



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLAN VIEJO

**PLAN ANUAL
DE DESARROLLO
EDUCATIVO MUNICIPAL
AÑO 2011**

Aprobado por Acuerdo de Concejo N° 89, adoptado en
Sesión Extraordinaria N° 15, del 15-Nov-2010

SEPTIEMBRE 2010

PADEM 2011 – DAEM CHILLAN VIEJO



INDICE

MATERIA	PAGINA
Introducción	6
Diagnostico de la situación de la Educación Municipal De Chillan Viejo	8
Presentación	8
Presentación de variables	10
Variables Internas	10
Fortalezas	10
Debilidades	14
Variables externas	19
Oportunidades	19
Amenazas	23
Cuadro resumen de variables	25
Cruzamiento y análisis de variables	26
Cruzamiento de variables	26
Análisis de variables	30
Análisis SIMCE	33
Resultados SIMCE (gráficos)	36
Propuestas de acción	38



Ejes de desarrollo educativo	42
Plan de acción Unidad Técnica	46
Plan de acción Educación Parvularia	52
Plan de acción Promoción de derechos de la infancia	58
Plan de acción SEP	61
Plan de acción Integración	70
Programa Integración	77
Plan de acción Extraescolar	79
Cuadro de costos por Plan de Acción	84
Informe comunal de política docente	76
Proyección Matrícula 2011	84
Cronograma evaluación trimestral de cumplimiento Planes de Acción	85
Informe comunal de Política Docente	86
Proyección matrícula 2011	93
Evolución matrícula Comunal	97
Dotación Docente 2011	99
Dotación Docente proyecto de Integración	102
Dotación asistentes de la educación nivel Comunal	103
Dotación personal Salas Cunas y Jardines Infantiles	104
Dotación Docente DAEM	106



Ingresos	108
Gastos	109
Evaluación PADEM 2010	110
Evaluación y monitoreo	111
Cronograma de Monitoreo y Evaluación	113
Tabla de criterios de evaluación	113



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (Padem en adelante), debe ser considerado como el instrumento central para la gestión educativa municipal.

De ahí que debe ser un instrumento práctico, flexible, ordenador de metas y acciones, que permita direccionar los esfuerzos y recursos en búsqueda de mejorar la calidad de la educación pública Chillanvejana en coherencia con uno de los grandes principios que orientan la gestión del Alcalde Sr. Felipe Aylwin Lagos: la participación.

En este sentido, el presente PADEM en su fase de diagnóstico, que fue construido con una gran participación de apoderados, estudiantes, profesores, directivos, funcionarios y autoridades municipales, a través de talleres, debates y encuestas en las se pudo obtener las fortalezas y debilidades de nuestro sistema de educación, así como también los grandes desafíos para el año 2011. Todo lo anterior, fue parte del mismo proceso de construcción de la denominada “Política Educativa Municipal” que ha permitido hacernos de una visión crítica de nuestros resultados, pero al mismo tiempo consientes de nuestras fortalezas. En efecto, esto nos permitió concentrar en cuatro ejes temáticos los desafíos del próximo año, a saber: **Participación, Convivencia Escolar, Gestión de Personas (perfeccionamiento y capacitación de personal), y Gestión del Currículum (planificación y cobertura curricular)**. Cada uno de ellos se desarrolla en los diversos Planes de Acción presentados más adelante. Cabe destacar, que dichos Planes fueron elaborados por el Equipo Técnico del DAEM utilizando la metodología de marco lógico a partir del análisis de variables identificadas en el diagnóstico.



**Municipalidad
de Chillán Viejo**

Dir. Administración de Educación Municipal



Este proceso generó un PADEM con una estructura constituida por un Diagnóstico, Ejes temáticos y sus Objetivos, Planes de Acción por áreas de trabajo, orientaciones de Política Docente, proyección de matrícula 2011, Dotación Docente, estructura presupuestaria y plan de monitoreo y evaluación.

Con esto no sólo damos cumplimiento a Ley, sino que además, generamos una visión común de nuestro estado del arte, las metas y las acciones que debemos ejecutar en nuestro proceso de mejora continua.



I. PRESENTACION

El proceso de consulta para la definición de la situación educacional municipal de la comuna de Chillán Viejo, se hizo sobre la base de fuentes de información duras, o sea, de documentos oficiales existentes, para ello se consideraron básicamente PADEM y PLADECO 2010, y la información establecida en instituciones y programas como JUNAEB, ENLACES, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SUBDERE; sin perjuicio de esto además complementariamente, se ha hecho uso de fuentes de información blandas para esto se ha recurrido a informantes calificados.

La estructura del Diagnóstico se plantea a partir de la metodología de análisis FODA. La metodología de análisis FODA es la aplicación de una herramienta de análisis de situaciones internas y externas de una organización que permite conformar una visión del estado actual y por tanto permite tomar decisiones basadas en los objetivos y políticas de esa organización. El análisis FODA es esencialmente un análisis estratégico que permite situar a una organización en relación a la posición que ocupa comparativamente con su competencia.

El análisis FODA toma dos situaciones de la organización, la interna y la externa; en el análisis interno se consideran las Fortalezas y Debilidades que una organización presenta; y en el análisis externo se consideran las Oportunidades y Amenazas que el medio impone o presenta a la organización. Sin duda, es más fácil actuar sobre la situación interna de la organización, que actuar sobre la situación externa, ello porque la situación interna depende directamente de las



decisiones de la organización, en tanto que la situación externa no depende de la voluntad de la organización.

Como hemos dicho el análisis FODA es también una herramienta de planificación por ello no sólo se limita metodológicamente a la constatación de la situación interna y externa de la organización, sino que fundamentalmente lo que permite hacer es planificar sobre la base de esos datos y analizar cómo interactúan las cuatro variables consideradas en el análisis.

Para una mejor comprensión del Diagnóstico realizado presentaremos:

- En primera instancia las variables Fortalezas y Debilidades que corresponden a la situación interna de la organización y luego las variables Oportunidades y Amenazas que corresponden a la situación externa de la organización.
- En una segunda instancia presentaremos un cuadro resumen con las cuatro variables.
- En una tercera instancia presentaremos el análisis de la relación entre variables.
- Finalmente en una cuarta instancia presentaremos propuestas de acción para enfrentar el Diagnóstico.



II. PRESENTACION DE VARIABLES

Se ha optado por presentar las variables separadas y agrupadas por tópicos para una mejor comprensión, dado que esto permite enfocar mejor las acciones correctivas o de fortalecimiento que sean necesarias.

2.1 VARIABLES INTERNAS

2.1.1 FORTALEZAS

a Existencia de Soporte institucional de apoyo a la diversidad

Es posible observar que existe efectivamente un “Soporte Institucional” de apoyo a la diversidad. A diferencia de lo que sucede en muchos municipios en los que existen acciones de apoyo a la diversidad en este caso es posible observar un “soporte” que se manifiesta en la existencia de:

- Un Equipo Multiprofesional del DAEM
- Grupos de integración en todos los centros educativos
- Grupos de atención diferencial en todos los centros educativos
- Grupos de atención a niños y niñas con trastorno específico de lenguaje
- Incorporación al curriculum de clases de religión evangélica.



b ***Existencia de instancias de apoyo social a las y los estudiantes***

El municipio ha desarrollado instancias permanentes de apoyo social a las y los estudiantes, lo anterior se materializa a través de:

- La existencia de un equipo psicosocial
- La existencia de una Clínica Dental
- Alimentación a través de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en todos los centros educativos.
- Apoyo a la movilización de las y los estudiantes que residen en lugares más apartados. El municipio cuenta con furgones que movilizan diariamente a las y los estudiantes mas apartados sin costo para ellos.

c ***Existencia de instancias de participación de la Comunidad***

El Municipio en cumplimiento con las disposiciones de la legislación vigente ha creado instancias que permiten la participación de los diferentes actores de la comunidad escolar, estas instancias son:

- Consejos escolares creados y funcionando.
- Además se han realizado talleres con participación de padres, apoderados, profesores, directores, asistentes de la educación y estudiantes para la formulación de la política educativa comunal.
- La creación e implementación de Bandas de Guerra en las Escuelas Tomás Lago y Arturo Pacheco Altamirano.



d *Proceso de Fortalecimiento de la gestión institucional*

El DAEM ha iniciado un proceso de fortalecimiento de la gestión institucional tanto a nivel de los centros educativos como a nivel administrativo. Este proceso se plasma en acciones como:

- Contratación de Consultoría para la definición de la política educativa comunal.
- Contratación de consultoría para la Certificación de los Procesos de Gestión bajo la norma ISO 9000 del 2001
- Capacitación a directores en temas de liderazgo.
- Fortalecimiento de capacidades técnicas en algunas escuelas a través de nuevas contrataciones.
- Fortalecimiento de los cargos y funciones en el DAEM.
- Haber capturado la oportunidad presentada por el Fondo de Apoyo al Mejoramiento de la Gestión Municipal en Educación.
- Se quiebra la tendencia de disminución sostenida que la matrícula venía presentando desde el 2006

e *Existencia de Acciones de Fortalecimiento Pedagógico*

Ante la debilidad de capacidades, el DAEM ha iniciado un proceso de Fortalecimiento Pedagógico a través de la implementación de acciones, que aun cuando no constituyen todavía un programa, son acciones que fortalecen la acción pedagógica, entre estas acciones se cuentan:



- Enseñanza de inglés desde prebásica hasta 4° básico con programas propios.
- Existencia de encargado comunal de informática educativa.
- Realización de cursos de capacitación en Formación y Evaluación por competencias.
- Planes SEP en ejecución en todas las escuelas.
- Existencia de soporte tecnológico e internet de apoyo a la función educativa. Entre lo que se cuenta computadores, notebook, proyectores, impresoras, pizarras interactivas, laboratorios móviles computacionales.
- Implementación de Jornada Escolar Completa en Educación Parvularia.
- Inicio del proceso de transformación del Liceo Arturo Pacheco Altamirano de Científico Humanista a Liceo Polivalente.
- Capacitación a Educadoras de Párvulos en Inglés.
- Existencia, a partir de este año, de horas exclusivas de UTP en las escuelas “Juan Arturo Pacheco Altamirano” y “Tomás Lagos”.
- Conformación de Coordinación por ciclos en las escuelas Arturo Pacheco Altamirano y Tomás Lagos.
- Excelencia académica en las escuelas “Tomás Lago” y Rucapequén.



f Incorporación de Salas Cuna y manutención de antigua infraestructura.

El DAEM, en los dos últimos años, ha venido sumando nuevas construcciones y manteniendo las más antiguas, entre las acciones desarrolladas se cuentan:

- Realización Ampliaciones de infraestructura para la Jornada Escolar Completa.
- Construcción de 4 Jardines Infantiles en los 2 últimos años
- Construcción de un nuevo Edificio para el DAEM

2.1.2 DEBILIDADES

a Existencia de “definiciones estratégicas” no compartidas

Los procesos de elaboración de definiciones estratégicas no responden a acciones consensuadas, participativas y democráticas; entre las definiciones no compartidas se cuentan:

- La Misión y Visión del Sistema de Educación Municipal de Chillán Viejo.
- La elaboración anual del PADEM
- La elaboración y modificación del Fondo de Apoyo Municipal a la Gestión en Educación.

Este hecho puede explicar y no sólo constatar la falta de compromiso que se observa en gran parte de la comunidad educativa.



b Falta de Mayores Competencias Profesionales

El DAEM en el último tiempo ha venido desarrollando una serie de acciones destinadas a fortalecer la acción pedagógica; sin embargo, estas acciones no son el producto de una reflexión participativa y menos aun de un programa de mejoramiento continuo de competencias, son simplemente acciones en el área pedagógica. La necesidad de un Programa de Mejoramiento Continuo de Competencias se puede observar en:

- La existencia de Problemas generalizados de aprendizaje de las y los estudiantes por falta de metodologías adecuadas y pertinentes.
- Resultados del SIMCE comunal sólo en la media nacional. Con clara debilidad en el área de matemática.
- Existencia de Problemas de Competencias Docentes en Planificación, Evaluación, Adecuación Curricular, Actualización de conocimientos y competencias, Manejo de Aula. Resolución y Mediación de conflictos.
- Falta de estrategias de apoyo a la implementación de lo planificado en el aula.
- Insuficiente articulación curricular en los niveles pre-básico, básico y medio.
- Ausencia de un proyecto pedagógico de identidad comunal para el nivel pre-básico.
- Ausencia de medición de estados de avance según mapas de progreso en el nivel pre-básico.



- Ausencia de supervisión y apoyo pedagógico en el aula por parte de las Unidades Técnico Pedagógico.
- Falta reconocer y consolidar las prácticas pedagógicas efectivas implementadas en los establecimientos y equipos de gestión.
- Ausencia de procedimientos de análisis y evaluación de procesos a nivel de DAEM y establecimientos educativos
- Formulación inadecuada del PADEM, el que presenta incoherencias internas notorias, problemas de redacción, información innecesaria, etc.

c ***Insuficientes capacidades de Gestión.***

Si bien ha habido esfuerzos por mejorar las capacidades de gestión, es evidente que todavía existen falencias en esta área, las que se pueden observar en:

- Débiles capacidades de liderazgo en los equipos directivos y técnicos de los establecimientos.
- Ausencia de trabajo colaborativo en los equipos directivos de los centros educativos.
- Ausencia de un sistema de incentivos.
- Falta de participación del profesorado, asistentes de la educación, padres, apoderados y estudiantes en la toma de decisiones, gestión y evaluación de actividades y programas.



- Lentitud y descoordinación administrativa en los procesos de compra y licitación.
- Asignación insuficiente de horas a los docentes para planificación, evaluación, coordinación y formación.
- Falta mayor difusión de los logros del sistema de Educación Municipal.
- Falta incorporar a la gestión las Cuentas Públicas como actividades Permanentes y Relevantes.
- Falta de procedimientos que regulen roles, funciones, dependencias, canales de comunicación, procedimiento de operación, etc. de todos los funcionarios del sistema de educación municipal de la comuna.
- Falta generar alianzas o relación con entidades del mundo público y privado interesados en la educación.
- Falta generar un compromiso de la ciudadanía con la educación pública de la comuna.
- Falta mayores capacidades en formulación de proyectos para adjudicarse recursos de inversión frescos.
- Ausencia de perfiles profesionales y personales del personal del Sistema de Educación Municipal de la comuna.



d ***Existencia de convivencia escolar y laboral poco adecuada.***

En general, todos los actores de la comunidad escolar, reconocen o auto perciben la existencia de una mala o inadecuada convivencia escolar y la falta de acciones que permitan enfrentar o mejorar las condiciones actuales de convivencia al interior de los centros educativos. La existencia de convivencia escolar y laboral poco adecuada se nota en:

- Ausencia de un modelo de convivencia escolar.
- Falta generalizada y permanente de capacitación a profesores, asistentes de la educación y estudiantes en resolución y mediación de conflictos.
- Ausencia de instancias reales de participación.
- Falta de compromiso y motivación de profesores, padres, apoderados y asistentes de la educación.
- Alto índice de licencias médicas, característico de ambientes laborales saturados o insanos.
- La creencia generalizada que los problemas de convivencia escolar se evitan y solucionan con un reglamento de convivencia escolar que contenga sanciones drásticas.

e ***Falta de infraestructura***

A pesar de las construcciones que se han realizado para la JEC y los nuevos jardines creados, todavía hace falta incorporar más infraestructura



para satisfacer las demandas existentes. Entre la infraestructura que falta se cuentan:

- Ausencia de laboratorios de inglés.
- Ausencia de laboratorios de ciencia.
- Falta de gimnasio municipal.
- Falta de bodegas.

2.2 VARIABLES EXTERNAS

2.2.1 OPORTUNIDADES

a *Programas del Ministerio de Educación*

El Ministerio de Educación pone una serie de Programas y Fondos concursables a disposición de los Departamentos de Educación Municipal, entre los que se cuentan:

- Programa de Perfeccionamiento Docente.
- Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME).
- Programa de Evaluación Docente.
- Sistema de Aseguramiento a la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE).
- El Programa de Apropiación Curricular.
- Subvención Escolar Preferencial (SEP)



- Fondo de Apoyo Municipal a la Gestión en Educación.
- Programa Enlaces

b Convenio con Instituciones de Educación Superior

Las instituciones de Educación Superior de la región así como las de carácter nacional tienen una serie de convenios y programas de apoyo a la educación, entre los que se cuentan:

- Informática Educativa de la Universidad del Bio-Bio.
- Nutrición Escolar de la Universidad de Concepción.
- Perfeccionamiento Docente Rural-EXPLORA de la Universidad de Concepción.
- Mediación Laboral de la Universidad Católica de Santísima Concepción.

c Articulación con otras instituciones

Los centros educativos tienen la posibilidad de generar articulación con otras organizaciones de carácter local, provincial o regional que pueden apoyar su accionar. Entre las instituciones con las que se pueden generar articulaciones se cuentan:

- Carabineros de Chile.
- Policía de Investigaciones.



- Comisión Nacional de Control de Estupefacientes (CONACE).
- La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JANEB).
- La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).
- La Corporación Nacional Forestal (CONAF).
- El Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP).
- El Centro de Salud Familiar (CESFAM).
- La gobernación Provincial de Ñuble.
- La intendencia regional del Bio-Bio.

d ***La existencia de becas de apoyo***

Existen una gran cantidad organizaciones estatales y públicas que apoyan a estudiantes con becas de distinta índole; entre estas becas podemos mencionar:

- Beca Presidente de la República.
- Beca Indígena.
- Beca pro retención.

e ***La existencia de prácticas profesionales***

Las instituciones de educación superior han ido incorporando, cada vez más, en la formación de los futuros profesionales prácticas desde los



primeros años. La existencia de estas prácticas constituye una oportunidad de fortalecer las acciones pedagógicas, incorporar trabajo multiprofesional, etc. Entre las prácticas locales a las cuales es posible acceder se cuentan.

- Contadores Públicos.
- Contadores Auditores.
- Secretarias.
- Ingenieros comerciales.
- Profesores de Enseñanza Básica y Media.
- Educadoras de Párvulos.
- Psicólogos.
- Fonoaudiólogos.
- Nutricionistas
- Asistentes Sociales



2.2.2 AMENAZAS

a *Disminución de matrícula*

La tendencia generalizada a nivel país es la disminución de la matrícula en el sector municipalizado. Esta realidad se ha venido observando también en la comuna de Chillán Viejo y aún cuando se ha logrado detener la disminución sostenida de la matrícula, ésta sigue siendo una amenaza constante que se ve reforzada por los siguientes elementos:

- Disminución de las tasas de natalidad.
- Aumento de la oferta educativa subvencionada en la comuna de Chillán.
- Creciente tasa de desempleo rural que origina migración.
- Carencia de mayores actividades complementarias al currículum fuera del horario de clases.
- Presencia de amplia oferta educativa técnico-profesional en la comuna de Chillán.

b *Los cambios estructurales producidos en la sociedad*

La estructura de la sociedad y de la economía han venido cambiando en los últimos años y ellos importan amenazas para el sistema de educación municipal que no está preparado para enfrentarlos, estos cambios se pueden ver en:



- El cambio en la estructura de la economía que demanda nuevas competencias y habilidades para el mundo del trabajo, para los cuales no siempre el sistema de educación municipal está preparado y que generan mayor vulnerabilidad. El índice de vulnerabilidad comunal es de 77,1% en tanto que el nacional es de 64,9%.
- Cambios culturales de los tipos de relación entre las personas, lo que se observa en la existencia cada vez más común de familias disfuncionales, la nueva forma de relacionarse entre las y los estudiantes (aparición de bulling), una sociedad cada vez más violenta y estresada.
- Aumento de la urbanización que genera mayor concentración urbana y por tanto despoblamiento rural que a la larga coloca en riesgo la existencia de los centros educativos rurales.



III. CUADRO RESUMEN DE VARIABLES

A continuación presentamos el resumen de las variables del análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">a. Existencia de Soporte Institucional de apoyo a la diversidad.b. Existencia de instancias de apoyo social a las y los estudiantes.c. Existencia de instancias de participación de la comunidad.d. Existencia de un proceso de fortalecimiento de la gestión institucional.e. Existencia de acciones de fortalecimiento pedagógico.f. Incorporación de nueva y manutención de antigua infraestructura	<ul style="list-style-type: none">a. Programas del ministerio de Educación.b. Convenio con Instituciones de Educación Superior.c. Articulación con otras Instituciones.d. Existencia de Becas de apoyo.e. Existencia de prácticas profesionales.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">a. Existencia de definiciones estratégicas no compartidas.b. Falta de mayores competencias profesionales.c. Insuficientes capacidades de gestión.d. Existencia de convivencia escolar y laboral poco adecuada.e. Falta de Infraestructura.	<ul style="list-style-type: none">a. Disminución de matrícula.b. Los cambios estructurales producidos en la sociedad.



IV. CRUZAMIENTO Y ANALISIS DE VARIABLES

4.1 CRUZAMIENTO DE VARIABLES

En esta sección presentaremos la relación que existe entre las variables y se realizará el análisis respectivo de la relación, potenciamiento o anulamiento que existe.

4.1.1 Fortalezas v/s Oportunidades

La oportunidad presentada por la “**existencias de prácticas profesionales**” es la instancia adecuada de potenciamiento de la fortaleza de “**existencia de soporte institucional de apoyo a la diversidad**”. Tomar la oportunidad de ofrecer prácticas profesionales a profesores de básica y media, psicólogos, asistentes sociales, fonoaudiólogos, permitirá consolidar el soporte que la Municipalidad brinda en el área de educación a la diversidad. Así mismo, con una adecuada planificación y seguimiento es posible aprovechar esta oportunidad y generar un PROGRAMA COMUNAL DE INCLUSION.

La oportunidad presentada por algunos de los “**programas del Ministerio de Educación**” es la instancia adecuada de consolidación de la fortaleza “**existencia de un proceso de fortalecimiento de la gestión institucional**”. Esta oportunidad debe aprovecharse para consolidar el proceso iniciado, existen todavía falencias de gestión importante que pueden ser enfrentadas a través de algunos de los programas actuales del Ministerio de Educación. En este sentido es de vital importancia generar e instalar la capacidad de gestión de formulación, evaluación y seguimiento



de proyectos y poder así adjudicarse los programas y financiamientos existentes y evitar con ello, lo que generalmente sucede, la suspensión de los procesos iniciados por falta de recursos o por reasignación de éstos.

La oportunidad presentada por la “**articulación con otras instituciones**” ofrece la posibilidad de consolidar la fortaleza de la “**existencia de instancias de apoyo social a las y los estudiantes**”. Es imperativo lograr la articulación con otras Instituciones que permitan al Municipio seguir brindando apoyo social a sus estudiantes dado que esto no sólo repercute en bienestar para ellos sino que además influye en la decisión de la matrícula. Complementariamente la oportunidad presentada por la “**existencias de becas de apoyo**” permite ampliar la fortaleza de la “**existencia de instancias de apoyo social a las y los estudiantes**”.

La oportunidad presentada por la creación de “**convenios con instituciones de educación superior**” presenta la opción de avanzar en la consolidación de la fortaleza presente en la “**existencia de acciones de fortalecimiento pedagógico**”. Las posibles alianzas con Instituciones de Educación Superior permitirían generar un Plan de Fortalecimiento Pedagógico y continuar las acciones emprendidas. Esta fortaleza además puede consolidarse con la oportunidad que ofrecen algunos de los “**programas del Ministerio de Educación**”.

4.1.2 Fortalezas v/s Amenazas

La amenaza presentada por una posible “**disminución de matrícula**” puede ser enfrentada y contrarrestada con la fortaleza basada en la “**existencia de instancias de apoyo social a las y los estudiantes**”. Al momento de tomar la decisión de donde matricular a las y los hijos las



familias valoran los apoyos sociales que el centro educativo les brinda, por ello es de vital importancia mantener y aumentar los apoyos brindados. Paralelamente la amenaza presentada puede ser enfrentada y contrarrestada también con la fortaleza basada en la “**existencia de un soporte institucional de apoyo a la diversidad**”. Las dos fortalezas ya mencionadas sumadas a otras acciones deben ser abocadas a enfrentar la amenaza latente de la “**disminución de matrícula**” que afecta a gran parte de la educación municipal del país.

La amenaza presentada por los “**cambios estructurales producidos en la sociedad**” puede ser enfrentada y contrarrestada con la fortaleza basada en la “**existencias de instancias de participación**”. La participación es una de las instancias que permiten enfrentar de mejor forma las necesidades de una sociedad cambiante que necesita expresarse y ser tomada en cuenta. Sin perjuicio de lo anterior, la amenaza enunciada todavía no logra dimensionarse a cabalidad y por tanto no es afrontada adecuadamente.

4.1.3 Debilidades v/s Oportunidades

La debilidad presentada por las “**definiciones estratégicas no compartidas**” puede ser enfrentada con la oportunidad existente en los “**programas del Ministerio de Educación**” los que son la instancia adecuada para ejecutar acciones o programas con amplia participación ciudadana.



La debilidad existente en la “**falta de mayores capacidades profesionales**” puede ser enfrentada y contrarrestada con la oportunidad que existe en los “**programas del Ministerio de Educación**”. Muchos de los cuales permiten incorporar, formar e instalar capacidades profesionales. Paralelamente la debilidad enunciada puede ser enfrentada con la oportunidad que hay en la “**existencia de las prácticas profesionales**” las que pueden permitir liberar horas profesionales que pueden ser dedicadas a la autoformación y al mejoramiento de los procesos.

La debilidad existente en la “**insuficiente capacidad de gestión**” puede ser enfrentada con la oportunidad existente en los “**programas del Ministerio de Educación**”. Al igual que la debilidad anterior la amplia gama de programas del Mineduc permiten enfrentar de mejor forma esta debilidad.

La debilidad presente en la “**Existencia de convivencia escolar y laboral poco adecuada**” puede ser enfrentada y contrarrestada con la oportunidad existente en la realización de “**convenios con instituciones de Educación Superior**” y en la oportunidad que existe en el financiamiento que existe en los “**programas del Ministerio de Educación**”.

4.1.4 Debilidades v/s Amenazas

La amenaza existente en la posibilidad de “**disminución de la matrícula**” se ve incrementada y potenciada con las debilidades presentes en la existencia de “**definiciones estratégicas no compartidas**” y en la “**existencia de convivencia escolar y laboral poco adecuada**”. Las debilidades enunciadas pueden influir significativamente en que la amenaza de “**disminución de la matrícula**” se concrete.



4.2 ANALISIS DE LAS VARIABLES

La realización del análisis general de las variables de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas presentes en la realidad educativa municipal de Chillán Viejo permite levantar las conclusiones siguientes:

1. La mayoría de las FORTALEZAS presentes en el sistema de Educación Municipal de Chillán Viejo están en directa relación con el quehacer educacional pedagógico y los servicios asociados. Son destacables las fortalezas existentes en torno al apoyo institucional que se brinda a la diversidad y los apoyos sociales que se ofrecen a las y los estudiantes.
2. Es posible y necesario potenciar las FORTALEZAS con las que cuenta el sistema de Educación Municipal de Chillán Viejo. Complementariamente al imperativo de mantener las Fortalezas existentes, es posible e imperativo **potenciarlas** a partir de las OPORTUNIDADES que se presentan y que son factibles de materializar.
3. Se vislumbra el imperativo de colocar a la Subvención Escolar Preferencial en el centro de los procesos o acciones de mejoras pedagógicas cosa que aun no se materializa. Esta oportunidad que ha sido capturada, pero que se mantiene como oportunidad de financiamiento es por sobretodo una posibilidad de contar con recursos para implementar las mejoras pedagógicas que se han necesarias para aumentar los aprendizajes de las y los estudiantes de la comuna.



4. Las fortalezas existentes a nivel de gestión están vinculadas a iniciativas que están o han sido financiadas con recursos del fondo de Apoyo a la Gestión Municipal en Educación. Este fondo, de mantenerse es la oportunidad necesaria para continuar por el camino de cambios en gestión que se han iniciado. Es necesario socializar más aún su definición y ampliar la red de consultas de manera de colocar la definición de las iniciativas del Fondo como un instrumento que genere más participación y compromiso por parte de todos los actores de la comunidad escolar.
5. Las OPORTUNIDADES presentes son esencialmente capturables. A pesar de las debilidades existentes y del hecho que al interior de las fortalezas no se encuentra la capacidad de capturar y generar recursos y fuentes de financiamiento, es posible establecer que dada las condiciones particulares de las OPORTUNIDADES éstas son alcanzables y deben convertirse en parte de la orientación del accionar de la gestión del Departamento de Educación Municipal para lo que queda del año y de los que vienen.
6. El crecimiento en la oferta educativa de nivel prebásico que la comuna ha experimentado trae consigo varios desafíos que el Municipio debe asumir, todavía existen falencias en cuanto a las capacidades profesionales instaladas al respecto. La educación de la primera infancia en el Chile de hoy es un tema de vital relevancia, por lo que se requiere desarrollar e instalar las capacidades y asumir los desafíos pedagógicos no resueltos como por ejemplo la definición y aplicación de sistemas de evaluación (por competencias, dinámica, etc.), la definición de un proyecto pedagógico de identidad comunal, la articulación pedagógica con el nivel básico, entre otros.



7. La amenaza existente en la posible disminución de matrícula es un tema que debe seguir abordándose. El eventual estancamiento en la caída de la matrícula no debe ser un pretexto para no continuar abordando el tema a través de diferentes acciones. Es necesario consolidar algunas fortalezas, para evitar que se materialice la amenaza, como por ejemplo la existencia de un soporte institucional de apoyo a la diversidad y los apoyos sociales brindados a las y los estudiantes; además es necesario eliminar algunas debilidades que contribuyen a que la amenaza se concrete, como por ejemplo la existencia de definiciones estratégicas no compartidas o la existencia de una convivencia escolar poco adecuada. A la consolidación de algunas fortalezas y a la eliminación de debilidades es necesario sumar otras acciones para prevenir la disminución de matrícula.

8. Las mayores debilidades presentes en el Sistema de Educación Municipal de Chillán Viejo se encuentran vinculadas al quehacer del capital humano y tienen que ver con capacidades de tipo profesional o con los perfiles que deben cumplir para desempeñar la función. Estas debilidades están presentes fundamentalmente en el área PEDAGOGICA y en el área de GESTION. Es evidente la necesidad de generar un PROGRAMA DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE COMPETENCIAS que tiene como centro el recurso humano, y el concepto de mejoras continuas. Estos dos elementos son claves para brindar un servicio de calidad y equidad a las y los estudiantes del Sistema de Educación Municipal de Chillán Viejo.



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL SIMCE TRES ÚLTIMOS AÑOS DE EVALUACIÓN 4º Y 8º AÑO BÁSICO

GRÁFICO 1: 4º AÑO BÁSICO- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

En el gráfico n° 1 se puede observar que tanto el Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano como la Escuela Rucapequén, luego de tener un aumento sostenido en los puntajes, en la última evaluación, muestra un retroceso que redondea los 20 puntos respectivamente.

Por otro lado, la tendencia cambia en el caso de las Escuelas Tomás Lago y Los Coligues, que muestran un aumento constante en las 3 últimas evaluaciones en el área de Lenguaje y Comunicación, siendo altamente destacable el aumento de 38 puntos observable en la Escuela Los Coligues.

GRÁFICO 2: 4º AÑO BÁSICO- EDUCACIÓN MATEMÁTICA

Muy parecido al gráfico N° 1, en el actual, se evidencian tendencias similares de aumento sostenido en los puntajes obtenidos del subsector de Educación Matemáticas en el Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano y en la Escuela Rucapequén y una posterior caída en la última evaluación, aunque en el primer Establecimiento se observa una caída de 30 puntos la cual es considerada significativa.



Además, manteniendo la tendencia en el Área Lenguaje y Comunicación para el 4º básico, la Escuela Tomás Lago se muestra con un alza permanente de mejora en los puntajes obtenidos de alrededor de 10 puntos en cada evaluación.

A diferencia del gráfico N°1, la Escuela Los Coligues, luego de mostrar una baja sostenida en los resultados, la última evaluación destaca un repunte de 50 puntos.

GRÁFICO 3:

8º AÑO BÁSICO- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

El Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano en el subsector de Lenguaje y Comunicación, muestra un alza sostenida en las tres últimas evaluaciones, observándose una leve baja durante el presente año, presentándose en la Escuela Rucapequén las mismas condiciones. Para ello, los Planes de Mejoramiento de la Ley SEP deberían orientar sus acciones directamente a mejorar los resultados de los aprendizajes clave y con ello mejorar el rendimiento en la evaluación SIMCE. Tanto en la Escuela Tomás Lago como en Los Coligues, se muestra una tendencia al alza, teniendo un aumento considerable en comparación de las dos últimas evaluaciones.

Las prácticas y estrategias metodológicas que los han llevado a obtener estos resultados se han reforzado y se está apoyando cada una de las iniciativas que potencian el mejoramiento de los aprendizajes claves de cada subsector, para mejorar los resultados de las próximas evaluaciones SIMCE.



GRÁFICO 4:

8 ° AÑO BÁSICO- EDUCACIÓN MATEMÁTICA

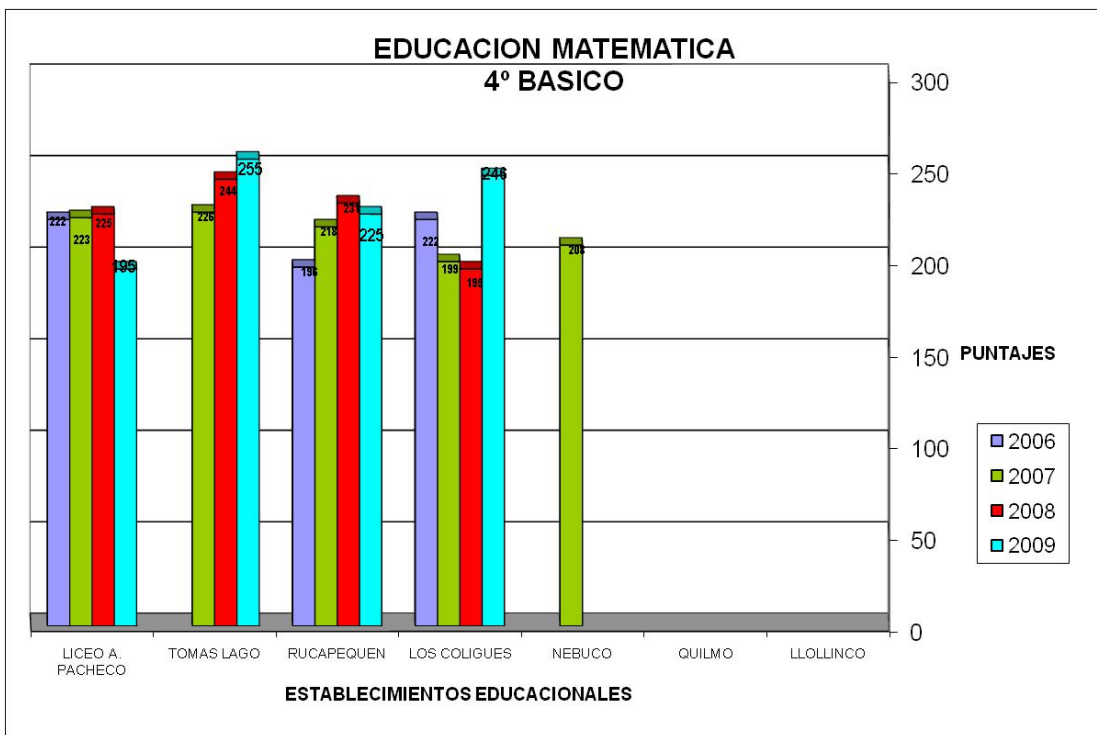
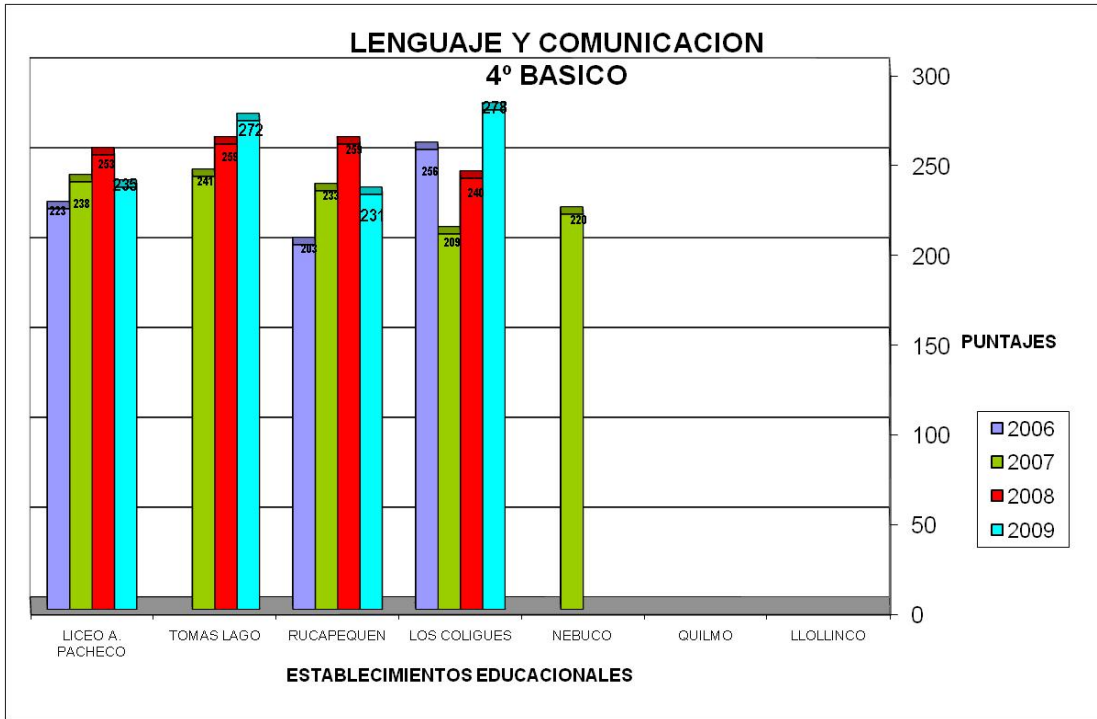
El Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano en el subsector de Educación Matemática, había mostrado un alza sostenida en las tres últimas evaluaciones, observándose una leve baja durante el presente año, ocurriendo lo mismo con la Escuela de Rucapequén. Para ello, los Planes de Mejoramiento de la Ley SEP deberían orientar sus acciones directamente a mejorar los resultados de los aprendizajes clave y con ello mejorar el rendimiento en la evaluación SIMCE.

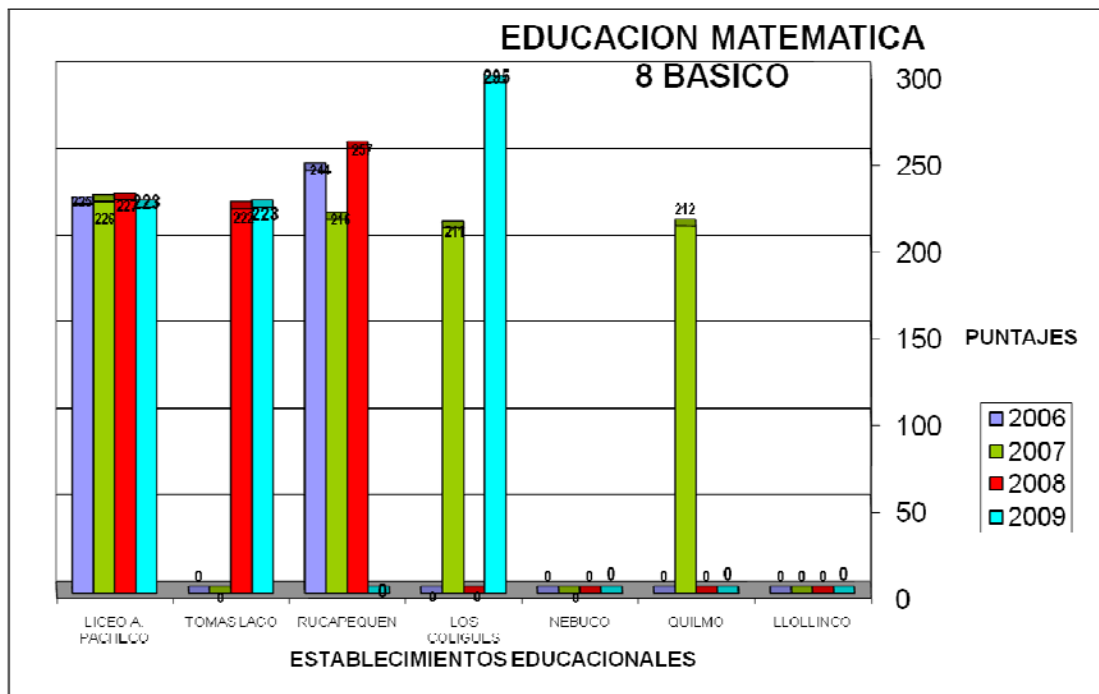
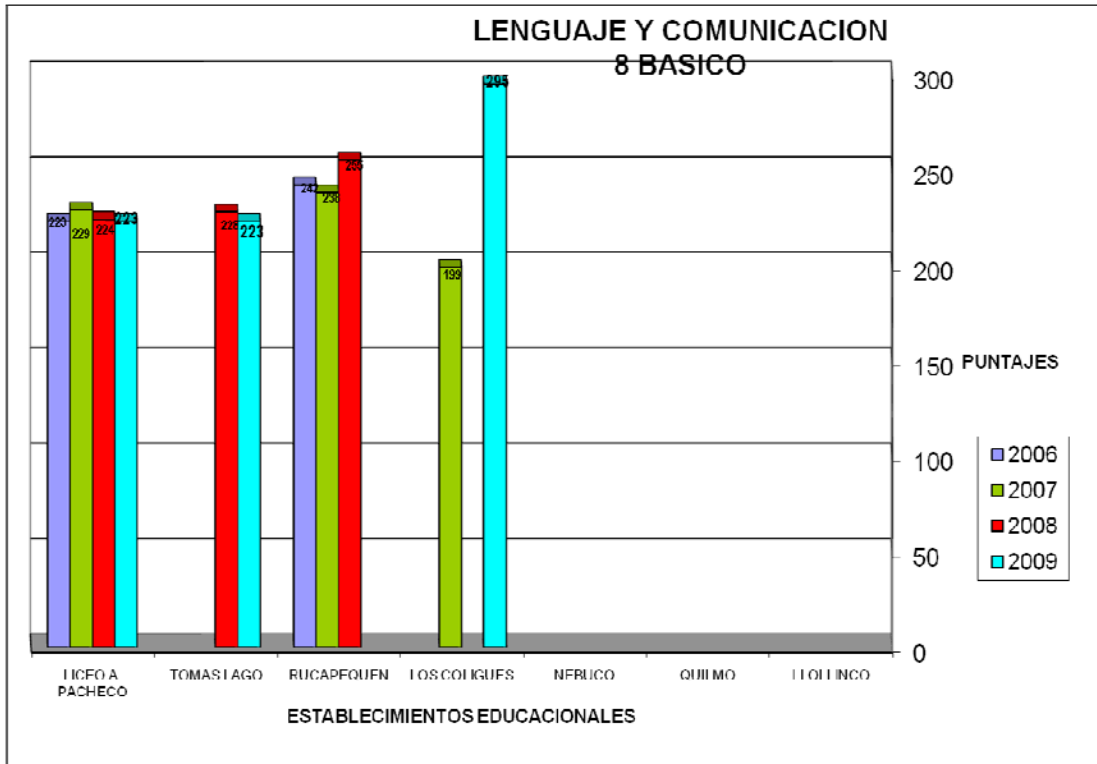
Tanto en la Escuela Tomás Lago como en Los Coligues, se muestra una tendencia al alza, teniendo un aumento considerable en comparación de las dos últimas evaluaciones.

Se han mantenido las prácticas y estrategias metodológicas que los han llevado a obtener estos resultados, reforzando y apoyando cada una de las iniciativas que potencian el mejoramiento de los aprendizajes claves de cada subsector, como se puede observar en los gráficos.



RESULTADOS SIMCE







V. PROPUESTAS DE ACCION

Establecer el diagnóstico de la situación de la Educación Municipal de la comuna de Chillán Viejo y no establecer o proponer posibles o imperativas acciones para el fortalecimiento del sistema es dejar el diagnóstico en un status quo de menos valía, por ello se han establecido los siguientes ejes a desarrollar:

1.- CREACION DE UN DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Descripción:

La principal función de este departamento es la implementación de políticas de RRHH, definición, análisis y evaluación de cargos y funciones. Creación de un programa comunal de capacitación y formación continua para los Docentes y funcionarios del DAEM.

2.- FORTALECER LA COORDINACION COMUNAL DE LA SEP

Descripción:

Fortalecer el rol de la administración y coordinación de la SEP, a través de un fortalecimiento orgánico y funcional en la Estructura Organizacional del DAEM, donde la SEP pase a liderar las acciones de mejoras pedagógicas.



3.- IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS COMUNALES DE EDUCACION

Descripción:

A partir de la Dirección del DAEM, generar coordinación y supervisión para la ejecución del plan de implementación de las políticas educacionales comunales y su vinculación con las políticas nacionales.

4.- FORTALECIMIENTO DE LAS UNIDADES TECNICO PEDAGOGICAS DEL DAEM Y DE LAS ESCUELAS.

Descripción:

Mejorar la coordinación, orientación y supervisión técnica-pedagógica de la función docente de directivos y docentes de las Escuelas y Liceo. Creación de una Red de Jefes Técnicos. Promover instancias de Capacitación.

5.- CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Descripción:

Generar un Programa de Convivencia Escolar y Articular una coordinación de equipos de mejoramiento de la convivencia al interior de las escuelas y DAEM.



6.- CREACION DE UN PROGRAMA COMUNAL DE INCLUSION PSICO-SOCIAL.

Descripción:

Potenciar los equipos psicosociales a través de la creación de un programa que articule a través de un plan anual el trabajo de los profesionales que trabajan en esta área.

7.- CREACION DE UNA AREA ESPECIALIZADA EN LA FORMULACION Y GESTION DE PROYECTOS.

Descripción:

Creación de un área de Proyectos dedicada a la Captación de Recursos vía la formulación y gestión de proyectos, evaluación de los mismos, levantamiento de diagnósticos de necesidades de infraestructura, etc.

8.- CREACION DE ASAMBLEA DE CONSEJOS ESCOLARES

Descripción:

Fortalecer la participación de la comunidad, a través del mejoramiento de sus competencias y habilidades de gestión. Potenciar la instancia de participación con mayores derechos y deberes.



9. CREACION DE UNA UNION COMUNAL DE CENTROS DE PADRES Y APODERADOS.

Descripción:

Promover y Fortalecer la participación de los padres y apoderados, a través de una instancia de participación. Brindar asesoramiento y capacitación a la formación de la organización por parte del DAEM.

10.- CREACION DE DEPARTAMENTO EXTRAESCOLAR

Descripción:

Centralizar las actividades extraescolares del sistema Educativo tanto deportivas como culturales.



EJES DE DESARROLLO EDUCATIVO

A partir del diagnóstico presentado, es posible concentrar en cuatro ejes los grandes desafíos para el año escolar 2011 en los que están puestos los énfasis en los Planes de Acción presentados más adelante, a saber:

- 1.- Participación.**
- 2.- Convivencia escolar.**
- 3.- Gestión de personas: perfeccionamiento y capacitación de personal.**
- 4.- Gestión del currículum: planificación y cobertura curricular.**

Cada uno de los ejes tiene como foco el mejoramiento de la calidad de la educación, pero a partir de la mejora de procesos. En este sentido, formulamos los siguientes objetivos a fin de instalar procesos de mejora continua en nuestros establecimientos educacionales.

Por cada uno de los ejes señalados formulamos los siguientes **OBJETIVOS:**

I.- PARTICIPACIÓN

A.- Fortalecer la participación de la comunidad escolar, a través del mejoramiento de sus competencias y habilidades de gestión en los Consejos Escolares, potenciando esta instancia con mayores derechos y deberes.



B.- Promover y Fortalecer la participación de los padres y apoderados, a través de las instancias creadas para este fin, brindando asesoramiento y capacitación de estas organizaciones.

C.- Centralizar las actividades extraescolares del sistema Educacional tanto deportivas como culturales, generando una red de alianzas estratégicas.

II.- CONVIVENCIA ESCOLAR

A.- Generar un Programa de Convivencia Escolar, coordinado y ejecutado por equipos de mejoramiento de la convivencia al interior de las escuelas y DAEM.

B.- Potenciar y articular los equipos psicosociales existentes en las escuelas a partir de la ejecución y acción de los planes de mejoramiento de la convivencia escolar.

III.- GESTIÓN DE PERSONAS

A.- Implementar políticas de RRHH que incorpore definiciones de roles y funciones al interior de los establecimientos educacionales.

B.- Crear un programa comunal de capacitación y formación continua para docentes, asistentes de la educación y funcionarios del DAEM.



IV.- GESTIÓN DEL CURRÍCULUM

A.- Mejorar la coordinación, orientación y supervisión técnica-pedagógica de la función directiva y docentes de las Escuelas y Liceo a partir de la creación de una Red de Jefes Técnicos que promueva procesos de planificación de aula y evaluación de la cobertura curricular.

En función de estos objetivos elaboramos planes de Acción por áreas de trabajo, que abarcan más en específico cada una de ellas. Cada plan de acción se construyó con la metodología de Marco Lógico, lo que permitió desarrollarlos bajo un mismo formato y una misma lógica de trabajo.

Las áreas de trabajo son: Unidad Técnica, Subvención Escolar Preferencial, Integración, educación de la primera infancia, extraescolar, política docente y plan de finanzas.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



PLANES DE ACCION



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



PLAN DE ACCIÓN UNIDAD TÉCNICA

FIN	PROPOSITO	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Mejorar la calidad de gestión educativa en cada uno de los establecimientos.	Aumentar los resultados de las escuelas en relación a los indicadores de eficiencia interna y externa	1.- Liderazgo DAEM Elaborar reglamento de funciones en las unidades educativas.	1.- Elaboración perfil de competencias para los distintos establecimientos de la comuna.	El 100% de Perfiles elaborados, según la realidad de cada establecimiento.	Perfiles Elaborados.	Jefe de DAEM
			2.- Revisión plan de trabajo anual por escuela.	El 100% de los directivos cuentan con Plan de Trabajo Anual	Plan de Trabajo	Jefe de DAEM Directores.
			3.- Orientar la elaboración de los planes anuales y realizar revisión por cada escuela	Número de planes Anuales de las escuelas de la comuna Pauta de Asesoría Técnica	Plan Anual de cada escuela Pauta de Asesoría Técnica aplicada a las	Responsable Unidad Técnica por cada escuela.



				aplicada a las escuelas.	escuelas	
			4.- Implementación de reuniones de directores según ejecución del plan de trabajo	100% reuniones de Directores en función del plan de trabajo	Acta reuniones Informe por establecimiento	Jefe de DAEM Directores.
			5.- Establecimiento de un sistema de monitoreo permanente de la Gestión Directiva en los establecimientos de la comuna.	Aplicación de Pauta al 100% de los Establecimientos de la comuna trimestralmente	Pauta de Observación asesoría DAEM-2010	Jefe de DAEM UTP DAEM
		2.- Gestión Curricular Monitoreo de las directrices técnico-pedagógicas a los establecimientos	1.- Establecimiento de Reuniones técnicas efectivas en forma periódica, entre la UTP DAEM y la UTP de los establecimientos	100% reuniones técnicas siguiendo el plan de trabajo	Acta Reuniones Informe por establecimiento	UTP DAEM



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		os de la comuna.	2.- Consolidación del sistema de planificación comunal en las comunidades educativas.	Utilización y uso de libro de planificación en el 100% de los establecimientos	Cuaderno de Planificación	UTP DAEM
			3.- Perfeccionamiento permanente de los docentes de la comuna, en torno a la incorporación de estrategias didácticas e innovadoras. 4.- Perfeccionamiento en el uso de las Tics.	Realización de pasantías en establecimientos con experiencias exitosas (Puntaje Simce), capacitación en el uso de pizarras digitales	Registro de salidas del Establecimiento . Nº Pasantías Realizadas Registro del uso de las pizarras	Jefe de UTP DAEM Directores.
			5.- Establecimiento de un sistema de medición periódica a nivel comunal del avance de los resultados de	Uso instrumentos Educarchile para los niveles 4º y 8º incorporación	Instrumentos Aplicados (Educarchile) Instrumentos según ATE	Jefe de DAEM Directores.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



			aprendizaje, según parámetros simce	instrumentos para 3º y 7º Básico		
			6.- Participación Activa de los docentes, en la revisión y reformulación de PM. de las escuelas de la comuna	Revisión PME	Registro de Consejo de Profesores. Rendición Iniciativas PME	Jefe de DAEM Directores.
			7.- Implementación de un plan de articulación entre niveles en cada escuela.	El 100% de las pautas de Supervisión DAEM aplicadas. Plan anual de ambos niveles en la escuela.	Pauta de supervisión Planes anuales. -Plan de articulación en cada escuela	Jefe de DAEM Directores. Directores de escuelas UTP.
			8.- Instalación de un plan de cobertura curricular en los establecimientos	100% de las escuelas con plan.	Nº de planes instalados en cada escuela	



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		3.- Clima Organizacional y convivencia. Incentivar la Instalación de buenas prácticas en relación a la Convivencia Escolar en las escuelas de la comuna	1.- Establecimiento de políticas claras y concretas de buena convivencia y seguridad al interior de los establecimientos. 2.- Instalación de libro de registro anecdótico con hoja de vida de los docentes y asistentes de la educación. 3.- Establecer un plan de salud mental	-Instalación de un plan de convivencia en todas las Escuelas -Seguimiento y monitoreo del plan de convivencia. - Implementación y/o reformulación en uso de hoja de vida con registro mensual de cada docente. -100% de las escuelas con un plan de salud mental	Planes de Convivencia existentes Pauta de evaluación del Plan de convivencia. Pauta de Evaluación del Plan de convivencia. Carpeta con hoja de vida. Nº de observaciones en las carpetas de los Docentes.	Jefe de DAEM Directores.



4.- Gestión de Recursos Evaluación de la gestión de recursos (humanos y financieros) al interior de los establecimientos educativos de la comuna.	1.- Establecimiento un sistema que mensualmente permita ver las necesidades que se presentan en el establecimiento y coordinar su gestión en base a la ley SEP.	Incorporación de Informe SEP en Reunión Mensual de Directores	Informe de SEP (Ordenes de Pedidos de las escuelas)	Jefe de DAEM Directores.
	2.- Instalación de un Plan de estímulo a los cursos que obtengan buenos resultados académicos y un buen % de asistencia.	Plan de estímulo en las escuelas	Paseo de los cursos con buenos resultados	Jefe de DAEM Directores.
	3.- Potenciación de la gestión de recursos de los establecimientos apoyándose en redes con organizaciones externas.	Recursos Humanos, materiales existentes y utilizados	Registro del uso de los materiales SEP- TICS, Pares, Docentes y otros	Jefe de DAEM Directores.



PLAN DE ACCIÓN EDUCACIÓN PARVULARIA

Fin	Propósito	Estrategias	Indicadores	Metas	Responsables
Liderazgo Fortalecer la organización de las Educadoras de Párvulos a nivel comunal.	Organizar el Plan Anual del comité de Educadoras de Párvulos de la Comuna de Chillán Viejo.	Convocar a reunión a todos los establecimientos de la comuna,	Elaboración de plan de trabajo año 2010 Hoja de Asistencia a la Reunión	Participación de un 70% de las educadoras de escuelas de la comuna.	Coordinadora del Comité Educadoras de Párvulos Coordinadora del Programa de Educación Parvularia Común
		Presentar el Plan Anual Educadoras:	Lista de Asistencia	Reunir un 80% de las educadoras.	Coordinadora Comunal
	Evaluar el plan anual organizado.	Reunión para evaluar en conjunto el plan de trabajo.	Taller de Evaluación Número de objetivos cumplidos Número de actividades realizadas	Evaluar el plan con el 90% de las educadoras de la comuna.	Coordinadora Comunal



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



	Objetivos	Estrategias	Indicadores	Metas	
Gestión Curricular Capacitar a las Educadoras de Párvulos en temas atingentes a su PMG	Realizar articulación entre las escuelas con las educadoras de Jardines infantiles de la Comuna de Chillán Viejo.	Realizar reuniones con Educadoras de la comuna para la coordinación y el trabajo en la continuación de estudios en la escuela	3 Reuniones con educadoras que atienden a niños y niñas que se encuentran en los niveles medios.	Participación de un 70 % de las educadoras.	Coordinadora Comunal
	Perfeccionar a todas las educadoras de escuelas de la comuna.	Elaborar Plan de Perfeccionamiento a las Educadoras en Subsectores Lenguaje y Matemáticas	Plan de Perfeccionamiento a las Educadoras, en Subsectores de Lenguaje y Matemáticas Lista de Asistencia	Capacitar en dos subsectores Perfeccionar al 80% de las Educadoras.	Educadoras de Párvulos: Verónica Vidal- Roxana Parada
		Capacitación del taller de lecto-escritura .(Centro Mahuida)	Capacitación en Lectoescritura	100% de las Educadoras reciben la capacitación	Especialista del Subsector.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		Capacitación en Funciones Básicas, subsector de Matemáticas.	Capacitación en Matemáticas	Capacitar a x número de Educadoras de Párvulos de la Comuna	Coordinación de Educación Parvularia
	Perfeccionar a las Educadoras de Párvulos en curso de Competencias Técnicas de Computación.	Curso de Computación	Plan del Curso de Computación	Capacitar a un 70% de las educadoras	Coordinación de Educación Parvularia
	Difundir los programas de educación a nivel comunal.	Asesorías relacionadas con la aplicación de los programas de estudio; bases curriculares, planes y programas, Mapas de Progreso, Didáctica.	Número de asesorías realizadas a las Educadoras. Lista de Asistencia	Participación del 80% de las educadoras	



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		Campaña de Difusión de los Programas de la Primera Infancia en la Comuna	Plan de Difusión de la Primera Infancia de la Comuna de Chillán Viejo	100% De las organizaciones de la Comuna conocen los Programas de la Primera Infancia.	
	Objetivos	Estrategias	Indicadores	Metas	
conviven cia					
Desarrollar acciones que permitan un sano compartir, y fortalecer la sana convivencia entre los diversos jardines infantiles y	Celebrar el Aniversario de la Comuna de Chillán Viejo	Participar en el desfile del 20 de agosto	Participación en el desfile del 20 de Agosto	El 80% de las escuelas participan	Directores Escuelas
	Celebrar la Semana del Párvulo	Participar en mañana recreativa donde compartan las y los niños de todos los establecimientos y jardines de la comuna	Nº de establecimientos participantes.	El 100 % de las escuelas de la comuna participan en la celebración.	Coordinación de Educación Parvularia



escuelas de la comuna	Celebración del Día de la Educadora de Párvulos	Participar en una actividad de camaradería, técnicos y educadoras con motivo de nuestra celebración.	Compartir con todas las educadoras y técnicos de otros establecimientos de la comuna.	Participación del 80% de las funcionarias.	Coordinación del Programa de Educación Parvularia
Desarrollar acciones que faciliten la participación de la Mujer, al interior y exterior de los jardines y escuelas	Realizar encuentros que permitan la capacitación de la Mujer en temas de actualidad: Violencia Intrafamiliar Perspectiva de Genero Rol de la Mujer Trabajadora Otros	Talleres de Capacitación a las madres y/o funcionarias de los establecimientos de la comuna.	Numero de Encuentros realizados Numero de Asistentes a los Talleres	Participa el 70 % de las mujeres de los establecimientos.	Educadoras de Párvulos de los establecimientos.
	Objetivos	Estrategias	Indicadores	Metas	
Recursos Adquirir Material	Incorporación de material didáctico de acuerdo a los resultados	Diagnostico de las necesidades de los cursos de Educación Parvularia	Cantidad de material didáctico en aulas de NT1 y NT2.	todos los cursos de Educ. Parvularia cuentan con material didáctico	Coordinación del Nivel de Educación Parvularia



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



adecuado necesario para el aprendizaje de los niños y niñas de los establecimientos.	Implementación de textos de trabajo para las educadoras de los establecimientos	Diagnóstico de las necesidades de textos de trabajo de las Educadoras de Párvulos	Registro del Uso del Material Didáctico en las escuelas Cantidad de Textos en las Salas de Clases	para los subsectores. Todas las Educadoras de Párvulos con los textos de trabajo necesarios.	
--	---	---	--	---	--



PROMOCIÓN DE DERECHOS DE LA INFANCIA

FIN	PROPOSITO	COMPONENTES	ACTIVIDAD	INDICADORES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
1.) Generar espacios de formación y sensibilización a las y los adolescentes de 7, 8 y 1º año de E. media del liceo Pacheco Altamirano a través de ciclo de talleres socioeducativos	Mejoramiento interacción conflictiva entre los pares, familia y comunidad	Convivencia escolar.	1.- Realización de ciclo talleres educativos, orientados a generar control de impulsos y resolución de conflictos. Temas a tratar: -Adolescencia y derechos humanos. -Violencia intrafamiliar -Violencia en la pareja (pololeo) -Violencia en grupo de pares -Ley de responsabilidad penal juvenil. -Resolución de conflictos	Lograr que el 70 % de los adolescentes participantes del los ciclos de talleres, se encuentren informados y socializados respecto al buen trato y resolución de conflictos. Lograr que se realicen el 100 % de los talleres socioeducativos en el Establecimiento Educacional Pacheco Altamirano.	Programa de ciclo de taller Lista de asistencias Material informativo Fotografías	<ul style="list-style-type: none"> Equipo OPD: Coordinadora Opd Psicólogo Opd Asistente Social Opd Abogado Opd



2.) Otorgar herramientas a los padres u adultos responsables, orientados a buen trato y ejercicio adecuado de roles.	Mejorar los canales de comunicación entre las y los hijos y padres. Mejorar el ejercicio de roles parentales.	Convivencia escolar	2.- Realización de un taller formativo a los padres y apoderados de los cursos a intervenir, donde se focalice la entrega de información de la etapa en que se encuentran sus hijos (infanto-adolescentes) Realización de un taller a padres de resolución de conflictos.	Que a lo menos participe un 50 % de los apoderados convocados de cada curso	Lista de asistencias Material informativo Fotografías Pauta de evaluación de talleres. Acta de Reuniones	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo OPD • Coordinadora Opd • Psicólogo Opd • Asistente Social Opd
3) Conocer la realidad de posibles inequidades o brechas de género en nuestra educación Comunal.	Diagnosticar la situación de género en nuestras Comunidades Educativas.	Convivencia Escolar	1.- Creación de instrumentos para recoger información. 2.- Análisis de resultados.	100% de establecimientos educacionales con instrumentos elaborados. 100% de instrumentos e información	Instrumentos de información de género. Información ordenada y	Directores de Establecimientos Educativos. Directores de Establecimientos Educativos.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



			3.- Levantamiento de Plan de Intervención.	analizada. 100% de planes de acción en los establecimientos	organizada, según indicadores. Planes de Intervención.	de Directores de Establecimientos Educativos.
4) Coordinar acciones entre los Departamentos de Salud y Educación para promover la salud de los y las estudiantes.	Procurar la constitución de la Comisión Mixta Salud y Educación.	Convivencia Escolar	1.-Constitución de equipo de Salud Escolar Comunal. 2.-Constitución mixta de Salud y Educación.	100% de escuelas con coordinador de Salud Escolar Comisión Comunal constituida.	Nómina de Coordinadores de Salud Escolar. Nombres de responsables del Departamento de Educación y Salud, a cargo de esta comisión.	de DAEM



SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL (SEP)

La subvención escolar preferencial (SEP) esta destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos subvencionados de nuestro país, la cual se impetra por alumno prioritario matriculado en el establecimiento y que este cursando entre los niveles NT1 y NB5 para el año 2011, ya que esta ha aumentado gradualmente por nivel desde su implementación en marzo del 2008 (NT1- NB2 en sus inicios).

Cabe destacar que para efectos de la aplicación de SEP se entenderá por alumno prioritario a todos aquellos alumnos que la situación socioeconómica de sus padres dificulte el enfrentar el proceso educativo, y la calidad de alumno prioritario será determinada anualmente bajo los siguientes criterios familiares:

1. Pertenecer al sistema de Chile Solidario
2. Estar dentro del tercio de las familias mas vulnerables
3. Tener tramo A de Fonasa
4. Escolaridad de la madre
5. Condición de ruralidad
6. Grado de pobreza de la comuna.

Los ingresos por concepto de la Ley SEP (20.248) están determinados según el nivel en el que se encuentre el alumno, la concentración de alumnos prioritarios en el establecimiento y además por el promedio de asistencia mensual que estos presentan, pero siendo en promedio de \$ 23.000 por cada alumno prioritario, la cual aumentará en un 20% adicional a partir del año 2011.



En nuestra comuna de los 7 establecimientos adscritos a la ley SEP se encuentran todos clasificados como emergentes, lo que lleva tanto al sostenedor como a los directores de establecimientos en forma conjunta a tener total rigurosidad en la ejecución de sus planes de mejoramiento para así asegurar el progreso continuo en la mejora de los aprendizajes de las y los alumnos de cada una de las escuelas, lo que debe estar planificado en acciones dentro de su plan, el cual debe ser usado como manual de instrucciones para el uso adecuado de los recursos percibidos por concepto de SEP.

Dentro de las principales acciones desarrolladas durante al año 2010 podemos destacar:

1. Fortalecimiento de los equipos técnicos y directivos en los establecimientos.
2. Desarrollo de actividades artísticas, como la instalación de la Orquesta de Cámara en las escuelas Tomas Lago y Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano, lo mismo con la Banda de Guerra.
3. Talleres de reforzamiento educativo, alumnos aventajados y con retraso pedagógico.
4. Fortalecimiento de la participación en jornadas de capacitación docente.
5. Estímulos a las y los alumnos destacados de cada uno de los establecimientos educacionales.
6. Adquisición de material bibliográfico y de oficina de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento.
7. Empoderamiento de los planes de mejoramiento por parte de los docentes y directivos de cada establecimiento.



8. Adecuación de espacios de acuerdo a las necesidades que se presentan.
9. Implementación de talleres de folklore.
10. Equipo sicosocial.
11. Talleres de deportes y recreación.
12. Talleres para mejorar rendimiento en medición de aprendizajes claves en subsector de lenguaje y comunicación y educación matemática.
13. Fortalecimiento de los equipos directivos en los establecimientos.
14. Desarrollo de actividades artísticas como la instalación de la Orquesta de Camaradería en las escuelas Tomas Lago y Liceo Juan Arturo Pacheco Altamirano, lo mismo con la Banda de Guerra.

A continuación se presenta cuadro de síntesis de alumnos y alumnas prioritarios de nuestra comuna por establecimiento.

ESTABLECIMIENTO	2008	2009	2010
PACHECO ALTAMIRANO	170	212	253
TOMAS LAGO	85	113	175
RUCAPEQUÉN	65	82	87
LOS COLIGUES	31	38	45
NEBUCO	16	18	16
QUILMO	5	8	9
LLOLLINCO	10	10	10
TOTAL	382	481	595



Es importante mencionar que la ley SEP presenta una serie de dificultades en su implementación, partiendo por las limitaciones y cargas administrativas que impone a los establecimientos especialmente a los equipos directivos, así como también fallas en la implementación y coordinación, lo que impide que este programa se desarrolle con todo el potencial necesario, no dejando de mencionar las plataformas Web asociadas a la subvención SEP.

En forma conjunta a tener total rigurosidad en la ejecución de sus planes de mejoramiento para así asegurar el progreso continuo de los aprendizajes de las y los alumnos de cada una de las escuelas de la comuna, lo que debe estar rigurosamente planeado en acciones dentro de su plan el cual es usado como manual de instrucciones para el uso de los recursos percibidos por SEP.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



PLAN DE ACCIÓN SEP

FIN	PROPOSITO	COMPONENTES	ACTIVIDAD	INDICADORES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Mejorar la calidad de los aprendizajes claves, generando igualdad de oportunidades para todos los estudiantes de nuestro sistema educativo	Mejoramiento en la gestión curricular y administrativo. Optimización de los recursos adquiridos Que los docentes tengan como prioridad la calidad de aprendizajes claves de las y los alumnos	LIDERAZGO EDUCATIVO: Intervención en los equipos técnicos y directivos, para generar empoderamiento de la importancia en la implementación de la ley SEP.	1.-Evaluar la existencia, aplicación y pertinencia de su plan de mejoramiento.	100% de los establecimientos con sus planes de mejoramiento educativo.	Planes de Mejoramiento	Equipo UTP-DAEM Docentes-Directivos
			2.-Revisar y evaluar periódicamente la implementación de los PME. (Reuniones técnicas para analizar el estado de avance de los PME)	100% de las acciones programadas en sus planes desarrollándose de acuerdo a lo programado en sus PME.	Plan de Mejoramiento y Plan de Monitoreo	Equipo UTP-DAEM Docentes-Directivos
			3.- Desarrollar jornadas de análisis de buenas prácticas en la implementación de sus planes (Directivos)		Acta de Reuniones	Equipo UTP-DAEM Docentes-Directivos



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



			4.- Realizar jornadas de actualización de información referidas a la implementación de la ley SEP.		Acta de Reuniones y Oficios Informativos	
			5.- Elaborar planes de mejoramiento educativo 2011			
			6.- Elaborar plan de estímulo para los buenos resultados académicos.			
		GESTIÓN CURRICULAR: Monitoreo de las directrices técnico pedagógico de los establecimientos de la comuna, corroborando que	1.-Establecer reuniones técnicas y periódicas entre UTP DAEM y UTP establecimientos.	100% de reuniones ejecutadas	Acta de Reuniones Técnicas	Equipo UTP-DAEM UTP Escuelas
			2.-Evaluar el estado de avance de los aprendizajes claves de cada subsector.	100% de los aprendizajes claves evaluados periódicamente	Actas - Mediciones -Rendiciones -Instrumentos Aplicados	Equipo UTP-DAEM



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		estas respondan al curriculum nacional y a las políticas de educación comunal.	3.-Monitorear la implantación de los planes de mejoramiento.	Plan de Monitoreo Revisado	Plan de mejoramiento y Plan de Monitoreo	UTP Escuelas
			4.-Revisión y reforzamiento de los planes de mejoramiento.	100% de los planes de mejoramiento revisado y actualizados	Plan de Mejoramiento Educativo	Equipo UTP-DAEM
			5.- Capacitación a docentes en diferentes instancias de actualización curricular.	Participación en Jornadas de Capacitación	Participación en Jornadas de Capacitación	-UTP Escuelas



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



	<p>GESTIÓN DE RECURSOS: Velar para que exista una buena gestión y administración de los recursos de cada establecimiento y este responde a lo estipulado en los planes de mejoramiento, abriendo con ello las necesidades educativas de los establecimientos.</p>	<p>1.-Generar instancias para establecer las reales necesidades de cada establecimiento. (Recursos Humanos y material)</p>	<p>Contratación y adquisición de recursos</p>	<p>Ordenes de pedido para materiales.</p>	<p>-Equipo UTP-DAEM -Dpto. Finanzas -Directores escuelas</p>
		<p>2.-Establecer un sistema que permita cubrir permanentemente las necesidades educativas que se presenten en el establecimiento</p>	<p>100% de las necesidades del establecimiento cubiertas</p>	<p>Acta de reuniones de los diferentes estamentos del establecimiento</p>	<p>-Equipo UTP-DAEM -Dpto. Finanzas -Directores escuelas</p>
		<p>3.-Implementar un sistema efectivo que permita cubrir las necesidades en recursos de cada una de los niveles educativos del establecimiento.</p>	<p>100% de las necesidades por nivel cubiertas</p>	<p>Planes de Mejoramiento educativo</p>	<p>-Equipo UTP-DAEM -Dpto. Finanzas -Directores escuelas</p>



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



		CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR	-Identificar los nudos críticos de convivencia escolar que se presenta en cada establecimiento	100% nudos críticos identificados y con acciones para solucionarlas	-Acta de reuniones de -Planes de Mejoramiento	-Equipo UTP-DAEM -Directores Escuelas -Docentes
		GENERAR Y DESARROLLAR ESPACIOS QUE POTENCIAN LA BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR ENTRE TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA (Alumnos, padres, apoderados, docentes, directivos y asistentes de la educación)	-Desarrollar acciones planificadas en conjunto con el equipo directivo para mejorar la convivencia escolar en pos de una mejora educativa.	100% acciones planificadas y ejecutadas	-Acciones Implementadas de mejoramiento -Planes de reuniones	-Equipo UTP-DAEM -Directores Escuelas -Docentes
			Evaluar periódicamente la convivencia escolar de cada establecimiento generando la participación de toda la comunidad escolar y establecimiento nuevas acciones de mejora.	100% acciones de mejora implementadas	Acta de reuniones	-Equipo UTP-DAEM -Directores Escuelas -Docentes



PLAN DE ACCIÓN INTEGRACIÓN

FIN	PROPÓSITOS	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Promover adecuadas condiciones de atención de alumnos con necesidades educativas permanentes y transitorias en los establecimientos educacionales de la comuna	Caminar en conjunto con la comunidad educativa de Chillán Viejo hacia el modelo de Inclusión Social	Liderazgo Directivo Empoderamiento de los equipos técnicos, directivos, docentes y paradocentes del establecimiento, frente a la visión de abordaje inclusivo de las necesidades educativas especiales	-Continuar desarrollando en los establecimientos de la comuna, talleres de sensibilización, orientados al modelo de inclusión educativa.	- El 100% de los establecimientos de la comuna ha contado con talleres de sensibilización, por parte del equipo multiprofesional.	-Listados de asistencia - Fotografías de los talleres.	-Coordinadora Equipo multiprofesional
			-Desarrollar instancias de difusión y promoción a nivel comunal y provincial que den cuenta del trabajo realizado en la comuna en	-Incorporación de al menos 1 artículo en diario comunal Chillánvejano. -Al menos 2 entrevistas radiales en	-Artículo periodístico. -Programa radial al aire.	-Coordinadora Equipo multiprofesional -Asistente Social Equipo multiprofesional



			materia de inclusión social.	programas de la comuna.		
				-Celebración masiva del día de la discapacidad	-Fotografías de la actividad	-Coordinadora Equipo multiprofesional
		Gestión Curricular Desarrollo de un currículo normalizador e inclusivo, respondiendo a las características individuales y a los estilos de aprendizaje que posea cada educando, integrando para ello a toda la comunidad educativa.	-Desarrollar estrategias innovadoras de abordaje de las necesidades educativas especiales.	-Los 7 establecimientos de la comuna desarrollan estrategias innovadoras de enseñanza en sus grupos de integración.	-Plan de acción 2011 de cada grupo de integración. - Planificaciones.	-Educadoras diferenciales de los establecimientos educativos.
			-Ampliar la cobertura de atención de necesidades educativas especiales. (Decreto 170/10)	-Al menos 2 de los 7 establecimientos educativos de la comuna incorpora la atención de nuevas NEET establecidas por el decreto	-Atención de alumnos con NEET	-Coordinadora equipo multiprofesional



		170/10		
	-Generar instrumentos pedagógicos de planificación y evaluación uniformes para todos los establecimientos.	-El 100% de los grupos de integración de la comuna cuenta con formato de planificación, adaptación curricular o PEI, informe psicopedagógico	-Formatos de instrumentos de planificación y evaluación.	-Coordinadora equipo multiprofesional.
	-Fortalecer los mecanismos de derivación y abordaje de las necesidades educativas especiales.	-El 100 % de los estudios de casos incorporan al apoderado y equipo técnico de la escuela relacionado con el alumno integrado. -El 100 % de las derivaciones al equipo	-Ficha de información del alumno integrado firmada. -Derivación con timbre	-Coordinadora equipo multiprofesional. -Directores escuelas.



		<p>multiprofesional se realizan por medio de la dirección del establecimiento.</p> <p>-El 100% de las derivaciones al equipo multiprofesional son respondidas en un plazo no superior a 1 mes.</p>	<p>recepción DAEM.</p> <p>-Devolución a escuelas de ficha de derivación contestada por profesional del equipo multiprofesional solicitado.</p>	<p>-Coordinadora y Profesionales equipo multiprofesional</p> <p>-Coordinadora equipo multiprofesional</p>
	<p>- Gestionar la participación de docentes especialistas y docentes de aula común en cursos y perfeccionamientos relacionados con la temática de inclusión social.</p>	<p>-El 100% de docentes y profesionales del equipo participa de al menos 1 capacitación.</p> <p>-Al menos 1 profesor de aula</p>	<p>-Diploma de participación en curso.</p> <p>-Diploma de participación en</p>	<p>-Fonoaudiólogo y psicóloga equipo multiprofesional</p>



		común que cuenta con alumnos integrados participa de capacitación.	curso.	
Gestión de Recursos Fortalecer la gestión de los recursos recibidos por concepto de integración, mediante la participación del mundo privado y académico.	-Investigar y postular fondos de apoyo a la discapacidad.	-Postular al menos dos proyectos a fondos de discapacidad existentes.	-Adjudicación de proyectos.	-Asistente Social equipo multiprofesional
	-Generar redes de apoyo con la empresa privada de la comuna de manera de desarrollar nuevos campos de desarrollo para alumnos integrados de la comuna.	-Participar en visitas a empresas privadas o públicas como medio de acceso a futura incorporación laboral de alumnos con NEE -Desarrollar	-Registros fotográficos. -Convenios de empleabilidad. -Obtención de	-Asistente Social equipo multiprofesional -Coordinadora y



		instancias que permitan el acceso a recursos económicos y profesionales para la mejora en la atención y aprendizajes de alumnos con NEE	recursos económicos y profesionales mediante convenios con la empresa privada, universidades, etc.	asistente social equipo multiprofesional
	-Fortalecer redes de apoyo comunitario.	-Participación en reuniones, seminarios con distintas organizaciones comunales o provinciales.	-Diplomas, listas de inscripción	-Coordinadora equipo multiprofesional



		<p>Clima Organizacional y Convivencia Desarrollar espacios de cuidado, auto cuidado y convivencia como eje central de fortalecimiento emocional tanto de alumnos, padres- apoderados y docentes.</p>	<p>-Propiciar instancias de participación de apoderados, alumnos y docentes en diversas actividades de desarrollo emocional, físico, psicológico</p>	<p>-Visitas a lugares turísticos, recreativos, culturales y de esparcimiento con alumnos integrados</p> <p>-Desarrollar para alumnos talleres de exploración vocacional</p>	<p>-Lista de asistencia, pauta de evaluación de la actividad</p> <p>-Lista de asistencia, pauta de evaluación de la actividad</p>	<p>-Educadoras equipo</p> <p>-Psicóloga equipo multiprofesional</p>



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



PROGRAMA INTEGRACIÓN

En nuestro país, contamos a partir del año 2005 con una Política Nacional de Educación Especial, la que se sustenta en el derecho que tienen todos los niños, niñas, jóvenes y adultos que presentan necesidades educativas especiales a una educación de calidad.

Basándose en diversos acuerdos y convenciones internacionales firmados por nuestro país, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas) 1989; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, entre muchos otros, es que se genera la Ley 19.284 del 1994 de Integración Social de las Personas con Discapacidad y los decretos supremos de educación N° 1/1998 que reglamenta la integración escolar y el DFL N° 2 /98 de subvenciones y sus modificaciones, las que son parte de la Ley Orgánica Constitucional (LOCE) de 1990.

Esta Política establece un enfoque de la Educación Especial eminentemente educativo, haciendo presente la evolución que ha experimentado la concepción y abordaje de la educación de los niños, niñas y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales (NEE). Hoy, el enfoque insta que todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de los ciudadanos, y que por lo tanto, la sociedad debe generar las condiciones, para garantizar su derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación.

El Departamento de Educación de Chillán Viejo, consciente e interesado en alzar la bandera de los derechos de los niños y niñas, ha incorporado formalmente



desde el año 2000 la modalidad de educación especial, mediante el apoyo pedagógico y psicosocial brindado a alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales a través de la creación de proyectos de integración educativa.

Inicialmente se atendió necesidades educativas permanentes, como es el déficit intelectual y trastorno motor y el trastorno específico del aprendizaje en grupos diferenciales, sin embargo, a partir del año 2006 es que se comienza a dar apoyo a las necesidades educativas de tipo transitorio, particularmente el trastorno específico del lenguaje, incluyendo el apoyo fonoaudiológico, a través de un convenio firmado con el centro de recursos Veinte de Agosto.

Durante el año 2010 hemos ampliado considerablemente nuestros grupos de integración en la totalidad de las escuelas, no sólo aumentando los cupos de atención, sino que incorporando también la atención de integración en Enseñanza Media, abriendo grupo de atención en Opción 4 e incorporando formalmente 3 grupos de atención en Trastornos específicos del Lenguaje como parte de los apoyos entregados directamente desde el departamento de educación, siendo atendidos en este año una totalidad de 161 alumnos en distintas modalidades de integración en las 7 escuelas de la comuna.

Con la aprobación de la Ley de subvenciones 20.201, en su decreto N°170/2010 podemos mirar hacia el 2011 con la proyección de ampliar la cobertura de atención a necesidades educativas transitorias, como son el Trastorno Hiperactivo, Trastorno Específico del Aprendizaje e Inteligencia Límite, sin dejar de lado el Trastorno Específico del Lenguaje y las necesidades educativas de tipo permanentes.



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



PLAN DE ACCIÓN EXTRAESCOLAR

FIN	PROPÓSITOS	COMPONENTES	ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Favorecer el desarrollo integral de los alumnos y alumnas, tanto en lo físico como en lo valórico, fomentando el adecuado uso del tiempo libre a través de	Determinar las Actividades extraescolares que se implementarán para incorporarlos al cronograma anual de los establecimientos .	Liderazgo Directivo Participación de los equipos directivos respecto de la elaboración de la programación anual de actividades extraescolares, según requerimientos de estudiantes	-Encuesta a las y los alumnos para elección de los talleres extraescolares -Programación anual de actividades extraescolares e incorporación a los cronogramas de cada establecimiento	- Registro de la elección de los talleres - Selección de los talleres. -En abril se presenta un programa anual de actividades	-Instrumentos adjuntos para elección de talleres - Programa -Fotografías presentación	-Coordinador Extraescolar



la práctica y formación de diferentes disciplinas deportivas y actividades artístico culturales	Entregar alternativas de participación a los estudiantes de la comunidad educativa de Chillán Viejo en talleres, competencias o concursos comunales, provinciales, regionales y eventos masivos de promoción deportiva y actividades artístico culturales, tanto fuera como dentro del establecimiento, siempre considerando una perspectiva inclusiva y participativa	Gestión Extra Curricular Desarrollo de un currículo pertinente de acuerdo a las necesidades y expectativas de la comunidad escolar	-Organizar y coordinar Talleres en cada unidad educativa.	-El 100% de los establecimientos educativos desarrolla algún taller -N° de alumnos (as) que participan en los diferentes talleres	-Nóminas de participantes -Registro fotográfico	-Coordinador Extraescolar
		Gestión de Recursos Fortalecer la gestión de los recursos percibidos desde diversas fuentes de financiamiento público para llevar a cabo programación anual.	-Asignación de horas a profesores y monitores para talleres extraescolares	-En mayo dotar al 100% de los establecimientos de un mínimo de carga horaria de extraescolar con profesores y/o monitores	- Cuadro de síntesis de horas asignadas a cada establecimiento de acuerdo a las actividades a desarrollar	-DAEM
			-Mejorar condiciones de implementación de talleres extraescolares	-Disponer de un catastro de las necesidades y requerimientos para implementar el 100% de los	-Listado de requerimientos -Facturas de adquisición de materiales	-Coordinador Extraescolar



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



				talleres	- Acta de recepción	
			-Postulación a proyectos de fondos concursables	-Presentar al menos 2 proyectos a fondos concursables	-Registro de proyectos presentados y / o adjudicados	-Coordinador Extraescolar
		Convivencia Escolar Desarrollar espacios de sana convivencia que permitan fomentar valores de compañerismo, participación y pertenencia con sus establecimientos educacionales	-Organizar y coordinar las distintas competencias y concursos en sus diferentes niveles	-En Abril se desarrolla torneo comunal de tenis de mesa -En Mayo se realiza concurso comunal de pintura mes del mar -En Junio, Julio, etapa comunal de los Juegos del	-Nóminas de participantes -Registro fotográfico	-Coordinador extraescolar -Directores (as) de establecimientos educacionales



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



				<p>Bicentenario- - En agosto y septiembre, etapa provincial de los Juegos del Bicentenario -En agosto se realiza concurso comunal de pintura mes de la montaña -En septiembre se desarrolla en Concurso Comunal de cueca escolar -En Octubre y noviembre se ejecutan los juegos Municipalizados</p>		
--	--	--	--	---	--	--



			<ul style="list-style-type: none">-Generar condiciones e implementar incentivos y premios	<ul style="list-style-type: none">-Contar con el 100% de premios e incentivos para campeonatos y concursos deportivos y artísticos culturales	<ul style="list-style-type: none">- Listado de estudiantes premiados- Listado de premios- facturas de Adquisición de materiales	<ul style="list-style-type: none">-Coordinador Extraescolar-DAEM
		Gestión de Redes Fortalecer y fomentar el trabajo en red para la consecución de los objetivos propuestos.	<ul style="list-style-type: none">-Fortalecimiento de las Redes de apoyo con instituciones	<ul style="list-style-type: none">-Crear un registro con 15 instituciones o programas que funcionan como redes de apoyo a las actividades extraescolares.-Coordinar al menos 2 actividades semestrales con otras instituciones	<ul style="list-style-type: none">-Listado de instituciones-Cronograma de las actividades- Registro fotográfico de las actividades	<ul style="list-style-type: none">-Coordinador Extraescolar



Municipalidad
de Chillán Viejo

Dir. Administración de Educación Municipal



CUADRO DE COSTOS POR PLAN DE ACCIÓN

Nº	Plan de Acción	Costo
1.-	UTP	\$ 5.600.000
2.-	Educ. Parvularia	\$ 1.500.000
3.-	Promoción de Derechos de la Infancia	\$ 500.000
4.-	SEP	\$13.000.000
5.-	Integración	\$ 4.000.000
6.-	Extraescolar	\$ 2.000.000
	Total	\$ 26.600.000



CRONOGRAMA EVALUACIÓN TRIMESTRAL DE CUMPLIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN

Planes de Acción	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
UTP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Educ. Parvularia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promoción de Derechos de la Infancia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SEP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Integración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Extraescolar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Todos los planes de Acción presentados en este PADEM, ejecutarán acciones en forma gradual y secuencial, conforme al cumplimiento de objetivos y a la lógica de desarrollo de este instrumento. Una vez conocido el calendario escolar 2011, se precisarán las acciones más relevantes a ejecutar trimestralmente a fin de evaluar el cumplimiento y la efectividad de las acciones diseñadas por cada unidad del Departamento de Educación Municipal.



INFORME COMUNAL DE POLITICA DOCENTE

1.-PERFECCIONAMIENTO DOCENTE:

“Durante la última década, las políticas de la educación chilena han estado dirigidas a atraer, educar y apoyar a profesores capaces de enseñar a todos las y los alumnos a un nivel alto. El principio guía de las políticas relacionadas con los profesores ha sido su fortalecimiento como profesión. En este crítico supuesto descansan las fortalezas de la reforma del pasado reciente, así como las oportunidades para un mayor perfeccionamiento. Es evidente que mientras se ha ganado mucho tratando a los profesores como profesionales, comienza a ser evidente para las autoridades del Ministerio que los profesores necesitan ser apoyados en maneras muy específicas en el desarrollo de las competencias para enseñar a todos las y los alumnos en forma efectiva”. (Informe OCDE sobre el Sistema Educativo en Chile, 2004, pág. 118)

EL CONCEPTO DE PERFECCIONAMIENTO

Coherente con el paradigma de educación como transmisión de conocimientos sociales elaborados, la formación de profesores y el perfeccionamiento de docentes en ejercicio se ha entendido como la adquisición y actualización en los conocimientos propios del ámbito o sector en el que se enseña y de los instrumentos o procedimientos metodológicos para hacer efectiva dicha transmisión.

Los estudios de diagnóstico y evaluación sobre educación permitieron tomar conciencia de las contradicciones existentes en las prácticas de formación, confundiendo enseñanza con aprendizaje e informaciones con conocimientos. Al mismo tiempo permiten reconocer un nivel simplista de conocimientos con énfasis



en la teoría y dando escasa importancia a la aplicación de los mismos. Consecuentemente el perfeccionamiento docente o formación continua, se concibe como una estrategia paliativa, destinada a suplir la falta de formación y las debilidades en el desempeño docente. Investigaciones realizadas en América Latina, muestran que los perfeccionamientos están orientados a los maestros mal formados en habilidades y conocimientos especializados, y a facilitar la introducción de reformas educativas e innovación en el curriculum (Vaillant, 2000).

Por otra parte, estudios sobre prácticas pedagógicas en el aula y la escuela han puesto de manifiesto que existe un débil manejo de los contenidos a enseñar y de las didácticas específicas que éstos requieren (Cardemil, 2002). Además, el perfeccionamiento se ofrece a docentes individuales de quienes se espera que incorporen en sus establecimientos, las innovaciones que han conocido en la formación. Perfeccionamiento al que optan profesores con trayectoria profesional y motivaciones muy diversas, sin que estos aspectos se aborden en la formación que está centrada en la adquisición de conocimientos y estrategias preestablecidas, ignorándose la importancia de las motivaciones, de los proyectos profesionales y sus proyecciones que son la base de un posible desarrollo profesional y cambio eventual de su práctica. Tampoco se consideran en los programas de formación los contextos educativos en los que los sujetos laboran y van a insertarse (Venegas et al. 2003). A ello se agrega las representaciones que tienen los docentes sobre sus alumnos pobres, las que sólo considerando factores socio económicos llegan a ignorar las posibilidades de aprendizajes (Román, 2003).

El concepto de perfeccionamiento con que se opera en la experiencia de donde surgen estas reflexiones y sugerencias se entiende como programas de formación para profesionales en ejercicio que utilizan tres fuentes para la



elaboración y/o construcción de conocimiento que oriente, dinamice y transforme la práctica pedagógica de los que se inscriben en el mismo:

- ◆ la experiencia personal en tanto desarrollo de un proyecto identitario,
- ◆ los enfoques teóricos para entender en qué consiste y cómo se desarrolla el aprendizaje , y
- ◆ el contexto socio-cultural en el que se trabaja.

En base a lo anterior y atendiendo a las necesidades de nuestra comuna es que durante el presente año se desarrollaron líneas de perfeccionamiento principalmente en el eje de planificación con el fin de establecer parámetros generales a nivel comunal frente a este tema, donde el principal objetivo era llegar a desarrollar la planificación clase a clase en cada uno de los establecimientos., bajo un proceso de monitoreo permanente y acorde con los actuales ajustes curriculares.

La intervención realizada en los equipos técnicos, donde en todos los establecimientos se fortaleció la formación y empoderamiento de estos para desempeñar funciones de permanente monitoreo de las actividades técnico-pedagógicas de la escuela, considerando lo anterior cada establecimiento a tomado medidas con respecto al perfeccionamiento docente de sus profesores, los que apuntan directamente a las necesidades de sus establecimientos, tanto los realizados en forma colectiva como los de especialización individual.

Para el año 2011 se pretende potenciar aun más la participación de nuestros docentes en programas de perfeccionamiento, ya sea los financiados por el ministerio de educación a través del CPEIP ó a través de aquellos autogestionados



2.-PLANES DE SUPERACION PROFESIONAL:

Los profesionales de la educación que resultan evaluados con nivel de desempeño básico o insatisfactorio deben someterse a los Planes de Superación Profesional que dispongan los Municipios, de acuerdo a la Ley 19.961 de febrero de 2004.

Los Planes de Superación Profesional tienen un carácter formativo y se traducen en una acción de aprendizaje y reaprendizaje respecto de las competencias, conocimientos y habilidades, establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza aprobado por el Ministerio de Educación y a partir de las necesidades de desarrollo profesional derivadas del informe de resultados entregado a cada docente.

El Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), transfiere a los municipios recursos económicos para financiar los planes de superación profesional, atendiendo al número de docentes evaluados, con nivel de básico e insatisfactorio. El total de recursos a transferir año a año se establecerá en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Los municipios pueden gastar los recursos transferidos sólo en las actividades contenidas e indicadas en el diseño del Plan de Superación Profesional de la comuna, el cual es presentado al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de abril de cada año.



Los municipios deben rendir cuenta documentada y detallada de los gastos en que se incurran para financiar los Planes de Superación Profesional de su comuna, estando limitado el gasto a lo indicado anteriormente. La rendición de gastos se deberá presentar al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de noviembre de cada año, pudiendo éste observar el gasto y solicitar las rectificaciones que sean necesarias.

Los planes de superación profesional pueden contemplar actividades como las siguientes:

1. Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos;
2. Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación;
3. Lecturas recomendadas, para las cuales se deberá proveer de material bibliográfico u orientaciones para acceder a información disponible en internet;
y
4. Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados

Los docentes que participan en las acciones de los Planes de Superación Profesional, no tienen derecho a percibir la Asignación de Perfeccionamiento del artículo 49 del D.F.L. N° 1 de Educación de 1996.

En nuestra comuna estamos desarrollando por primera vez los PSP, este proyecto se contempló para el 2010 apoyar directamente a los docentes que tenían niveles de desempeño básico e insatisfactorio desde el año 2006 en



adelante, además se contempló el reforzar cada uno de ítems de el portafolio de la evaluación docente entregando herramientas técnicas tanto en planificación, como en evaluación que es donde presentan mayores dificultades. El proyecto PSP 2010 también contemplo realizar seguimiento al aula a algunos docentes con el fin de disminuir el porcentaje en estos niveles de desempeño, los que aproximadamente corresponden a un 20% en nuestra comuna.

Para el año 2011 se pretende nuevamente llevara cabo la ejecución de los PSP, con el fin de continuar desarrollando políticas que apunten directamente apoyar el mejoramiento de las practicas docentes en el aula, principalmente con aquellos profesores que no obtuvieron un buen nivel de desempeño el sistema de evaluación docente. La postulación a los proyectos se realizara en las fechas estipuladas a nivel central (CPEIP), teniendo como eje central el sistema de planificación, preparación de material didáctico, evaluación y didáctica de la enseñanza. Reforzando a su vez el proceso de elaboración de portafolio de la evaluación docente, ejecutándose este a comienzos del segundo semestre con el fin de coincidir con las fechas del proceso de evaluación docente.

3.-EVALUACION DOCENTE

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente busca fortalecer la profesión docente y mejorar la calidad de la educación en Chile. Desde que comenzó su implementación (2003), ya se han evaluado más de 62.000 profesores y profesoras, esto es, más del 80% de los docentes de aula que ejercen en establecimientos municipales.

La Evaluación Docente busca fortalecer la profesión docente, contribuyendo así a mejorar los aprendizajes de las y los alumnos. Es una evaluación de carácter



formativo, ya que está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores. También tiene un carácter explícito, dado que el docente conoce previamente los criterios con los que será evaluado, esto es, los criterios y descriptores contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).

El MBE distingue cuatro dominios: (A) Preparación de la enseñanza, (B) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, (C) Enseñanza para el aprendizaje de todos las y los estudiantes y (D) Responsabilidades profesionales. Cada dominio incluye, a su vez, un conjunto de criterios y descriptores que dan a conocer las características de un buen desempeño docente.

Es en base a lo anterior que en cada una de las comunas de nuestro país se lleva cabo este proceso de evaluación docente en todos los establecimientos subvencionados desde que se implemento esta ley.

Durante el año 2010 le correspondía ser evaluados a 26 docentes de aula en los distintos niveles, de los cuales 11 de ellos presentaron solicitud para ser suspendidos para el año 2011, ya sea por razones de salud, fuerza mayor, jubilación o problemas de infraestructura por el efecto terremoto del 27 de febrero, como es el caso de la escuela de Rucapequen. Correspondiendo estos al 42% del total, quienes deberán someterse al proceso de evaluación durante el periodo escolar 2011. El 58% restante es sometido al proceso de manera normal los resultados de estos son entregados en marzo del próximo año.



PROYECCIÓN MATRÍCULA 2011

La siguiente proyección de matrícula fue Construida por los equipos directivos de cada establecimiento, fundada en el conocimiento que estos tienen del sector y de su población en el que se ubica la escuela y liceo. Este proceso de consulta arrojó el siguiente resultado, a saber:

PROYECCIÓN MATRÍCULA AÑO 2011 POR CURSO Y ESTABLECIMIENTO:

ESTABLECIMIENTOS	CURSOS	TOTAL CURSOS	MATRÍCULA PROYECTADA 2011
Juan A. Pacheco Altamirano	Pre-Kínder	1	31
	Kínder		31
	General Básica 1º	1	35
	General Básica 2º	1	27
	General Básica 3º	1	39
	General Básica 4º	2	37
	General Básica 5º	2	56
	General Básica 6º	2	57
	General Básica 7º	2	61
	General Básica 8º	2	60
	Enseñanza Media 1º	2	68
	Enseñanza Media 2º	2	65
		-	
	Adultos Tercer Ciclo Básico	1	15
	Adultos Primer ciclo Medio	2	120
	Adultos segundo ciclo Medio	2	40
		TOTAL	742



		ESPERADO		
Tomás Lago	Pre-Kínder	1	30	
	Zinder	1	30	
	General Básica 1º	1	35	
	General Básica 2º	1	32	
	General Básica 3º	1	38	
	General Básica 4º	1	32	
	General Básica 5º	1	30	
	General Básica 6º	1	30	
	General Básica 7º	1	30	
	General Básica 8º	1	35	
		TOTAL ESPERADO		322
Rucapequén	Pre-Kínder	1	15	
	Zinder	1	15	
	General Básica 1º	1	17	
	General Básica 2º	1	16	
	General Básica 3º	1	17	
	General Básica 4º	1	13	
	General Básica 5º	1	12	
	General Básica 6º	1	20	
	General Básica 7º	1	13	
	General Básica 8º	1	17	
	Espec. Diferencial con Integración Parvularia	-	1	
	Espec. Diferencial con Integración 1º - 4º	-	3	
	Espec. Diferencial con Integración 5º - 6º	-	2	
	Espec. Diferencial con Integración 7º - 8º	-	2	
		TOTAL ESPERADO		163



ESTABLECIMIENTOS	CURSOS	TOTAL CURSOS	MATRÍCULA PROYECTADA 2010	
Los Coligues	Pre-Kínder	1 curso combinado	4	
	Zinder		8	
	General Básica 1º	2 curso combinado	7	
	General Básica 2º		5	
	General Básica 3º	3 curso combinado	9	
	General Básica 4º		6	
	General Básica 5º	4 curso combinado	9	
	General Básica 6º		7	
	General Básica 7º	1	12	
	General Básica 8º	1	8	
			TOTAL ESPERADO	75
Nebuco	General Básica 1º	1 curso combinado	4	
	General Básica 2º		9	
	General Básica 3º		4	
	General Básica 4º	2 curso combinado	5	
	General Básica 5º		6	
	General Básica 6º		2	
			TOTAL ESPERADO	30
Quilmo	General Básica 1º	1 curso combinado	1	

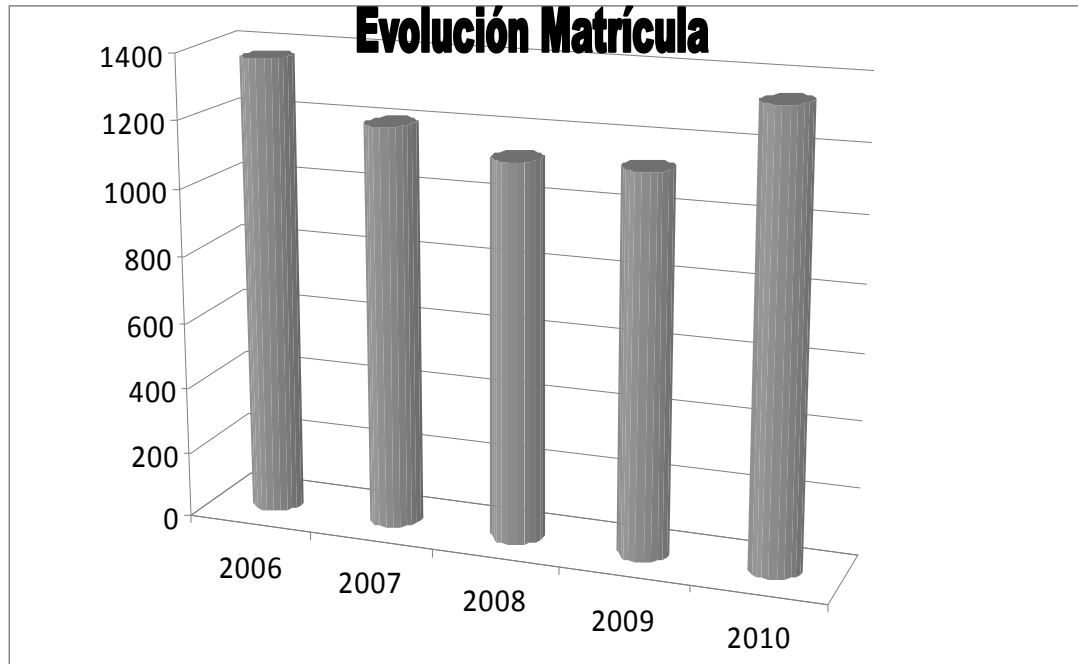


	General Básica 2º		2
	General Básica 3º		0
	General Básica 4º		1
	General Básica 5º		1
	General Básica 6º		2
	General Básica 7º	2 curso combinado	2
	General Básica 8º		2
		TOTAL ESPERADO	11
Llollinco	General Básica 1º	1 curso combinado	3
	General Básica 2º		0
	General Básica 3º		4
	General Básica 4º		2
	General Básica 5º		0
	General Básica 6º		2
	General Básica 8º		0
		TOTAL ESPERADO	11

Si bien, durante el año 2010 revertimos la tendencia negativa de la matrícula de nuestro sistema de educación, para el 2011 esperamos mantener este crecimiento, LLEGANDO A LA CANTIDAD DE 1.354 ALUMNOS Y ALUMNAS.



EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA COMUNAL



Año	Matricula
2006	1.373
2007	1.203
2008	1.132
2009	1.134
2010	1.347



Durante el año 2010 logramos quebrar la tendencia a la baja en nuestra matrícula; creemos que este logro es producto de la oferta que estamos entregando a las familias Chillanvejanas, que centra su acción en el mejoramiento continuo de la gestión educativa y en la introducción de estándares de calidad asociados a la gestión del currículum, a la gestión directiva y a la formación complementaria expresada en orquestas, bandas, deportes y la enseñanza del inglés desde NT1.

Es importante agregar, que las metas de matrícula siempre constituyen una apuesta de planificación, por lo que es importante establecer que cualquier variación abrupta de matrícula en sentido negativo, el presente PADEM establece que se deben tomar las medidas administrativas-financieras que permitan la marcha de nuestro sistema educativo sin poner en riesgo el presupuesto aprobado en este mismo instrumento. En este sentido, se debe evaluar la dotación docente restablecida, la cantidad de personal asistente de la educación y la planta de funcionarios del Daem.



DOTACIÓN DOCENTE 2011

La presente dotación docente considera la totalidad de las exigencias del Mineduc en el sentido de cubrir las horas contempladas en los planes de estudios de la educación parvularia, básica, media y educación de adultos. Esto es dar cobertura al plan general y a las horas de libre disposición en el marco de la Jornada Escolar Completa Diurna.

Consideramos que es una Dotación Docente racional, en el sentido de que, por un lado, cumple los requerimientos de los diversos Planes de estudio, y por otro, asegura horas para la estructura organizacional de cada establecimiento, como lo son las direcciones y jefaturas técnicas.

Es una dotación docente que busca equilibrar el nivel de ingresos de este Daem versus las exigencias contempladas en la Ley, de forma de no comprometer la sustentabilidad de nuestro sistema de educación comunal.

En consecuencia, la Dotación Docente 2011 para la comuna de Chillán Viejo queda establecida de la siguiente forma:

1. LICEO “JUAN ARTURO PACHECO ALTAMIRANO”

Nº	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	24	90	114
2.-	Ed. Básica	230	400	630
3.-	E. Media	158	0	158
4.-	E. Adultos	158	0	158
	TOTAL	570	490	1060



Educación Parvularia. Titulares

Cecilia Rodríguez

Sonia Navarrete

María Vargas Cuadra

2.- ESCUELA “TOMÁS LAGO”

Nº	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	12	30	42
2.-	Ed. Básica	330	178	508
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	0	0	0
	TOTAL	342	208	550

3.- ESCUELA “RUCAPEQUÉN”

Nº	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	12	30	42
2.-	Ed. Básica	173	156	329
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	74	0	74
	TOTAL	259	186	445

4.- ESCUELA “LOS COLIGUES”

Nº	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	12	30	42
2.-	Ed. Básica	155	60	215
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	0	0	0
	TOTAL	167	90	257



5.- ESCUELA “NEBUCO”

N°	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	0	0	0
2.-	Ed. Básica	90	0	90
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	0	0	0
	TOTAL	90	0	90

6.- ESCUELA “QUILMO”

N°	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	0	0	0
2.-	Ed. Básica	12	44	56
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	0	0	0
	TOTAL	12	44	56

7.- ESCUELA “LLOLLINCO”

N°	NIVELES	HORAS CONTRATA	HORAS TITULARES	TOTAL HORAS
1.-	Ed. Parvularia	0	0	0
2.-	Ed. Básica	56	0	56
3.-	E. Media	0	0	0
4.-	E. Adultos	0	0	0
	TOTAL	56	0	56



DOTACIÓN DOCENTE PROYECTOS DE INTEGRACIÓN

Escuela	Horas 2010	Horas 2011	Grupos de atención	Matrícula proyectada 2011
Pacheco Altamirano	44	44	RM	15
Pacheco Altamirano	44	44	RM	17
Pacheco Altamirano	30	42	RM	15
Pacheco Altamirano	38	38	RM- Opción 4	7
Pacheco Altamirano	42	42	TEL	30
Tomás Lago	42	44	RM	15
Tomás Lago	22	22	TEL	12
Rucapequén	26	38	RM	11
Rucapequén	20	20	TEL	15
Los Coligues	16	16	RM	4
Nebuco	10	10	RM	3
Quilmo	14	16	RM	4
Llollinco	10	10	RM	3
ASISTENTES				
Tomás Lago	36	36	RM	15
Pacheco Altamirano	36	36	Opción 4	7
TOTAL	430	458		173



DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN NIVEL COMUNAL 2011

Escuelas	Cargo	Cantidad	N° Horas
Juan Arturo Pacheco Altamirano	Coordinador TICS	1	44
	Auxiliar Servicios Menores	4	176
	Técnico Educación Parvularia	2	88
	Inspector	4	176
	Encargada Biblioteca	1	44
	Secretaria	1	44
Tomás Lago	Inspector	1	44
	Técnico Educación Parvularia	2	88
	Auxiliar Servicios Menores	1	44
Rucapequén	Inspector	1	44
	Auxiliar Servicios Menores	2	88
	Técnico Educación Parvularia	1	44
Los Coligues	Auxiliar Servicios Menores	1	44
	Técnico Educación Parvularia	1	44
Nebuco	Auxiliar Servicios Menores	1	44
Quilmo	Auxiliar Servicios Menores	1	44
Llollinco	Auxiliar Servicios Menores	1	44
TOTAL		27	

La dotación de Asistentes de la Educación responde a las necesidades de cada establecimiento considerando las variables de matrícula, dotación docente y compromisos de los padres y apoderados. Sin embargo, se deja expresamente planteado la necesidad de contratar un coordinador TICS en la escuela "Tomás Lago", a si como también un inspector en dicho establecimiento, debido a los requerimientos de de nuevas tecnologías introducidas en la escuela y por los constantes desafíos en el mejoramiento de la disciplina y convivencia escolar.



DOTACION DE PERSONAL SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES 2011

Jardín Infantil Padre Hurtado

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	4	44	176
Técnico en Párvulo	9	44	396
Auxiliar de Servicios Menores	2	44	88
TOTAL	15	132	660

Sala Cuna Ríos del Sur

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	1	44	44
Técnico en Párvulo	3	44	132
Auxiliar de Servicios Menores	1	44	44
TOTAL	5	132	220

Sala Cuna Rucapequén

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	2	44	88
Técnico en Párvulo	3	44	132
Auxiliar de Servicios Menores	1	44	44
TOTAL	6	132	264



Jardín Infantil Las Manitos

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	2	44	88
Técnico en Párvulo	4	44	176
Auxiliar de Servicios Menores	1	44	44
TOTAL	7	132	308

Jardín Infantil Eduardo Frei

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	5	44	220
Técnico en Párvulo	7	44	308
Auxiliar de Servicios Menores	1	44	44
TOTAL	13	132	572

Jardín Infantil Ríos del Sur II

Personal	N° de Personas	Horas de Contrato	Total
Educadora de Párvulos	4	44	176
Técnico en Párvulo	9	44	396
Auxiliar de Servicios Menores	2	44	88
TOTAL	15	132	660



DOTACIÓN DOCENTE DAEM

Nº	Función	Tipo de Contrato	Nº Horas	Observaciones
1.	Director	Contrata	44	
2.	Directivo Técnico-Pedagógico	Contrata	44	Jefatura Técnica
3.	Coordinación SEP	Contrata	44	
4.	Coordinación Integración	Contrata	44	
5.	Coordinación Educación Parvularia y Jardines Infantiles	Contrata	44	

MODIFICACIÓN DE DOTACIÓN DOCENTE Y DE PERSONAL

Nº	ESTABLECIMIENTO	VARIACIÓN	JUSTIFICACIÓN
1.	ESC. Juan Pacheco A.	-	-
2.-	Esc. Tomas Lago	-	-
3.	Esc. Quilmo	1 curso multigrado	Baja matrícula, lo que obliga a fusionar los dos cursos 2010 en uno. La docente será trasladada a Liceo Juan Pacheco, sin afectar su contrato en términos de horas y sueldo.
4.-	Esc LLollinco	1 curso multigrado	Baja matrícula, lo que obliga a fusionar los dos cursos 2010 en uno. La docente será trasladada a Liceo Juan Pacheco, sin afectar su contrato en términos de horas y sueldo.



			sueldo.
5.	Los Coligues	Cambio en Docente encargado de Escuela	Durante el 2011 se continuará con el cambio del docente encargado que realizáramos durante el 2010 por motivos de mejoramiento en gestión. La docente continuará sus funciones en la escuela "Tomás Lago". En el caso de la gestión directiva actual, esta se mantendrá sólo si emite un juicio técnico favorable a la función.
6.	Nebuco	Cambio en Docente encargado de Escuela	Durante el 2011 se continuará con el cambio del docente encargado de escuela que realizáramos durante el 2010 por motivos de mejoramiento en gestión. El docente continuará sus funciones en la escuela "Juan Pacheco", sin alterar su carga horaria.
7.	Rucapequén	Sin variación docente.	Si mantiene su matrícula la dotación docente permanecerá inalterable. En el caso de la gestión directiva, esta se mantendrá sólo si emite un juicio técnico favorable a la función.



PRESUPUESTO INGRESOS Y GASTOS 2011

PRESUPUESTO EDUCACION AÑO 2011

Subtítulo	Ítem	INGRESOS 2011	\$ MILES
05		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	925.400
	03	De Otras Entidades Públicas (MINEDUC)	925.400
	101	De la Municipalidad	95.000
06		RENTAS DE LA PROPIEDAD	0
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES	41.000
	01	Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	40.000
	04	Fondos de Terceros	1.000
	99	OTROS	0
15		SALDO INICIAL DE CAJA	10.000
		TOTAL INGRESOS	\$ 1.071.400

A partir del 2011 se ajustarán las operaciones presupuestarias de ingresos y egresos por establecimiento educativo, a fin de generar centros de costos, según orientaciones establecidas por el Ministerio de Educación.



Subtítulo	Ítem	GASTOS 2011	\$ MILES
21		GASTOS EN PERSONAL.	956.300
	01	Personal de Planta.	344.800
	02	Personal a Contrata.	369.400
	03	Otras Remuneraciones.	242.100
	04	Otros Gastos en Personal.	0
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO.	86.100
	01	Alimentos y Bebidas.	2.000
	02	Textiles, Vestuario y Calzado.	1.000
	03	Combustibles y Lubricantes.	11.000
	04	Materiales de Uso o Consumo.	14.400
	05	Servicios Básicos.	31.100
	06	Mantenimiento y Reparaciones.	10.500
	07	Publicidad y Difusión.	800
	08	Servicios Generales.	5.000
	09	Arriendos	800
	10	Servicios Financieros y de Seguridad	6.000
	11	Servicios Técnicos y Profesionales.	2.000
	12	Otros Gastos en Bienes y Servicios de Consumo.	1.500
23		PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.	20.000
	01	Prestaciones Previsionales.	20.000
	02	Prestaciones de Asistencia Social.	
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.500
	01	Al Sector Privado	1.500
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS.	2.500
	01	Terrenos.	0
	02	Edificios.	0
	03	Vehículos.	0
	04	Mobiliario y Otros.	2.000
	05	Maquinarias y Equipos.	500
	06	Equipos Informáticos.	0
	07	Programas Informáticos.	0
35		SALDO FINAL DE CAJA.	5.000
		TOTAL GASTOS	\$ 1.071.400



EVALUACION PADEM 2010

Si bien no se realizó una evaluación a los Planes de Acción contemplados en el PADEM del presente año, si se realizaron juicios por parte de Apoderados, Alumnos, Profesores, Asistentes de la Educación y Equipo Técnico del DAEM, respecto de los grandes problemas que afectan a nuestra Educación Comunal, así como también respecto de nuestra fortalezas.

El diagnóstico del PADEM 2011 y en el análisis FODA, quedan claramente establecidos los logros y las carencias de nuestro sistema de Educación Municipal y en particular sobre los resultados obtenidos en los establecimientos. Esto permitió definir los objetivos con los que vamos a trabajar durante el próximo año, a partir de los cuales se definieron ejes de desarrollo educativo y planes de mejoramiento a ejecutar.

El PADEM 2010, no reflejaba con precisión los problemas y prioridades que debíamos asumir durante el presente año, por lo que no fue posible utilizarlo como herramienta de gestión, salvo en lo que se refiere a materias presupuestarias y normativas establecidas en él.



EVALUACIÓN Y MONITOREO

El DAEM deberá administrar, liderar y evaluar la ejecución de los Programas de Acción estableciendo compromisos entre los responsables de su realización y además de proveer recursos (materiales, humanos y financieros), información u otros insumos que permitan el desarrollo de las distintas actividades a realizar por parte de los establecimientos.

La gestión de los planes inicialmente formulados puede estar sujeta a reprogramación en virtud de nuevas situaciones emergentes y de los resultados que arrojen los informes de monitoreo.

Evaluación

La evaluación será el proceso que procura determinar de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades, a la luz de los objetivos propuestos.

La evaluación incluye que los directores de los establecimientos, al término del año escolar, deberán informar sobre los resultados alcanzados y evaluarán el logro de los objetivos del PADEM en sus establecimientos.

La evaluación deberá ser guiada por los criterios definidos en los Programas de Acción, realizarse sobre la base de los informes de avance emitidos durante el periodo de ejecución y expresarse en un informe de evaluación anual que contemple un análisis de la ejecución presupuestaria.



Para que la participación de los distintos actores esté también presente en este proceso, se sugiere administrar y codificar en cada establecimiento educacional, instrumentos de medición que recojan opiniones, juicios y sugerencias surgidas del proceso de ejecución de sus programas de acción aplicando encuestas evaluativas a padres, apoderados, alumnos, docentes y asistentes de la educación.

La realización de la evaluación se realizará a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos que permitan encontrar evidencias de realización de PADEM 2011 en las siete (7) escuelas de la comuna, aplicados desde el DAEM y en Cuenta Pública (ver cronograma).

Monitoreo

El monitoreo será el procedimiento mediante el cual se verifique la eficiencia y eficacia de la ejecución de un plan, a través de la identificación de sus logros y debilidades, en consecuencia se podrán decidir medidas correctivas para optimizar los resultados esperados.

DAEM será la responsable del monitoreo continuo de los programas de acción y tiene la función primaria de identificar problemas de desempeño y de trabajar con los ejecutores para solucionarlos satisfactoriamente. Un monitoreo eficaz permite actuar antes de que los problemas se manifiesten.



CRONOGRAMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Meses	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic
Monitoreo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación			X			X			X	

TABLA DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

N°	CRITERIO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1.	Cumplimiento de acciones	Registros de asistencia Cuentas públicas Instrumentos de evaluación
2.	Cumplimiento de Cronograma	Instrumentos de evaluación
3.	Cumplimiento de ejecución presupuestaria.	Instrumentos de evaluación