar, desglosar, profundizar) a lo menos 2 lineamientos de implementación del currículo. 100% de las visitas de monitoreo realizadas 10% más del año anterior de los estudiantes con posibilidad de movilidad desde el nivel insuficiente, efectivamente movilizado.	80-100% las instituciones educativas institucionaliza de manera efectiva (cubrir, abordar, desglosar, profundizar) a lo menos 6 lineamientos de implementación del currículo. 100% de las visitas de monitoreo realizadas 15% más del año anterior de los estudiantes con posibilidad de movilidad desde el nivel insuficiente, efectivamente movilizado.

				“(N° de estudiantes con movilidad desde un nivel insuficiente a elemental verificados) / (N° de estudiantes con movilidad desde un nivel insuficiente a elemental esperados de lograr) *100”					
		Enseñanza y aprendizaje en el aula.	Consolidar en las instituciones educativas de forma efectiva la diversificación de la enseñanza, proporcionando lineamientos técnicos, con el fin de lograr el acceso, la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes.	(n° lineamientos técnicos comunales para los equipos de aula implementados) / (n° lineamientos técnicos comunales para los equipos de aula programados de implementar) *100.	Informe Ejecutivo del Plan	60% de los establecimientos instalan procedimientos de planificación diversificada. 60% de las Unidades Técnicas Educativas instalan herramientas de monitoreo del trabajo de los equipos de aula.	70% de los establecimientos instalan procedimientos de planificación diversificada. 70% de las Unidades Técnicas Educativas instalan herramientas de monitoreo del trabajo de los equipos de aula.	80% de los establecimientos mejoran procedimientos de planificación diversificada. 80% de las Unidades Técnicas Educativas mejoran herramientas de monitoreo del trabajo de los equipos de aula.	100% de los establecimientos consolidan procedimientos de planificación diversificada. 100% de las Unidades Técnicas Educativas consolidan herramientas de monitoreo del trabajo de los equipos de aula.
		Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	Articular las unidades de apoyo de los establecimientos para el desarrollo académico, afectivo y social de los estudiantes mediante la entrega de lineamientos comunales.	(N° de lineamientos comunales de articulación entregados a las escuelas) / (N° de lineamientos comunales de articulación puestos en práctica por las escuelas) *100	Informe ejecutivo del Plan	El 70% de las unidades educativas elaboran e instala lineamientos de articulación de sus entidades de apoyo (académico-afectivo-social).	El 80% de las unidades educativas instala lineamientos de articulación de sus entidades de apoyo (académico-afectivo-social).	El 90% de las unidades educativas mejoran lineamientos de articulación de sus entidades de apoyo (académico-afectivo-social).	El 100% de las unidades educativas consolidan lineamientos de articulación de sus entidades de apoyo (académico-afectivo-social).

ÁREAS DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	SUB-ÁREAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	VERIFICADOR	METAS AÑO 1	METAS AÑO 2	METAS AÑO 3	METAS AÑO 4
3. FORMACIÓN Y CONVIVENCIA ESCOLAR	Consolidar apoyos interdisciplinarios a través de estrategias que impacten en los indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes, permitiendo la formación integral de las comunidades educativas.	Convivencia escolar.	Sistematizar procedimientos y prácticas comunales que permitan a los EE municipales de la comuna de Ovalle favorecer el desarrollo personal y social de los/as estudiantes a través de asesorías psicosociales con enfoque territorial en los E.E. municipales de la comuna.	(N° procedimientos y prácticas comunales sistematizadas) / (N° procedimientos y prácticas comunales programadas de sistematizar) *100 (N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial realizadas con los E.E municipales de la comuna) / (N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial programadas con los E.E municipales de la comuna)* 100 (Movilidad de los indicadores de desarrollo personal y social de los E.E municipales de la comuna verificados) / (Movilidad de los indicadores de desarrollo personal y social de los E.E municipales de la comuna programada) *100.	Informe Ejecutivo del Plan	Definir los procedimientos y prácticas comunales y su calendario de implementación En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas. El 40% de los E.E mantiene o moviliza sus indicadores de DPS hacia un nivel superior (según el indicador).	En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas. El 60% de los E.E mantiene o moviliza sus indicadores de DPS hacia un nivel superior (según el indicador).	En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas. El 80% de los E.E mantiene o moviliza sus indicadores de DPS hacia un nivel superior (según el indicador).	En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas. El 90% de los E.E mantiene o moviliza sus indicadores de DPS hacia un nivel superior (según el indicador).
			Equipos de convivencia articulados con los	(N° de equipos de convivencia articulados con los	Informe ejecutivo del Plan	75% de los equipos articulados	80% de los equipos articulados	90% de los equipos articulados	100% de los equipos articulados

			equipos de gestión.	equipos de gestión) / (N° de equipos de convivencia del sostenedor)* 100					
			Organizar actividades extraescolares a nivel de E.E. y comunal.	Plan de actividades extraescolares definido (N° de actividades extraescolares realizadas / n° de actividades extraescolares programadas) *100	Informe ejecutivo del Plan	Plan definido al 100% 80% de actividades programadas realizadas	Plan definido al 100% 85% de actividades programadas realizadas	Plan definido al 100% 90% de actividades programadas realizadas	Plan definido al 100% 100% de actividades programadas realizadas
			Favorecer la apropiación curricular de la convivencia escolar y la formación ciudadana.	(N° de acciones para favorecer la apropiación realizadas) / (N° de acciones para favorecer la apropiación programadas)*100	Informe Ejecutivo del Plan	70% de acciones realizadas	80% de acciones realizadas	90% de acciones realizadas	100% de acciones realizadas
			Reglamentos de convivencia escolar ajustados a normativa vigente.	(N° de reglamentos de convivencia revisados y ajustados) / (N° de reglamentos de convivencia existentes)* 100	Informe Ejecutivo del Plan Reglamentos de Convivencia	70% de Reglamentos Ajustados	80% de Reglamentos Ajustados	90% de Reglamentos Ajustados	100% de Reglamentos Ajustados
			Contar con duplas psicosociales de acuerdo a los perfiles profesionales definidos.	(N° de duplas psicosociales gestionadas para su incorporación / n° de duplas psicosociales programados de gestionar) *100	Informe Ejecutivo del Plan	75% de gestiones programadas realizadas	80% de gestiones programadas realizadas	90% de gestiones programadas realizadas	100% de gestiones programadas realizadas
		Formación.	Sistematizar los procedimientos y prácticas comunales que permitan a los EE municipales de la comuna de Ovalle	Definir N° de procedimientos y prácticas a establecer. (N° procedimientos	Informe Ejecutivo del Plan	Definir los procedimientos y prácticas a implementar	Definir los procedimientos y prácticas a implementar	Definir los procedimientos y prácticas a implementar	Definir los procedimientos y prácticas a implementar

			<p>desarrollar la formación integral de los/as estudiantes basadas en políticas y normativas vigentes a través de asesorías psicosociales con enfoque territorial en los E.E. municipales de la comuna.</p>	<p>y prácticas comunales sistematizadas) / (N° procedimientos y prácticas comunales a sistematizar)* 100</p> <p>(N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial realizadas con los E.E municipales de la comuna) / (N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial programadas con los E.E municipales de la comuna) * 100</p> <p>(N° de E.E que planifican, ejecutan, monitorean y ejecutan un Plan de Formación) / (N° de establecimientos del sostenedor) *100</p> <p>(N° indicadores de desarrollo personal y social de los E.E municipales de la comuna que logra movilidad) / (N° indicadores de desarrollo personal y social de los E.E municipales de la comuna) *100</p>		<p>100% de prácticas comunales definidas son implementadas.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p> <p>El 100% de E.E municipales planifica, monitorea, y evalúa un plan de formación/plan de gestión en convivencia escolar, en relación a PEI, OAT y Bases curriculares, considerando el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Un 10% de los indicadores de desarrollo personal y social logra movilidad, distintos a los logrados los años anteriores</p>	<p>100% de prácticas comunales definidas son implementadas.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p> <p>El 100% de E.E municipales planifica, monitorea, y evalúa un plan de formación/plan de gestión en convivencia escolar, en relación a PEI, OAT y Bases curriculares, considerando el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Un 15% de los indicadores de desarrollo personal y social logra movilidad, distintos a los logrados los años anteriores</p>	<p>100% de prácticas comunales definidas son implementadas.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p> <p>El 100% de E.E municipales planifica, monitorea, y evalúa un plan de formación/plan de gestión en convivencia escolar, en relación a PEI, OAT y Bases curriculares, considerando el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Un 20% de los indicadores de desarrollo personal y social logra movilidad, distintos a los logrados los años anteriores</p>	<p>100% de prácticas comunales definidas son implementadas.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p> <p>El 100% de E.E municipales planifica, monitorea, y evalúa un plan de formación/plan de gestión en convivencia escolar, en relación a PEI, OAT y Bases curriculares, considerando el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Un 30% de los indicadores de desarrollo personal y social logra movilidad, distintos a los logrados los años anteriores</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>Potenciar la identificación de los jóvenes y sus familias con la educación municipal.</p>	<p>Definición de un Plan de Identificación</p> <p>(N° de acciones de Identificación realizadas) / (N° de acciones de identificación programadas en el Plan)*100</p>	<p>Informe Ejecutivo del Plan</p>	<p>Plan definido</p> <p>100% de acciones realizadas</p>	<p>100% de acciones realizadas</p>	<p>100% de acciones realizadas</p>	<p>100% de acciones realizadas</p>
		<p>Participación y vida democrática</p>	<p>Instalar procedimientos y prácticas comunales que permitan a los EE municipales de la comuna de Ovalle, desarrollar en la comunidad educativa actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad a través de asesorías psicosociales territoriales.</p>	<p>Definir los procedimientos y prácticas comunales a ser instaladas</p> <p>(N° procedimientos y prácticas comunales instaladas) / (N° de procedimientos y prácticas comunales programadas de instalar) * 100</p> <p>(N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial realizadas con los E.E municipales de la comuna) / (N° de asesorías psicosociales con enfoque territorial programadas de realizar en los E.E municipales de la comuna)* 100</p>	<p>Informe Ejecutivo del Plan</p>	<p>Procedimientos y prácticas comunales a ser instaladas quedan definidos.</p> <p>100% de procedimientos y prácticas comunales declaradas en los POA.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p>	<p>70% de procedimientos y prácticas comunales instaladas en los PEI de los EE.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p>	<p>80% de procedimientos y prácticas comunales instaladas en los PEI de los EE.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p>	<p>100% de procedimientos y prácticas comunales instaladas en los PEI de los EE.</p> <p>En el 100% de los E.E municipales se realiza al menos 1 asesoría psicosocial mensual con procedimientos y prácticas sistematizadas.</p>

				(N° de E.E municipales que desarrollan acciones en la sub dimensión de participación y vida democrática) / (N° de E.E municipales)* 100		100% de los E.E. municipales desarrolla al menos 1 acción relacionadas con participación y vida democrática.	100% de los E.E. municipales desarrolla al menos 1 acción relacionadas con participación y vida democrática.	100% de los E.E. municipales desarrolla al menos 1 acción relacionadas con participación y vida democrática.	100% de los E.E. municipales desarrolla al menos 1 acción relacionadas con participación y vida democrática.
			Fortalecer la participación de los E.E. en actividades en y con la comunidad que les rodea.	Definir un Plan de participación comunal de los Establecimientos Educativos (N° de acciones de participación realizadas) / (N° de acciones de participación programadas en el Plan)	Informe ejecutivo del Plan	Plan de participación definido en el POA. 100% de las acciones de participación programadas en el Plan se realizan	100% de las acciones de participación programadas en el Plan se realizan	100% de las acciones de participación programadas en el Plan se realizan	100% de las acciones de participación programadas en el Plan se realizan
ÁREAS DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	SUB-ÁREAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	VERIFICADOR	METAS AÑO 1	METAS AÑO 2	METAS AÑO 3	METAS AÑO 4
4. RECURSOS	Fortalecer los resultados y procedimientos comunales de gestión de recursos a través de canales de comunicación y articulación efectiva entre los distintos estamentos DEM y escuelas para favorecer el desarrollo de los Proyectos	Gestión de Recursos humanos.	Gestionar el personal competente a todos los establecimientos y unidades del DEM por medio de procedimientos transparentes y efectivos de selección, contratación, evaluación, desvinculación y perfeccionamiento para elevar la calidad educativa de la comuna.	Definir una política general de mantenimiento y compensaciones de Recursos Humanos. Definir una política de contratación de recursos humanos (N° de establecimientos educacionales con el 100% de su dotación de recursos humanos)	Informe Ejecutivo del Plan	Política General de mantenimiento y compensaciones de Recursos Humanos Definida Política de Contratación de Recursos Humanos definida Aumentar el Número de EE y el DEM cuenta con el 100% de la dotación	Aumentar el Número de EE y el DEM cuenta con el 100% de la dotación programada	Aumentar el Número de EE y el DEM cuenta con el 100% de la dotación programada	Aumentar el Número de EE y el DEM cuenta con el 100% de la dotación programada

	Educativos de cada Institución.			/ (N° de establecimientos educacionales del sostenedor) *100 (N° de procedimientos de gestión de personal establecidos) / (N° de procedimientos de gestión de personal programados de establecer en el periodo)* 100.		programada			
			Generar sistema de control de gestión por medio de informes por indicadores	Sistema de control de Gestión definido (n° de indicadores de gestión implementados) / (n° de indicadores de gestión programadas de implementar) *100	Informe de Gestión Informe ejecutivo del Plan	Definición del sistema de Monitoreo realizado 100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo Informe de Gestión Implementado y con emisión mensual	100% de los procedimientos de personal programados es establecido.	100% de los procedimientos de personal programados es establecido.	100% de los procedimientos de personal programados es establecido.
			Fortalecer la estructura organizacional por medio de un ordenamiento.	Definir estructura organizacional (N° de EE y DEM con dotaciones ideales determinadas) / (N° de E.E municipales y DEM de la comuna)	Informe ejecutivo del Plan	Estructura Organizacional definida Plan de Implementación de dotaciones definido.			

				Establecer un Plan de implementación de las dotaciones. Considerando la disponibilidad presupuestaria.		30% de E.E y DEM con dotación ideal determinada.	50% de E.E y DEM con dotación ideal determinada.	80% de E.E y DEM con dotación ideal determinada.	100% de E.E y DEM con dotación ideal determinada.
			Desarrollo de un Manual de Procedimientos y perfiles laborales del DEM y de los Establecimientos Educativos	<p>(Número de etapas del Manual de Procedimientos terminada) / (Número de Etapas del Manual de Procedimientos programadas) *100</p> <p>(N° de perfiles laborales DEM definidos) / (N° de perfiles laborales DEM programados de definir) *100</p> <p>(N° de perfiles laborales E.E definidos) / (N° de perfiles laborales E.E programados de definir) *100</p> <p>(N° de funcionarios DEM con competencias laborales medidas) / (N° de funcionarios DEM)*100</p> <p>Informe de brechas de competencia y sugerencias de perfeccionamiento</p>	<p>Plan del manual de Procedimientos</p> <p>Informe Ejecutivo del Plan</p> <p>Manual de Procedimientos</p> <p>Informe de competencias laborales medidas.</p>	<p>100% del Manual de Procedimientos del DEM realizado e implementado.</p> <p>70% de los perfiles laborales DEM establecidos.</p> <p>30% de competencias laborales del DEM medidas</p> <p>Informe de brechas de competencias realizado</p>	<p>100% del manual de Procedimientos de los E.E realizado e Implementado</p> <p>100% de los perfiles laborales DEM establecidos.</p> <p>70% de los perfiles laborales E.E Definido</p> <p>100% de competencias laborales del DEM medidos</p> <p>Informe de brechas de competencias realizado</p>	<p>100% de los perfiles laborales E.E definidos</p> <p>Informe de brechas de competencias realizado</p>	<p>100% de los perfiles laborales E.E definidos</p> <p>Informe de brechas de competencias realizado</p>

		Gestión de recursos financieros.	Fortalecer el uso efectivo de los recursos financieros por medio de una administración eficiente para mantener un gasto equilibrado de acuerdo a la normativa vigente.	(Ejecución presupuestaria Anual) / (Disponibilidad presupuestaria anual más saldo inicial de caja) * 100	Informe de ejecución presupuestaria	0% de déficit financiero para diciembre 2017.			
			Optimizar los resultados de los entes fiscalizadores.	Establecer línea base con fiscalizaciones de años anteriores con resultados negativos. (Número de fiscalizaciones realizadas al DEM de Ovalle con resultados negativos) / (Número de fiscalizaciones realizadas al DEM de Ovalle)	Informe Ejecutivo del Plan	Disminuir con respecto a los periodos anteriores, el porcentaje de fiscalizaciones con resultados negativos.	Disminuir con respecto a los periodos anteriores, el porcentaje de fiscalizaciones con resultados negativos.	Disminuir con respecto a los periodos anteriores, el porcentaje de fiscalizaciones con resultados negativos.	Disminuir con respecto a los periodos anteriores, el porcentaje de fiscalizaciones con resultados negativos.
			Generar sistemas de información adecuados	Definir información de gestión necesaria para lograr resultados y eficiencia. Evaluar sistemas de información disponibles y proponer plan de mejoras	Informe Ejecutivo del Plan	Necesidades de información definidas Sistemas de Información Evaluados.			

			Generar sistema de control de gestión por medio de informes con indicadores	Sistema de control de Gestión definido (n° de indicadores de gestión implementados) / (n° de indicadores de gestión programadas de implementar) *100	Informe de Gestión Informe ejecutivo del Plan	Definición del sistema de Monitoreo realizado 100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo Informe de Gestión Implementado y con emisión mensual	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo
	Fortalecer los procedimientos de gestión de los recursos por medio de una adquisición, organización y uso efectivo de los mismos para cubrir las necesidades de los EE según sus PEI y PME u otros programas de gestión.	Gestión de recursos educativos.	(N° de solicitudes de recursos desde los establecimientos sin respuesta por parte de DEM (respuesta puede ser positiva o negativa)) / (N° de solicitudes de recursos desde los establecimientos educacionales) *100	Informe Ejecutivo del Plan	20% de solicitudes sin respuesta.	0% de solicitudes sin respuesta.			
		Conocer y mejorar el equipamiento educacional.	(N° de Establecimientos Educativos con su equipamiento catastrado en cantidad y condiciones) / (N° de E.E. del Sostenedor) *100 Definir un Plan y Programa de Mejoramiento del equipamiento	Informe ejecutivo del Plan	20% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 20% de los establecimientos Educativos (acumulado)	50% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 50% de los establecimientos Educativos (acumulado)	75% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 75% de los establecimientos Educativos (acumulado)	100% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 100% de los establecimientos Educativos (acumulado)	

			Conocer y mejorar el equipamiento TICs de los E.E.	(N° de Establecimientos Educativos con su equipamiento TICs catastrado en cantidad y condiciones) / (N° de E.E. del Sostenedor) *100 Definir un Plan y Programa de Mejoramiento del equipamiento TICs	Informe ejecutivo del Plan	20% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 20% de los establecimientos Educativos (acumulado)	50% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 50% de los establecimientos Educativos (acumulado)	75% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 75% de los establecimientos Educativos (acumulado)	100% de los Establecimientos Educativos catastrados (acumulado) Definir Plan de Mejoramiento para el 100% de los establecimientos Educativos (acumulado)
			Generar un plan de fortalecimiento de la infraestructura educacional.	Definir un Plan de Mejoramiento de Infraestructura	Informe ejecutivo del Plan	Plan establecido			
			Generar sistema de control de gestión por medio de informes con indicadores	Sistema de control de Gestión definido (n° de indicadores de gestión implementados) / (n° de indicadores de gestión programadas de implementar) *100	Informe de Gestión Informe ejecutivo del Plan	Definición del sistema de Monitoreo realizado 100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo Informe de Gestión Implementado y con emisión mensual	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo	100% de Indicadores de gestión con avance en su desarrollo

			Responder de forma pertinente a las demandas de recursos de las comunidades educativas.	Plan de gestión con indicadores de éxito que incorpora los bienes y servicios entregados desde el DEM a los E.E como mantenimiento, compras, gestión de proyectos y otros	Informe Ejecutivo del Plan	Plan de mejora de la gestión de bienes y servicios para los E.E. definido	Implementar plan de mejora de la gestión de bienes y servicios para los E.E al 100% en lo correspondiente al periodo	Implementar plan de mejora de la gestión de bienes y servicios para los E.E al 100% en lo correspondiente al periodo	Implementar plan de mejora de la gestión de bienes y servicios para los E.E al 100% en lo correspondiente al periodo
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------