



MUNICIPALIDAD
GALVARINO
La Comuna Crece...

PADEM

PLAN ANUAL DE DESARROLLO EDUCATIVO MUNICIPAL

2021

DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	1
SALUDO ALCALDE	3
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL	6
CAPITULO 1: DIAGNOSTICO COMUNAL.....	8
1.1 ANTECEDENTES DE LA COMUNA.....	9
1.1.1 Indicadores Demográficos.....	9
1.2 INDICADORES SOCIOECONÓMICOS.....	11
1.2.1 Pobreza.....	11
1.2.2 Condición Ocupacional.....	12
1.2.3 Nivel Educativo.....	13
1.3 POBLACIÓN ESCOLAR Y MATRÍCULA.....	13
1.3.1 Matrícula Sistema Municipal 2020	14
1.3.2 Matrícula por Modalidad de Enseñanza	14
1.3.3 Matrícula por Establecimiento	16
1.3.4 Matrícula por sector.....	17
1.3.5 Matrícula de origen Mapuche.....	19
1.3.6 Proyección de la matrícula 2020 – 2021	20
1.4 RESULTADOS EDUCATIVOS Y DE APRENDIZAJE	20
1.4.1 Categorías de desempeño según la Agencia de Calidad de la Educación.....	20
1.5 FODA INSTITUCIONAL	23
CAPITULO 2: GESTIÓN	25
PROGRAMAS	26
2.1 ALIMENTACIÓN ESCOLAR (PAE).....	26
2.2 PROGRAMA SALUD ESCOLAR	28
2.3 PROGRAMA DE RESIDENCIA FAMILIAR.....	29
2.4 PROGRAMA FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA INFANCIA APOYO TÉCNICO-PEDAGÓGICO	32
2.4.1 Subprogramas en que Interviene la Infancia	32
2.4.2 Evaluación Año 2020.....	35
2.4.3 Proyección Año 2021.....	36
2.5 POLÍTICA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	37
2.5.1 Acciones realizadas en Convivencia Escolar Año 2020.....	39
2.5.2 Proyección Convivencia Escolar Año 2021	40
2.5.3 Plan de Trabajo Convivencia Escolar.....	42
2.6 EXTRA ESCOLAR	44
2.6.1 Evaluación del programa extraescolar 2020.....	44
2.6.2 Proyección programa extraescolar 2021	46
2.7 FORTALECIMIENTO SECTOR DE LENGUA INDIGENA	46
2.8 DESAFIO LEVANTEMOS CHILE.....	48

CAPITULO 3: PLAN ESTRATEGICO.....49

VISIÓN	50
MISIÓN	50
OBJETIVO GENERAL	50
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	50
3.1 PRINCIPIOS, SELLOS Y VALORES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA COMUNAL	52
3.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2021.....	57

CAPITULO 4: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS61

ASPECTOS GENERALES SITUACIÓN ACTUAL	62
4.1 GESTIÓN TÉCNICA EN EL ÁREA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR.....	62
4.1.1 <i>Líneas de Financiamiento</i>	63
4.1.1.1 FAEP Y Movámonos por la Educación Pública 2019	63
4.1.1.2 Convocatoria Infraestructura Escolar 2020	64
4.1.1.3 Habilitación de servicios higiénicos accesibles universales	65
4.1.1.4 Reposición Escuela La Piedra.....	66
4.1.1.5 Conectividad Escolar	67
4.1.1.6 Construcción de Emergencia Escuela San Juan de Aillinco.....	68
4.1.2 <i>RESUMEN</i>	69
4.2 SECCIÓN ACTIVO FIJO	70
4.3 TRANSPORTE ESCOLAR 2020 - 2021	71
4.3.1 <i>Transporte financiado por el Fondo Apoyo Educación Pública (FAEP):</i>	71
4.3.2 <i>Transporte escolar licitado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones:</i>	74
4.3.3 <i>Transporte escolar con Móviles Departamento de Educación Municipal</i>	74
4.3.4 <i>Transporte escolar JUNJI</i>	75
4.3.5 <i>Proyección Transporte Escolar 2021</i>	75
4.4 SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.....	77
4.4.1 <i>Evaluación Docente</i>	77
4.4.2 <i>Tramos y progresión docente</i>	78
4.5 DOTACIÓN DOCENTE.....	80
4.5.1 <i>Análisis Dotación Docente Año 2020 (Julio 2020)</i>	80
4.6 PROPUESTA DOTACIÓN DOCENTE AÑO 2021.....	81
4.6.1 <i>Programación de cursos 2021</i>	82
4.6.2 <i>Dotación Docente 2021</i>	83
4.6.3 <i>Dotación Docente Programa de Integración Escolar (PIE)</i>	84
4.6.4 <i>Dotación Docente Subvención Escolar Preferencial (SEP)</i>	86
4.6.5 <i>Resumen Dotación Docente 2021</i>	88
4.7 REDISTRIBUCIÓN DE CARGA HORARIA DOCENTE.....	91
4.8 CONCURSOS DOCENTES DIRECTIVOS.....	92
4.9 PROPUESTA DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN AÑO 2021.....	93
4.9.1 <i>Dotación Asistente de la Educación 2020</i>	94
4.10 DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2021	94
4.10.1 <i>Resumen Dotación Asistente de la Educación 2021</i>	96
4.11 REDISTRIBUCIÓN DE CARGA HORARIA ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	97
4.12 PLANES DE RETIRO	98

4.12.1.	<i>Plan de Retiro Docente</i>	98
4.12.2.	<i>Plan de Retiro Asistentes de la Educación</i>	99
4.13	JARDINES MUNICIPALIDAD DE GALVARINO VTF	101
4.13.1	<i>Proyección de Matrícula 2021</i>	101
4.14	LICENCIAS MÉDICAS CURSADAS (ENERO - JULIO DE 2020)	102
CAPITULO 5: PRESUPUESTO 2021		103
5.1.	CONSIDERACIONES GENERALES	104
5.2	GRADO DE AVANCE EN EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2020	105
5.2.1	<i>Ingresos</i>	105
5.2.2	<i>Gastos</i>	106
5.3	INGRESOS 2021:	106
5.3.1	<i>Notas explicativas a Ingresos</i>	107
5.4	EGRESOS 2021	108
5.4.1	<i>Notas explicativas a Egresos</i>	109
5.5	CONSIDERACIONES Y SUGERENCIAS	110
5.6	PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS 2021	111
CAPITULO 6: MONITOREO Y EVALUACIÓN		115
6.1	MONITOREO	116
6.2	EVALUACIÓN	116



MUNICIPALIDAD
GALVARINO
La Comuna Crece...

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal de Galvarino (PADEM), guía y orienta la implementación y desarrollo de los Proyectos Educativos Institucionales y Planes de Mejoramiento de las diferentes comunidades escolares dependientes de esta Dirección de Educación. Siendo el PADEM un documento de planificación anual de las metas educacionales de la comuna, cumple un doble objetivo; por una parte, facilita al municipio y Dirección de Educación tener una visión transversal respecto del estado de la educación que administra y sus resultados a través del tiempo y, por otra le ofrece la oportunidad de proyectarla, dándole sentido y contenido para la toma de decisiones desde una línea de base y con perspectiva de futuro.

Sobre este instrumento de planificación, es necesario señalar que la ley N°19.410 regula el procedimiento a que se ha hecho referencia, texto legal que en el artículo 4° señalando que las municipalidades, a través de sus Departamentos de Administración Educacional o de las Corporaciones Municipales, deben formular anualmente un Plan de Desarrollo Educativo Municipal, que debe contener, a lo menos, los requisitos allí contemplados.

Por su parte, el artículo 5° de la misma ley, obliga al alcalde a presentar durante la segunda quincena de septiembre, el Plan de Desarrollo Educativo Municipal al Concejo, para su sanción, el que además debe ser puesto en conocimiento del Departamento Provincial de Educación y de los establecimientos educacionales de la comuna, para su informe y formulación de observaciones si correspondiere, las que deben ser enviadas dentro del plazo de 15 días ya sea al referido Departamento o a la Corporación.

Además, el inciso final del indicado artículo establece que el Plan en comento debe ser aprobado por el Concejo Municipal a más tardar el 15 de noviembre de cada año y ser puesto en conocimiento del Departamento de Educación respectivo, para luego quedar a disposición de la comunidad y distribuirse a todos los establecimientos educacionales de la Municipalidad o Corporación.

Más allá, de los cumplimientos exigidos en la ley, este año ha sido un año diferente en donde el trabajo docente, de la escuela y comunidad en general ha estado enfrentado a nuevos desafíos, ligados principalmente a la pandemia que afecta al mundo producto del COVID-19. Es en este contexto, que somos conscientes que los establecimientos educacionales cuentan con varias herramientas de política educativa para el mejoramiento escolar que les sirven de guía, apoyo y soporte para potenciar la integralidad del ser en cada estudiante, en donde, instrumentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento (PME) adquieren una mayor relevancia, y es la convicción de esta gestión educativa valorar las particularidades y fortalezas de cada comunidad educativa y puedan por sí mismos y con altos niveles de participación de sus actores potenciar sus sellos y alcanzar sus anhelos institucionales.

Por último, es preciso mencionar que especialmente la construcción de este PADEM, está diseñado para ser un punto de inflexión en cuanto a la realidad que como sistema vivimos y hacia donde nos queremos proyectar entendiendo que vivimos tiempos de transición y que cada vez se requieren definiciones más agudas y contextualizadas.

SALUDO ALCALDE



Estimados(as) amigos y amigos Galvarinenses, Honorable Concejo Municipal, Docentes, Asistentes de la Educación, Padres y Apoderados y Estudiantes de los diferentes Establecimientos Educativos de nuestra comuna y comunidad en general reciban cada uno de ustedes un afectuosos saludo lleno de energía positiva y esperanza en seguir construyendo juntos un futuro mejor para cada integrante de nuestra hermosa comuna y en especial para nuestros niños, niñas y jóvenes que diariamente dan vida a nuestras comunidades educativas y a cada rincón de nuestra querida comuna.

Desde diciembre del 2019 hasta la fecha, el mundo, y por cierto nuestra comuna, están siendo afectados por una pandemia producto del COVID-19, que ha provocado una emergencia sanitaria sin precedentes en la historia republicana de nuestro país.

Sin lugar a duda, esto nos ha llevado a una realidad totalmente diferente, en donde, hemos tenido que adaptarnos en todos los aspectos de nuestra vida tanto privada como pública y administrativa.

Es precisamente en estos duros tiempos, en que hemos tenido que crear nuevas estrategias para planificar, implementar, monitorear y evaluar el proceso educativo, teniendo siempre en consideración la diversidad de cada uno de nuestros estudiantes, sus ritmos de aprendizaje, sus capacidades, sus aptitudes y acudiendo a la virtualidad de las redes en el proceso educativo, para que a pesar de la baja conectividad que padece nuestra comuna, no se detenga este acto educativo de humanización, que nos lleva a superar toda carencia emocional, social, económica, etc.

Diversos estudios han demostrado, que los niños, niñas y jóvenes se han visto profundamente afectados producto de las cuarentenas preventivas que la autoridad sanitaria ha decretado para gran parte del territorio nacional y la falta de clases presenciales ha afectado directamente la vida escolar y social de los niños, niñas y jóvenes de nuestra comuna.

El proceso normal de enseñanza y aprendizaje de nuestros estudiantes, lejos de detenerse se ha enfrentado con entereza durante este año, y debido a esta crisis, se ha fortalecido lo mejor de nuestra comunidad dejando en evidencia la vocación, esfuerzo, dedicación y compromiso de todos.

Este es un buen momento para destacar la labor de los establecimientos educativos, de sus equipos de gestión, de los asistentes de la educación y especialmente de los y las docentes que han debido realizar ingentes esfuerzos para garantizar el proceso educativo, y es gracias a este tremendo compromiso con los estudiantes y sus familias, que hemos podido ir acortando las brechas que tanto deseamos erradicar.

Más que nunca, la sociedad en general ha revalorado la acción educativa, entendiéndose ahora con la claridad y el significado que siempre ha tenido, esto es, un proceso de humanización del individuo,

como acto socializante, y consecuencia de la educación sistemática, realizada por y en la Escuela Pública.

No existen dudas, que esta pandemia ha desnudado las falencias y brechas que existen en nuestro sistema, especialmente en lo que respecta a conectividad y tecnologías para la educación.

Para superar esta brecha tecnológica, estamos implementando un proyecto público – privado que nos permitirá, en corto tiempo, cubrir con Internet gratuita a nuestros establecimientos educacionales, otorgando una alternativa de conectividad para toda la comunidad de Galvarino y en especial para la comunidad educativa. Esto con el fin, de que todos nuestros estudiantes y docentes estén conectados y a la vanguardia que requieren los procesos educativos del Siglo XXI.

Este año educativo, ha sido un año en que hemos tenido que decidir qué es más importante, la vida o el aprendizaje. Como alcalde de todos y de todas, he decidido siempre por “la vida”, sin que esta decisión afecte el proceso educacional, seguimos aprendiendo, de hecho, considero profundamente y tengo la certeza que este, ha sido un año lleno de aprendizaje, principalmente de valores y de amor por sobre todas las cosas por “la vida”.

Es mi responsabilidad, como Jefe Comunal, cuidar no sólo a nuestros niños y niñas, sino que también a toda nuestra comunidad educativa. Por esta razón, reitero mi compromiso de no permitir bajo ningún aspecto, el retorno a clases presenciales, hasta que no esté definida con certeza, la mitigación total de esta pandemia.

Mientras tanto llamo a todos los actores involucrados a continuar esforzándose con la misma dignidad y vocación, para que logremos alcanzar aquella satisfacción del servicio cumplido y tener la seguridad de haber transformado a nuestros niños y niñas, en hombres y mujeres que aporten a nuestra comuna y al país.

Son muchos los desafíos que tenemos por delante, por lo que los invito cariñosamente a seguir construyendo una educación de calidad que sienta las bases para una mejor comuna en donde, prime el respeto por la diferencia y la solidaridad por el prójimo.

Un afectuoso saludo de su amigo y alcalde;

MARCOS HERNANDEZ ROJAS
ALCALDE



AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

Toda institución con sus fortalezas y debilidades pasa por momentos buenos, malos, de incertidumbre, de alegría, de tristeza, esperanza, etc. Esto es porque en la base de nuestra institucionalidad y de nuestro quehacer está el ser humano dotado de sentimientos, razonamiento, miedos y certezas. Y nosotros como institucionalidad educativa no somos la excepción.

En estos últimos años, nos hemos dado cuenta de que se ha avanzado mucho con el esfuerzo de cada uno de los que están y de aquellos que nos han dejado. Es innegable que se ha avanzado en cobertura, en calidad del servicio y en reconocimiento de derechos. Pero del mismo modo es innegable, que la tarea que queda por delante es mucho más inmensa. Porque quienes estamos llamados a trabajar por la educación de nuestros niños, niñas, jóvenes y jovencitas, estamos obligados a mirar siempre el futuro, sin dejar de mirar la historia, de la cual, nos basamos para construir el presente y el futuro de las generaciones venideras.

En este contexto, como departamento de educación queremos hacer un saludo de reconocimiento a las siguientes personas e instituciones que han colaborado en diversas situaciones vividas durante el último año;

IGLESIA ADVENTISTA DE LA COMUNIDAD DE AILLINCO, por abrir y facilitar las dependencias (comedor y cocina) de su iglesia cuando nuestros niños y niñas sufrieron la pérdida de un pabellón completo, producto de un incendio que afectó al establecimiento San Juan de Aillinco.

FUNDACIÓN DESAFÍO LEVATEMOS CHILE, por su permanente compromiso con la educación de Galvarino. Compromiso que se ha visto reflejado en la “Reconstrucción de la Escuela de San Juan de Aillinco”, “Reposición de la Escuela La Piedra” y diversas iniciativas, en donde, nuestros estudiantes han sido beneficiados. Compromiso que hemos visto reflejado en la gran persona que es **Marcela Gutiérrez Sepúlveda**, una profesional integra y con grandes valores de trabajo.

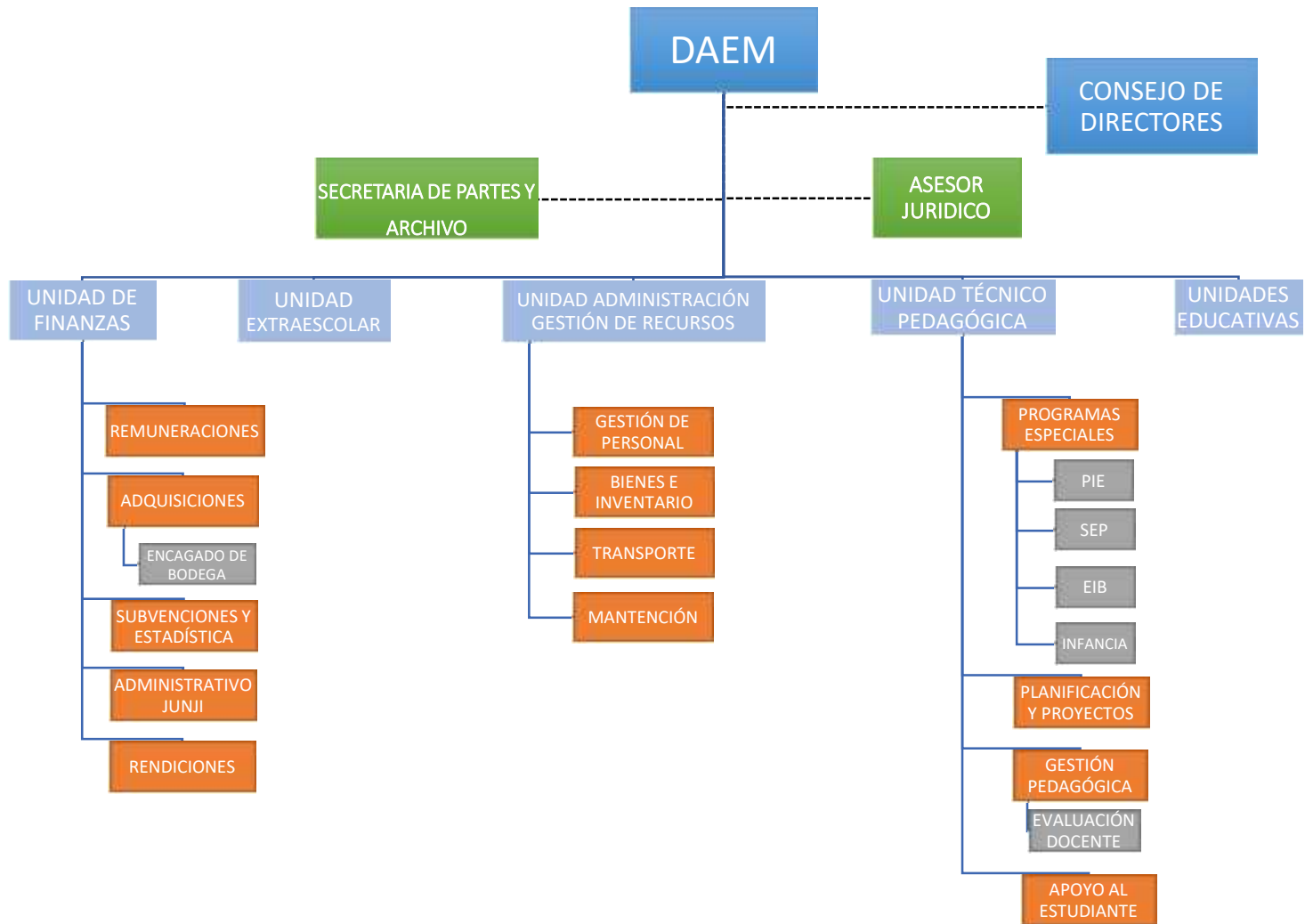
JUAN MANSILLA SEPULVEDA, destacado profesor de estado y doctor en “Filosofía y Letras” de la Pontificia Universidad de Salamanca, España. Por aceptar el desafío de compartir sus conocimientos y experiencia con los docentes de Galvarino.

Por último, como comunidad queremos dedicar este PADEM 2021 al profesor y colega **LEONEL BÉLTRAN SANHUENZA (QEPD)**, quién en el mes de marzo del 2020, nos dejó en cuerpo pero que en nuestro recuerdo y memoria nunca desaparecerá. **BÉLTRAN SANHUENZA**, ha dejado su huella imborrable en la comunidad escolar de la Escuela Nilpe y cada uno de nosotros que formamos parte de esta gran comunidad educativa de Galvarino.

A nombre de toda la comunidad educativa de Galvarino;

**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
COMUNA DE GALVARINO**

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL



Director DAEM: Jefatura superior que tiene también la condición y figura legal de sostenedor del Sistema, será ejercida por un profesional de acuerdo al Estatuto Docente y leyes posteriores que lo modifiquen.

Unidades Educativas: Está integrada por todas las unidades educativas municipales existentes en la comuna, debiendo cada uno de sus Directores o encargados de escuelas cumplir las funciones administrativas y técnicas que le encomienda la ley.

Unidad Técnico Pedagógica Comunal: Tiene la responsabilidad de coordinar, proponer, supervisar y evaluar todas aquellas acciones técnico-pedagógicas que tienen por objetivo mejorar la calidad de la educación en los establecimientos municipales y velar para que todas las actividades se realicen en forma eficiente, eficaz y oportuna.

Unidad de Administración y Gestión de Recursos: Unidad que debe propender al uso adecuado de los recursos humanos y materiales con que cuenta el Departamento de Educación. Velará de ocuparse de proveer y mantener el recurso humano idóneo y necesario para el óptimo funcionamiento de las unidades educativas, así como del departamento de educación. Además, velará por el eficiente uso de los recursos administrativos. Se relaciona y coordina su acción con todas las unidades del Departamento, en especial con la Unidad de Finanzas del DAEM.

Unidad de Finanzas: Su función es mantener el recurso financiero de todos los servicios necesarios para el buen funcionamiento del DAEM y sus unidades educativas, actuando bajo principios de calidad, eficiencia y eficacia.



CAPITULO 1: DIAGNOSTICO COMUNAL

1.1 ANTECEDENTES DE LA COMUNA

La comuna de Galvarino se localiza en la Región de La Araucanía, Provincia de Cautín. Ocupa parte de la vertiente oriental de la Cordillera de Nahuelbuta y de la Depresión Intermedia, y distante a 56 Km al noroeste de la capital regional; Temuco. El cuadrante de coordenadas geográficas aproximadas tiene los siguientes valores: 30º 20' y 30º 37' Latitud sur y 73º 01' y 72º 36 Longitud oeste. Galvarino posee una superficie de 56.820 hectáreas, lo que representa el 1.78% del total regional, compartiendo con Perquenco, Renaico, Ercilla, Purén y Teodoro Schmidt la tipología de comuna pequeña, dentro de la Región.

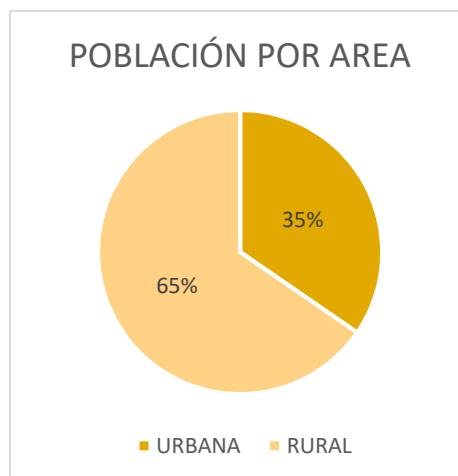


Esta comuna tiene la ventaja de situarse en la parte media de la cuenca hidrográfica del Río Imperial, lo que le permite un potencial de uso y manejo de recursos hídricos para fines productivos. Sin embargo, su desventaja en consideración al desarrollo de la actividad agropecuaria tiene que ver con la topografía, de carácter ondulada a quebrada con presencia de cerros y quebradas, que impiden, además, una adecuada comunicación entre los distintos sectores del espacio comunal.

1.1.1 Indicadores Demográficos

Según la estimación realizada por el INE a abril de 2017, la comuna de Galvarino cuenta con una población de 11.996 habitantes, de los cuales un 49,72% corresponde a la población femenina, y un 50,28% a la masculina. La distribución poblacional de la comuna de Galvarino alcanza un 65,41% la población rural y un 34,59% de población urbana. Esto nos hace concluir que la comuna de Galvarino es sin duda una comuna preponderantemente rural.

Además, es importante recalcar que el 98.8% de las personas pertenecientes a la comuna, declararon en el CENSO de 2017, pertenecer a la cultura Mapuche, cifras muy superiores a las que se obtuvieron en el CENSO del 2002, donde esta se expresó en un 59.5% (7.513 personas).



Si se analiza el dato histórico de la población a nivel comunal desde el año 1992 hasta el Censo del 2017, se puede evidenciar que esta ha presentado una disminución entre el año 1992 al 2012 y los años subsiguientes, se ha mantenido la tendencia a la disminución, evidenciándose un descenso en el crecimiento de la población, según los datos se pueden evidenciar en la siguiente tabla;

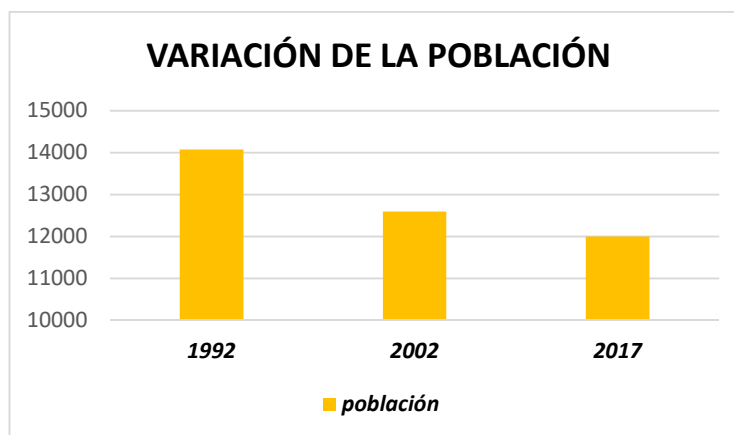
VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN				
AÑO DE CENSO	CENSO 1992	CENSO 2002	CENSO 2015*	CENSO 2017
POBLACIÓN TOTAL	14.076	12.727	12.575	11.996

COMUNA	POBLACIÓN CENSO 1992			POBLACIÓN CENSO 2002			POBLACIÓN CENSO 2017		
ÁREA	URBANO	RURAL	TOTAL	URBANO	RURAL	TOTAL	URBANO	RURAL	TOTAL
GALVARINO	3.255	10.821	14.076	3.539	9.057	12.596	4.151	7.845	11.996

Como se puede apreciar en la tabla sobre la variación de la población histórica, la comuna de Galvarino ha experimentado un sostenido decrecimiento en su población si comparamos los datos arrojados por el CENSO del año 1992, siendo una caída aproximada del 15% de la población con el CENSO 2017. En este sentido si tomamos en consideración y comparamos los datos de los CENSO 2002 y 2017, la caída porcentual de la población es de un 4,76% de la población. Si analizamos este decrecimiento de la población por área, se concluye que el sector rural se ha visto más afectado con una caída porcentual del 27,5% de su población en los últimos 25 años.

Los datos presentados a continuación, fueron extraídos de los Censos de Población y Vivienda del año 2002 y 2017, llevados a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Se presentan datos estadísticos de población, desagregados por grupos de edad y sexo a nivel de comuna, región y país; se incluyen también el cálculo de los índices de masculinidad, de dependencia demográfica y de adultos mayores. Adicionalmente, se presenta la declaración de pertenencia a pueblos originarios por comuna, desagregada según etnia. Según el Censo de 2017, la población del país fue de 17.574.003 habitantes, que representa un aumento de un 16,3% respecto del Censo de 2002.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
0 a 4	456	415	871
5 a 9	461	428	889
10 a 14	492	465	957
15 a 19	406	380	786
20 a 24	388	409	797
25 a 29	352	415	767
30 a 34	342	375	717
35 a 39	368	367	735
40 a 44	369	356	725
45 a 49	386	389	775
50 a 54	451	395	846
55 a 59	410	381	791
60 a 64	316	285	601
65 a 69	259	235	494
70 a 74	209	223	432
75 a 79	142	197	339
80 a 84	116	122	238
85 a 89	70	74	144
90 a 94	30	40	70
95 a 99	8	9	17
100 o más	1	4	5
Total	6.032	5.964	11.996



1.2 INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

1.2.1 Pobreza

La situación de pobreza suele determinarse a partir de la consideración de una serie de factores, principalmente en nivel de ingresos, que definen la posibilidad de cubrir necesidades elementales como la alimentación, la vivienda, el acceso a bienes y servicios a la educación y a la salud. Una persona con todos estos aspectos satisfechos se ubicaría por encima de la línea de bienestar, es decir, fuera de la situación de pobreza. Los parámetros para la medición de la pobreza son establecidos por organismos como el Banco Mundial, El Fondo Monetario Internacional, o el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

La pobreza es, por lo general, más acentuada en países que se encuentran en situación de vías de desarrollo o subdesarrollo.

En el enfoque multidimensional para evaluar el problema de pobreza considera además los niveles de bienestar material, asociados a los niveles de ingresos, factores como los derechos económicos, sociales y culturales y la manera en que estos afectan y determinan las condiciones de vida de los individuos o de ciertos grupos sociales. Se consideró integrar en este instrumento de gestión este indicador, considerando que, en este sentido, el acceso a la educación puede contarse dentro de las claves para dotar a un individuo de capacidades, herramientas y soportes para afrontar y superar la pobreza debido a la exclusión social que esta realiza en aquellas personas que se encuentran en esta condición. El cuadro comparativo que se presenta más abajo se trata de comparar nuestra comuna con otras comunas de la región a la cual pertenecemos como una variable que incide de manera negativa en establecer expectativas en los jóvenes y familias de nuestra comuna.

TERRITORIO	2015		2017	
	Pobreza por Ingreso	Pobreza Multidimensional	Pobreza por Ingreso	Pobreza Multidimensional
GALVARINO	38,2	54,2	37,3	54,4
REGION DE LA ARAUCANIA	23,6	29,2	23,1	37,4
PAÍS	11,7	20,9	12,7	26,1

Pobreza por ingreso se determina por la "línea de pobreza por persona equivalente", es decir, el ingreso mínimo establecido para satisfacer las necesidades básicas alimentarias y no alimentarias de una persona equivalente. El porcentaje de población en situación de pobreza por ingresos corresponde al porcentaje de personas que reside en hogares cuyo ingreso mensual por persona equivalente (ingreso corriente del hogar) es inferior a la línea de pobreza. Pobreza Multidimensional reconoce que la pobreza es un fenómeno más complejo que la sola falta de ingresos, que también se manifiesta en carencias sufridas en distintas dimensiones del bienestar, en particular: Educación, Salud, Trabajo y Seguridad Social, Vivienda y Entorno, y Redes y Cohesión Social. La medición de pobreza multidimensional define carencias en estas 5 dimensiones a través del cálculo de 15 indicadores (3 por dimensión). El porcentaje de población en situación de pobreza multidimensional corresponde al porcentaje de personas que residen en hogares que exceden un umbral determinado de carencia total, calculada en base de los 15 indicadores. Las dimensiones del indicador de pobreza multidimensional en CASEN 2015, fueron Educación, Salud, Trabajo y Seguridad Social, Vivienda y Entorno (cada una con una ponderación de 22,5%) y Redes y Cohesión Social (ponderación de un 10% en el indicador final).

1.2.2 Condición Ocupacional

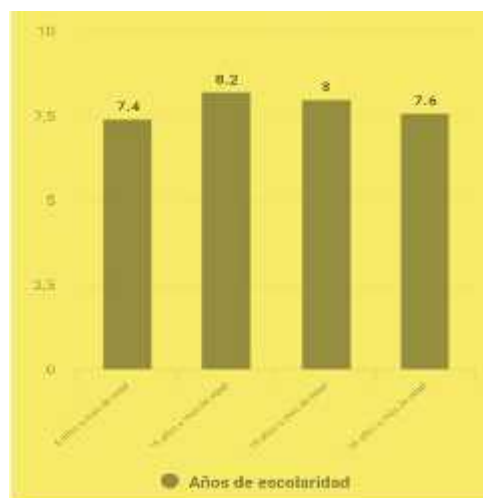
De acuerdo con las clasificaciones internacionales de empleo, de las 12.596 personas que residen en la comuna 8.793 están en edad de trabajar (mayores de 14 años), que equivalen al 69,8% (el 29% está en el sector urbano y el 71% restante en el sector rural). Estas cifras presentan diferencias con las existentes en 1992, pues de los 14.076 habitantes que habían, estaban en edad de trabajar el 63,9% (24,2% en el sector urbano y el 75,8% en el sector rural).

Una primera cuestión de importancia en cualquier política de desarrollo de mediano y largo plazo que se pretenda aplicar en la comuna, es que en términos tanto relativos como absolutos, cada vez hay más personas en edad de trabajar y que eventualmente pueden ejercer presión sobre el mercado de trabajo local y regional. La reflexión es que si bien hay emigración de población joven, quienes están dentro de la población en edad de trabajar crecen a una tasa superior a la de quienes no lo están, a la creación de fuentes de empleo.

1.2.3 Nivel Educacional

Corresponde al promedio de años de estudios formales reconocidos de las personas que se declaran jefe o jefa de hogar. Esta es una medida del grado de instrucción formal de las personas que corresponde a la suma de sus años de estudio. Para el cálculo de este indicador se considera a todos los jefes o jefas de hogar que declararon tanto el curso más alto aprobado como el nivel educacional al que corresponde.

La escolaridad promedio de la población en la comuna de Galvarino es de 9,7 años, mientras que en la región alcanza a 9,91% lo que es menor al promedio regional.



1.3 POBLACIÓN ESCOLAR Y MATRICULA

La población escolar referida a todos aquellos niños, niñas, jóvenes y adultos que son susceptible de ser incluidos en cualquiera de las modalidades del sistema educativo y que actualmente son atendidos en los establecimientos educacionales de la comuna independen de su dependencia particular-subvencionado o municipal alcanza la cantidad de 2.397 estudiantes, en las modalidades de Pre-Básica, Básica, Media y Adultos. De esta cantidad la red de establecimientos municipales atiende 1.902



estudiantes en sus diversas modalidades lo que equivale a un 79,3% del total de estudiantes matriculados durante el año 2020. Por consiguiente, el 20,7% de estudiantes es atendido en los 15 establecimientos particulares subvencionados que están ubicado a lo largo y ancho de la comuna.

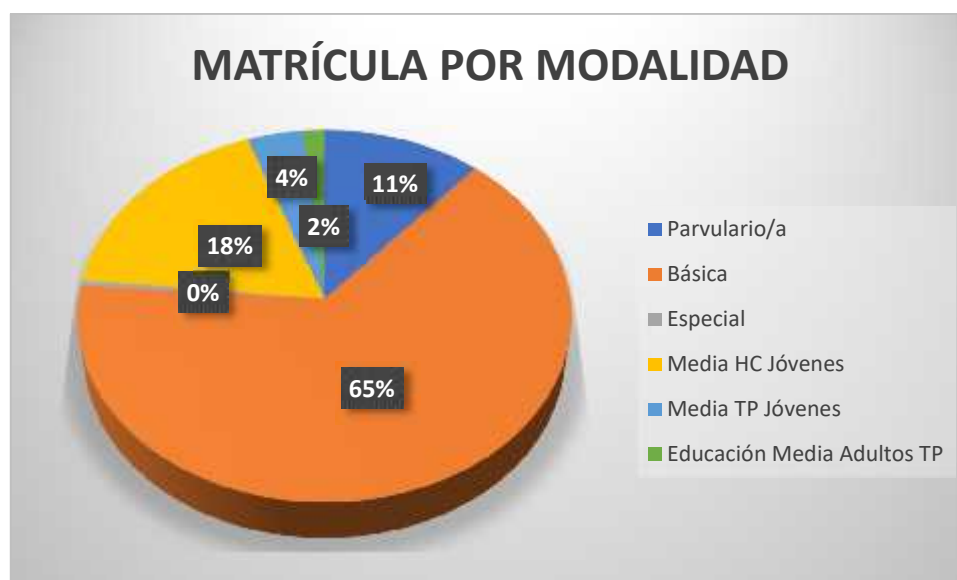
1.3.1 Matrícula Sistema Municipal 2020

Los establecimientos educacionales municipales reciben una subvención mensual por alumno/a, el cual dependerá del nivel y modalidad de enseñanza. A la vez, la matrícula y asistencia media es un factor de cálculo utilizado para la subvención base junto con el factor USE (monto subvención mensual).

1.3.2 Matrícula por Modalidad de Enseñanza

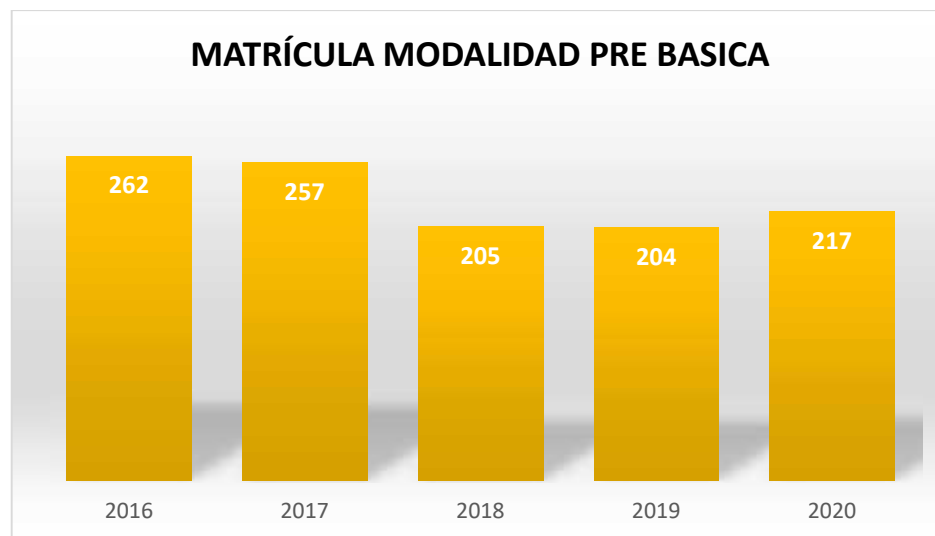
A continuación, se presenta el total de matrícula por modalidades de enseñanza incorporando un histórico;

Nivel Educativo	2016	2017	2018	2019	2020
Parvulario/a	262	257	205	204	217
Básica	1.247	1.257	1.290	1.272	1237
Especial	14	12	13	13	10
Media HC Jóvenes	301	299	292	318	341
Media TP Jóvenes	57	63	55	60	76
Educación Media Adultos TP	51	30	38	30	30
HC Adultos	0	0	0	0	0
Total	1.932	1.918	1.893	1.897	1.911



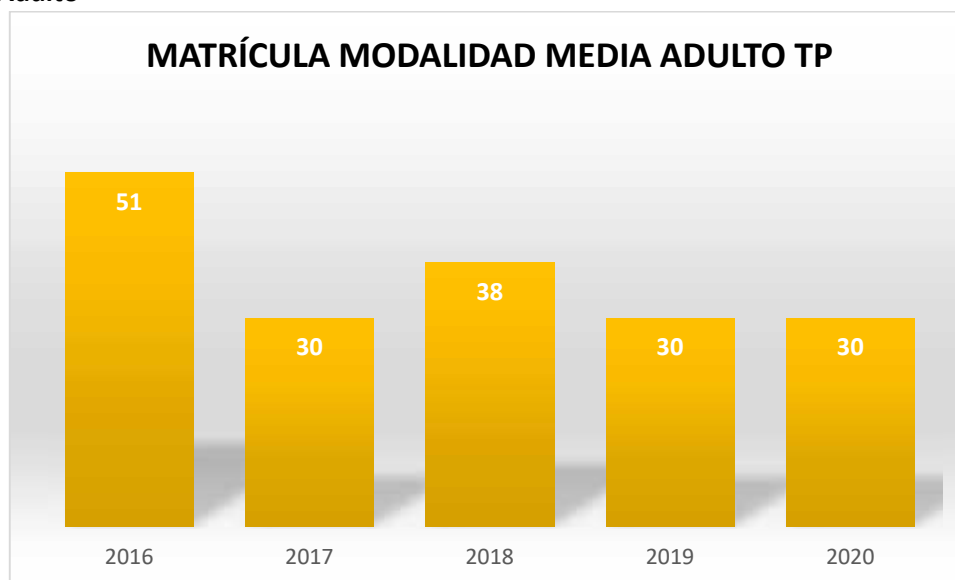
Cómo se puede apreciar tanto en la tabla y en los gráficos que presenta a continuación, las modalidades que han experimentado las variaciones a la baja más preocupantes son;

- **Pre Básica**



Como se puede apreciar la matrícula en los niveles Nivel Transición 1 y Nivel Transición 2, han experimentado a la fecha una baja equivalente a un 17%, si consideramos con referencia la matrícula consignada el año 2016. Es preciso mencionar en este apartado, que la variación en el comportamiento de la matrícula de la modalidad prebásica se ha visto afectada, principalmente debido al aumento de la oferta en estos niveles principalmente en el área urbano, lo que explicaría la baja en esta modalidad desde el años 2017 en adelante.

- **Adulto**



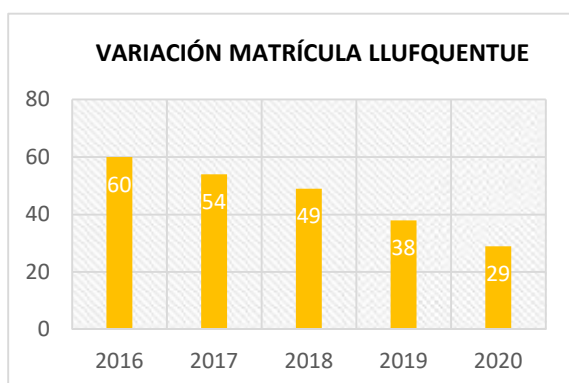
En lo que respecta a esta modalidad de enseñanza, se puede mencionar que el comportamiento histórico ha sido más regular en el último lustro. Sin embargo, a pesar de que la administración ha invertido recursos en transporte escolar, el comportamiento de la matrícula ha presentado tendencia a la baja. Para poder revertir esta situación se han realizado análisis junto al equipo técnico del Liceo Gregorio Urrutia, y se ha concluido que se buscaran alternativas más atractivas para los usuarios.

1.3.3 Matrícula por Establecimiento

En segundo término, se presenta el total de establecimientos del sistema de educación municipal considerando la matrícula vigente al 30 de junio de 2020:

Establecimientos/Nombres		2016	2017	2018	2019	2020
RBD	Matrícula/Años					
5480-1	RUCATRARO ALTO	9	13	15	13	12
6708-3	GREGORIO URRUTIA	432	416	419	443	473
6709-1	RIO QUILLEM	362	361	351	361	345
6710-5	LA PIEDRA	120	133	132	128	136
6711-3	MAÑIUCO	70	66	66	60	62
6712-1	AILLINCO	109	117	99	104	114
6714-8	LLUFQUENTUE	60	54	49	38	29
6715-6	TRABUNQUILLEM	7	5	5	6	4
6716-4	QUETRE	22	18	17	18	15
6718-0	EL CAPRICHIO	110	114	110	101	99
6719-9	CHACAICO	5	8	10	8	9
6721-0	PANGUECO	19	12	10	10	13
6722-9	QUINAHUE	6	6	4	5	7
6725-3	HUAMPOMALLIN	44	41	43	41	37
6726-1	SANTA MARGARITA	52	55	57	62	53
6728-8	TRIF -TRIFCO	20	15	20	20	14
6731-8	PELANTARO	24	31	33	27	27
6732-6	FORTIN ÑIELOL	82	87	76	79	72
6739-3	NILPE	31	31	22	24	10
20200-2	GABRIELA MISTRAL	334	323	342	336	370
19931-1	DAME LA MANO	14	12	13	13	10
Total		1.932	1.918	1.893	1.897	1.911

La tabla anterior, nos indica que en algunos establecimientos educacionales municipales ha habido un leve aumento y/o disminución en la matrícula pese al esfuerzo que se hace por mantener, recuperar e incrementar su matrícula. Para ello, este departamento ha fortalecido el servicio de transporte escolar de acercamiento para los estudiantes en todas las unidades educativas. En el mismo sentido se han realizado gestiones en el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones que han permitido contar con transporte licitado directo de la Secretaría Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones para los establecimientos: Liceo Municipal Gregorio Urrutia, La Piedra, Aillinco y Huampomallin.



En cuanto a variaciones a la baja, tanto la escuela de Llufluentue como Nilpe, presentan los números más preocupantes y con mayores variaciones en relación con los datos del año 2016. En ambos casos, la competencia con los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado es muy potente, lo que se explicaría en cierto modo el fenómeno expuesto.

1.3.4 Matrícula por sector

A continuación, se presente un cuadro resumen de matrícula por sector;

SECTOR URBANO:

RBD	ESTABLECIMIENTO	Nº MATRÍCULA
6708-3	LICEO GREGORIO URRUTIA	473
6709-1	RIO QUILLEM	345
19931-1	DAME LA MANO	10
20200-2	GABRIELA MISTRAL	370
TOTAL		1.198

SECTOR RURAL:

RBD	ESTABLECIMIENTO	N° MATRÍCULA
5480-1	RUCATRARO ALTO	12
6710-5	LA PIEDRA	136
6711-3	MAÑUICO	62
6712-1	AILLINCO	114
6714-8	LLUFQUENTUE	29
6715-6	TRABUNQUILLEM	4
6716-4	QUETRE	15
6718-0	EL CAPRICHIO	99
6719-9	CHACAICO	9
6721-0	PANGUECO	13
6722-9	QUINAHUE	7
6725-3	HUAMPOMALLIN	37
6726-1	SANTA MARGARITA	53
6728-8	TRIF -TRIFCO	14
6731-8	PELANTARO	27
6732-6	FORTIN ÑIELOL	72
6739-3	NILPE	10
TOTAL		713



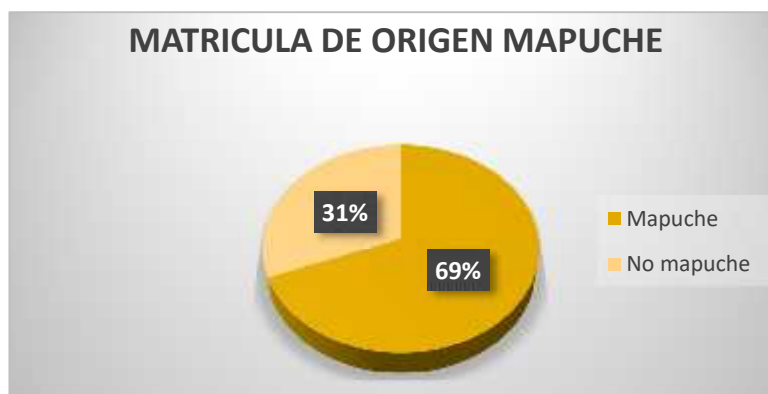
Como se puede apreciar tanto en las tablas como en el gráfico, existe una mayor atención de la matrícula en los establecimientos urbano destacando un 63% por sobre el 37% de cobertura que prestan los establecimientos rurales. La diferencia de estos indicadores la hacen principalmente dos factores;

- La atención de la matrícula de enseñanza media, que en su totalidad de la demanda se efectúa en establecimientos del sector urbano, y por otro lado;

- Los efectos del transporte escolar que traslada matrícula rural a los establecimientos básicos del sector urbano.

1.3.5 Matrícula de origen Mapuche

RBD	Establecimiento	Origen Mapuche	(%) Porcentaje
5480-1	Ruca traro Alto	9	75
6708-3	Liceo Gregorio Urrutia	267	54
6709-1	Río Quillem	213	68
6710-5	La Piedra	118	87
6711-3	Mañiuco	58	94
6712-1	Aillinco	97	85
6714-8	Llufquentúe	27	93
6715-6	Trabunquille	3	75
6716-4	Quetre	13	87
6718-0	El Capricho	60	61
6719-9	Chacaico	7	88
6721-0	Pangueco	12	92
6722-9	Quinahue	7	100
6725-3	Huampomallin	37	100
6726-1	Santa Margarita	45	83
6728-8	Trif-Trifco	13	93
6731-8	Pelantaro	25	93
6732-6	Fortín Ñielol	70	97
6739-3	Nilpe	10	100
20200-2	Gabriela Mistral	217	59
19931-1	Dame La Mano	6	60
TOTAL GENERAL		1.314	69

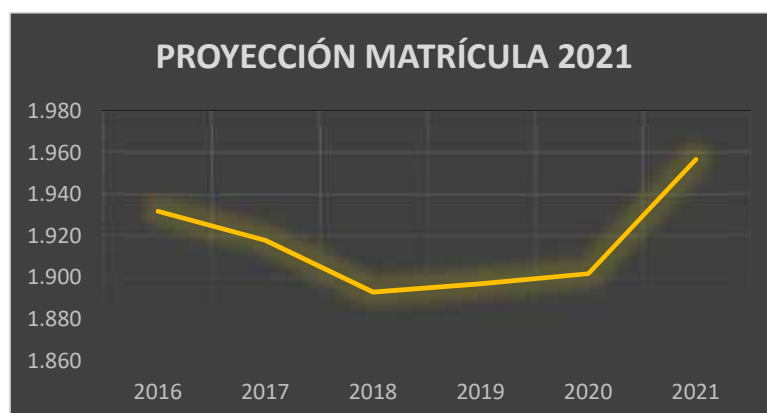


Otro análisis para proyectar políticas públicas, hace referencia al pueblo originario que está presente en el territorio, por lo que podemos decir respecto a la tabla precedente que a nivel comunal existe un 69% de los alumnos y alumnas que son de origen mapuche, razón por lo cual,

desde la Unidad Técnica Pedagógica de este Departamento de Educación se apoyará la revitalización lingüística y cultural a fin de seguir fortaleciendo la identidad y avanzar hacia la interculturalidad acorde al contexto sociocultural en que se desenvuelven nuestros estudiantes.

1.3.6 Proyección de la matrícula 2020 – 2021

Al mes de junio de 2020 se aprecia un total de 1.902 estudiantes con matrícula vigente, según estadística obtenidas de declaración registrada en el Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE). Considerando, la proyección al mes de junio 2020 se proyectó un total de 1.887 estudiantes. Ambas cifras, se descompone en distintos tipos de enseñanza; Educación Diferenciada, Parvulario, Básica y Media. Con los antecedentes de los últimos tres años, se estima una proyección de matrícula para el año 2021 de un total de 1.959 estudiantes, considerado un crecimiento del 3% de la matrícula actual.



1.4 RESULTADOS EDUCATIVOS Y DE APRENDIZAJE

1.4.1 Categorías de desempeño según la Agencia de Calidad de la Educación.

Los establecimientos educacionales deben ser clasificados en Categorías de Desempeño, a través de los resultados de Estándares de Aprendizaje e Indicadores de Desarrollo Personal y Social, considerando el contexto social de los estudiantes. Esto permite identificar a aquellos que requieren mayor apoyo y orientación, siendo una de las herramientas del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

La Categoría de Desempeño tiene como propósito entregar a cada establecimiento información amplia sobre los aspectos pedagógicos y de gestión, de modo que se utilice como insumo para el diagnóstico y planificación del Plan Estratégico o Plan de Mejoramiento Educativo (PME), con miras a avanzar en la calidad de los aprendizajes integrales de todos los estudiantes. Por ende, la Categoría de Desempeño es el resultado de una evaluación integral que busca promover la

mejora continua de los establecimientos. Este proceso categoriza el desempeño de los establecimientos en: Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, la Agencia de Calidad de la Educación ha informado a la Municipalidad de Galvarino y su Departamento de Educación a través, de la Resolución Exenta N°1653, las siguientes categorías de desempeños para los establecimientos que imparten la modalidad de enseñanza básica;

RBD	ESTABLECIMIENTO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
5480-1	RUCATRARO ALTO	SIN CATEGORIA
6709-1	RIO QUILLEM	MEDIO
6710-5	LA PIEDRA	MEDIO
6711-3	MAÑIUCO	INSUFICIENTE
6712-1	AILLINCO	ALTO
6714-8	LLUFQUENTUE	INSUFICIENTE
6715-6	TRABUNQUILLEM	SIN CATEGORIA
6716-4	QUETRE	SIN CATEGORIA
6718-0	EL CAPRICO	MEDIO
6719-9	CHACAICO	SIN CATEGORIA
6721-0	PANGUECO	SIN CATEGORIA
6722-9	QUINAHUE	SIN CATEGORIA
6725-3	HUAMPOMALLIN	SIN CATEGORIA
6726-1	SANTA MARGARITA	SIN CATEGORIA
6728-8	TRIF -TRIFCO	SIN CATEGORIA
6731-8	PELANTARO	SIN CATEGORIA
6732-6	FORTIN ÑIELOL	SIN CATEGORIA
6739-3	NILPE	SIN CATEGORIA
20200-2	GABRIELA MISTRAL	MEDIO BAJO

Sin bien, los resultados educativos entregados por la Agencia de Calidad de la Educación en lo que respecta a las categorías de desempeño de nuestros establecimientos educacionales son diversas y adquieren características muy propias al contexto y cultura de cada establecimiento. Es necesario destacar los resultados obtenidos por la escuela San Juan de Aillinco, establecimiento que logra un hito importantísimo para nuestro sistema, convirtiéndose en el primer establecimiento de la comuna en ser categorizado en ALTO. De la misma manera se valora positivamente, la categoría MEDIO, obtenido por la escuela La Piedra. Esto porque, durante el 2019 fue una escuela que contaba con la categoría de INSUFICIENTE.

En lo que respecta a aquellas escuelas que se encuentran en la categoría de desempeño INSUFICIENTE, nos resta acompañar y generar todo tipo de instancias que nos permita en el corto y mediano plazo revertir esta situación que nos afecta.



En el mismo sentido la Agencia de Calidad, a través, de la Resolución Exenta N°1652, notifica a la Municipalidad de Galvarino y su respectivo Departamento de Educación sobre la ordenación de los establecimientos de educación media, siendo esta la siguiente;

RBD	ESTABLECIMIENTO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
6708-3	GREGORIO URRUTIA	MEDIO

Es importante señalar que aquellos establecimientos que se encuentran en la categoría de desempeño “MEDIO”, son aquellos que logran que sus estudiantes obtengan resultados similares a lo esperado en aspectos académicos como aspectos de desarrollo personal y social, considerando el contexto sociodemográfico en el que se desarrollan.

1.5 FODA INSTITUCIONAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
▪ Totalidad de establecimientos educacionales se encuentran adscritos a la Ley 20.248, Ley SEP, que como requisito exige un plan de mejoramiento con recursos financieros propios para la mejora de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes. ▪ Contratación de Equipos multidisciplinares en cada establecimiento educacional. Programa de integración para atender la diversidad en el aula. ▪ Recursos Financieros adquiridos a través de convenios para licitar transporte. Consejo escolar para fortalecer la participación y cohesión del PEI. Establecimientos educacionales en redes de mejoramiento. ▪ Convenios, acuerdo JUNJI, UCT, UFRO, JUNAEB, CONADI. ▪ Jornada escolar completa. ▪ Cobertura comunal infancia y salas cunas. ▪ Programa de alimentación, salud, residencia, propedéutico, PACE, PROENTA, internados. ▪ Apoyo jurídico en asesoramiento para mejorar las practicas institucionales. -Proyectos educativos institucional pertinentes. ▪ Dotación docente con las horas suficientes tanto Estatuto Docente con porcentaje 60/40 Hora lectiva y No lectivas. ▪ Alianza con instituciones estratégicas como Fundación Levantemos Chile y Universidad Católica de Temuco. ▪ Contar con profesionales para la creación del área técnica de infraestructura. ▪ Convenio con SECREDUC para el fortalecimiento del sector de Lengua Indígena.	) Escasez de transporte para gestiones propias del departamento cómo, apoyo de gestión a establecimientos, visitas de diagnóstico de infraestructura u otras acciones diversas del quehacer del DAEM.) Ausencia de política de desarrollo de los asistentes de la educación.) Burocracia centralizada ejercida tanto al DAEM como a los establecimientos educacionales de parte de Mineduc, SECREDUC y SUPEREDUC.) Ausencia de política cultural, artística y deportiva con identidad comunal.) Bajos estándares en infraestructura adecuada para el desarrollo de la tarea educacional y la labor docente acorde a las exigencias actuales.) Escasez de liderazgo pedagógico que fortalezcan la gestión curricular de los establecimientos.) Estancamiento en los resultados educativos en las mediciones nacionales. Carencia de coordinación entre unidades del municipio y DAEM en temas operativos que afectan las comunidades escolares.) Carencia de programa de trabajo comunal con la educación preescolar. Débil desarrollo del programa de Convivencia Escolar Comunal. Débil gestión de la política comunal docente.) Debilidad en las prácticas pedagógicas para motivar la enseñanza del mapudungun.

OPORTUNIDAD	AMENAZAS
▪ Convenio de conectividad educativa firmado con desafío Levantemos Chile. Convenios y trabajo colaborativo con diferentes instituciones gubernamentales y privadas en los ámbitos pedagógicos. ▪ Gestionar recursos económicos para mejorar la infraestructura educacional. ▪ Asignación de recursos para reposición de infraestructura en la Escuela La Piedra. ▪ Fondo Subtitulo 33, para “Normalización de infraestructura JUNJI”. Existencia de autoridades tradicionales mapuche, que permiten a través de su kimun potenciar la interculturalidad. ▪ Gestionar redes de apoyo para potenciar la gestión educativa.	) <i>Brotes de covid 19, en zonas aledañas a establecimientos educacionales.</i>) <i>Excesiva competencia con colegios particulares potenciada por políticas del MINEDUC.</i>) <i>Inclerencia, riesgos naturales.</i>) <i>Riesgo de cierre de algunos establecimientos por no contar con resolución sanitaria.</i>) <i>Altos índices de vulnerabilidad de la población escolar poniéndolos en riesgo social frente a factores amenazantes como el alcoholismo, tabaquismo, delincuencia y disgregación familiar.</i>



CAPITULO 2: GESTIÓN

PROGRAMAS

2.1 ALIMENTACIÓN ESCOLAR (PAE)

El Programa de Alimentación tiene como finalidad entregar diariamente servicios de alimentación (desayunos, almuerzos, onces, colaciones y cenas según corresponda) a los alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad de Establecimientos Educacionales Municipales y Particulares Subvencionados del país durante el año lectivo adscritos al Programas de Alimentación Escolar, en los niveles de Educación Parvulario (Pre-Kínder y Kínder), Básica, Media y Adultos, con el objeto de mejorar su asistencia a clases y contribuir a evitar la deserción escolar.

Acceden a este Programa, los estudiantes focalizados de acuerdo a su condición de vulnerabilidad. Para ello, la Institución procesa y analiza toda la información que considera su modelo de medición de la condición de vulnerabilidad, para cerca de 3 millones de estudiantes del Sistema público, identificando con nombre y curso los listados de quienes tienen mayor condición de vulnerabilidad. Estos listados los obtiene el establecimiento (las Direcciones Regionales de JUNAEB envían los listados de alumnos beneficiarios a los establecimientos educacionales).

Este año en el marco de la contingencia sanitaria producto del COVID – 19, el Ministerio de Educación ha continuado con la entrega de alimentación a los estudiantes más vulnerables durante el período de suspensión de clases, implementando un modelo de distribución, basado en canastas individuales cuyos productos cubren las necesidades nutricionales de un estudiante (desayuno y almuerzo) por 15 días

La entrega de cerca de 3 millones de canastas individuales desde el 18 de marzo de este año, con alimentos ha sido un proceso logístico sin precedentes y sumamente complejo, pero gracias a la colaboración de cada uno de los actores de la comunidad educativa se ha logrado llevar a cabo de buena manera, distribuyendo más de 35.000 toneladas de alimentos a más de 12.500 establecimientos educacionales a nivel país.

Las canastas están planificadas considerando una ración por estudiante equivalente de las necesidades del alumno por un periodo de 15 días hábiles, y así sucesivamente, cuyo contenido es el siguiente:

-) 1kg de formula láctea saborizada
-) 6 huevos
-) 1 kg de harina
-) 1 unid de 900 cc de aceite
-) 1 kilo de legumbres secas + 425 grs neto de jurel + 170 grs neto jurel o 2 Huevos
-) 400g fideos
-) 1kg de papas + 500g de zanahoria
-) 1 kg arroz o 2 fideos de 400 grs.
-) 1,5 kg de fruta fresca

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la matrícula, asignación de canastas y porcentaje por establecimiento educacional, reflejando que un 79% de la población escolar municipal que recibe este importante beneficio:

N° Ord.	Establecimientos Educacionales	Matrícula Diurna	Asignación de Canastas N°	% Respecto a la Matrícula
1	LICEO GREGORIO URRUTIA	442	200	45
2	ESCUELA RIO QUILLEM	345	251	73
3	ESCUELA GABRIELA MISTRAL	369	312	85
4	ESCUELA ESPECIAL	10	10	100
5	ESCUELA TRABUNQUILLEM	4	4	100
6	ESCUELA QUETRE	15	15	100
7	ESCUELA LA PIEDRA	136	134	99
8	ESCUELA CAPRICO	99	99	100
9	ESCUELA RUCATRARO ALTO	12	12	100
10	ESCUELA CHACAICO	8	8	100
11	ESCUELA PANGUECO	13	13	100
12	ESCUELA MAÑIUCO	62	62	100
13	ESCUELA QUINAHUE	7	7	100
14	ESCUELA HUAMPOMALLIN	37	37	100
15	ESCUELA AILLINCO	114	114	100
16	ESCUELA SANTA MARGARITA	54	54	100
17	ESCUELA TRIF-TRIFCO	14	14	100
18	ESCUELA PELANTARO	27	27	100
19	ESCUELA FORTIN ÑIELOL	72	72	100
20	ESCUELA LLUFQUENTUE	29	29	100
21	ESCUELA NILPE	10	10	100
Total				
Raciones Alimenticias Asignadas diariamente		1.879	1.484	79

2.2 PROGRAMA SALUD ESCOLAR

Servicios Médicos

El Ministerio de Educación a través de la Junta de Auxilio Escolar y Becas ejecuta el Programa de Salud Escolar, el cual comenzó a implementarse desde el año 1992 en Galvarino, atendiendo los alumnos y alumnas de 1° año básico. Este programa se ha ido incorporando año tras año hasta la fecha, cubriendo todos los niveles, desde Pre – Kinder, Kinder Educación Básica y Educación Media.

El objetivo del Programa Salud Escolar es contribuir a mejorar la Salud de Escolares de las diferentes Escuelas Municipales y Particulares Subvencionadas de la comuna. Por lo que se trabaja en pesquisar problemas de salud relacionados con rendimiento escolar y otorgar atención completa a los escolares que presentan problemas visuales, auditivos y de columna, a través de screening, diagnóstico, exámenes, tratamiento y control, realizados por profesionales especialistas del área médica, con el propósito de mejorar la calidad de vida de nuestros beneficiarios a través de acciones clínicas y preventivas que contribuyan a la mantención en el sistema escolar.

Las patologías que atiende este Programa son las siguientes:

OFTALMOLOGÍA: Atención de Médico Oftalmólogo a escolares que presentan problemas visuales. Incluye el tratamiento del problema encontrado, entregando Lentes Ópticos, Lentes de Contacto y ejercicios Ortópticos. Se postula directamente con el Encargado de salud del colegio o Coordinador Comunal del Departamento de Educación Municipal.

TRAUMATOLOGÍA: Atenciones Médica por traumatólogo a escolares que presentan problemas de Columna, Escoliosis o Dorso Curvo. Incluye el tratamiento del problema encontrado, entregando plantillas de realce, corsé y sesiones de Kinesiterapia. Se postula directamente con el encargado de salud del colegio o Coordinador Comunal del Departamento de Educación Municipal.

OTORRINO: Atención de Médico Otorrino a escolares que presentan problemas auditivos. Incluye atención médica, exámenes, entrega de Audífonos y sus Planes de Rehabilitación, entre otras atenciones específicas. Se postula directamente con el Encargado de salud del colegio o Coordinador Comunal del Departamento de Educación Municipal.

Podemos hacer presente, que esta Red de Atención parte desde el Ministerio de Educación a través de la Junta de Auxilio Escolar y Becas, red local: Coordinador Comunal Programa Salud Escolar, Escuelas de la Comuna a través de sus Directores y Coordinadores, Hospital de Galvarino, Departamento de Salud Municipal y Prestadores contratados por la Junaeb.

Debido a estos tiempos difíciles que vivimos a raíz de la Pandemia por Covid-19 y lo avanzado del año, la Junaeb implementó un protocolo de atención una vez que el Ministerio de Educación autorice el retorno a clases, dando énfasis a dos beneficios: atender los Controles pendiente según especialidad y reparación y/o reposición de lentes.

A continuación, se presenta cuadro resumen en prioridad de atención:

Número de Establecimientos Educativos Participantes en el Programa Año 2020	Municipales	Particulares
	16	08

Variable	Oftalmología	Otorrino	Traumatología
N° de alumnos que les corresponde Control durante el presente año	153	-	16
Solicitud de Reposición de lentes durante el presente año.	7		

2.3 PROGRAMA DE RESIDENCIA FAMILIAR

El Programa de Residencia Familiar Estudiantil, permite favorecer el acceso, mantención y término en el sistema educacional a los estudiantes que cursan la enseñanza básica, media y superior. En nuestro caso corresponde a estudiantes de enseñanza media, en situación de vulnerabilidad social y en condiciones de aislamiento geográfico, otorgando estadía permanente en el hogar de una familia tutora, que brinda ciertas condiciones de comodidad para el estudiante, viene cierto que los alumnos por su alto nivel de vulnerabilidad social, el programa PRFE, dentro sus componentes cuenta con el área de promoción y prevención en temas que son de alto riesgo social y de autocuidado para los becados.

En el presente año, nos asignaron un cupo de 8 estudiantes becados, lo que, al día de hoy, solo estaríamos cubriendo 5 cupos, de los cuales 4 estudiantes son renovantes y 1 estudiante es postulante, todos de sectores rurales apartados a la comuna de Galvarino. Cabe mencionar que la cobertura a disminuido notoriamente por la implementación del transporte escolar hacia sectores rurales lejanos a la comuna.

Es importante señalar, que como entidad se ha procurado tener a los estudiantes becados, en casas de mamás tutoras que cumplan con el perfil, con la finalidad de entregarles a nuestros niños el mayor bien estar posible, contemplando siempre un apoyo con materiales escolares, actividades donde desarrollen sus aptitudes, fortaleciendo la autoestima y emociones de cada uno de ellos.

OBJETIVO GENERAL

Respaldo y acompañar a los estudiantes en el proceso de enseñanza media, contribuyendo que se inserten adecuadamente al Programa de PRFE, a la vez contemplando que cuenten con las condiciones apropiadas para completar su año escolar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Velar por el correcto desarrollo del Programa PRFE.
- Visitar las casas de las mamás tutoras, de manera permanente.
- Potenciar el desarrollo escolar de los estudiantes becados.
- Fortalecer el vínculo del estudiante con mamás tutoras.
- Potenciar la comunicación entre padres de origen y mamá tutora.
- Fortalecer el desarrollo emocional y aptitudes de los estudiantes.
- Orientar sobre los roles y derechos de los beneficiados.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ANUALES

<i>N</i>	<i>ACTIVIDADES</i>
<u>1</u>	Visita de presentación de coordinadora del programa PRFE 2021, con mamás tutoras.
<u>2</u>	Presentación de mamás tutoras con familia de origen y estudiante. Generando vínculos.
<u>3</u>	Traslado de los estudiantes a casas de mamás tutoras, facilitando la comunicación, afectividad, apego.
<u>4</u>	Realizar visitas domiciliarias a mamás tutoras, para tener un mejor control del cumplimiento de su rol y comportamiento de las estudiantes
<u>5</u>	Realizar visita domiciliaria a papás de origen
<u>6</u>	Reunión informativa para familia de origen, estudiantes y mamás tutoras, para presentar los lineamientos que se realizarán en el transcurso del año escolar.
<u>7</u>	Reunión con familia de origen, estudiantes y mamás tutoras.
<u>8</u>	Reunión de finalización del año con familia de origen, estudiantes y mamás tutoras, para que la mamá tutora entregue a la familia de origen al estudiante comentando el cómo recibió a la niña y como se la entrega a sus padres.
<u>9</u>	Mantener actualizada la documentación requerida en el Programa de PRFE.

<u>10</u>	Realizar acompañamiento y seguimiento escolar a las estudiantes en el establecimiento educacional
<u>11</u>	Adquirir materiales para apoyo escolar (cuadernos, lápices, etc.), aseo personal, estímulos, libros.
<u>12</u>	Realizar recreativas o celebraciones con motivos del día del alumno, fiestas patrias, navidad, termino primer semestre y finalización del año escolar.
<u>13</u>	Apoyar a los estudiantes en actividades dentro y fuera de la comuna
<u>14</u>	Actualización de informes socioeconómicos y psicológicos
<u>15</u>	Declaración mensual de asistencia de los estudiantes
<u>16</u>	Participación en reuniones y/o capacitaciones convocadas por la JUNAEB
<u>17</u>	Taller de Habilidades Parentales (para padres, mamás tutoras)
<u>18</u>	Taller de Resolución Pacífica de Conflictos
<u>19</u>	Taller de Motivación Escolar
<u>20</u>	Taller de Autocuidado (autoestima, violencia en el pololeo, alcohol y drogas, higiene personal)
<u>21</u>	Taller de Acoso Escolar
<u>22</u>	Taller de Prevención y Cuidado de Salud Sexual
<u>23</u>	Taller Preparación y orientación sobre oferta programática de estudios superiores y/o continuidad de estudios.

2.4 PROGRAMA FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA INFANCIA APOYO TÉCNICO-PEDAGÓGICO

Objetivo General

Fortalecer un trabajo integrado en la gestión curricular que implique una didáctica, planificación y comunicación de los establecimientos, articulando los niveles básicos y preescolares.

Objetivos Específicos

- a) Implementar un apoyo pedagógico en las escuelas a través del acompañamiento en aula, seguimiento y apoyo las actividades curriculares complementarias en las áreas cívico, social y medio ambiente, deportes, recreación y cultura en la primera infancia creando actitudes de un desarrollo pleno de nuestros educandos.
- b) Lograr un desarrollo integral en nuestros niños permitiendo la integración y la inclusión de nuestros estudiantes.

2.4.1 Subprogramas en que Interviene la Infancia

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION
RED MICROCENTRO	Acompañar a las escuelas unidocentes en el trabajo técnico-pedagógico desarrollado junto a la supervisión de la DEPROV	Apoyo técnico y pedagógico en la red de escuelas rurales Uni-Bi Docente Escuela Triftrifco Escuela Trabunquille Escuela Rucatraro Alto Escuela Chacaico Escuela Quinahue	Reuniones mensuales de coordinación junto a la supervisora de la DEPROV para lograr una planificación de priorización curricular.

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION
COORDINACION DE CHILECRECONTIGO EN EDUCACION	Apoyar y Potenciar el apoyo técnico y la estimulación de los infantes a través de todas las instancias que educación interviene.	Acompañar al entorno familiar y a los niños en el proceso de aprendizaje y estimulación a través de la incorporación de material didáctico, cartillas educativa y material lúdico que favorecen el desarrollo de habilidades y capacidades cognitivas que permiten fomentar el potencial en cada uno de los niños	Red comunal en reuniones mensuales con los coordinadores de cada estamento que plantean acciones y lineamientos de trabajo para apoyar a los infantes y sus familias.

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION
EDUCACION PARVULARIA	Apoyar en la articulación de reuniones y actividades que la coordinación comunal de educación parvularia necesite, compartiendo sobre el trabajo cooperativo o instancias de herramientas innovadoras en el aula.	Apoyo DAEM a la coordinadora comunal de educación de párvulos y a las educadoras en los procesos educativos que se requieran.	Reuniones mensuales y apoyo del material curricular que se envía desde la Secretaria de educación de párvulos regional.

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION
NIÑOS PRIMERO	1.- Fortalecer herramientas parentales 2.- Potenciar la familia 3.- Alfabetización en los niños 4.- Habilidades sociales y emocionales	Se realizan visitas educativas en las casas de los niños/as. La monitora entregara libros y juguetes para los niños/as, los cuales serán trabajados en conjunto con el adulto responsable, y la Monitora .Se entrega una FICHA TÉCNICA semanal que permite dar una guía de la sesión y además entrega herramientas a los padres de cómo utilizar los materiales.	El trabajo es con familias de contextos vulnerables para mejorar la educación en la primera infancia. Las MONITORAS son profesionales del área del nivel preescolar. La duracion de cada visita es de 30 minutos. Son 2 visitas semanales Capacitada 2 veces al año y evaluada en terreno.

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION y EVIDENCIA
FORTALECIMIENTO AL TALENTO ACADEMICO	Promover la creación de espacios de aprendizaje estimulantes, desafiantes, innovadores y significativos que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente de respeto, cordialidad, responsabilidad atendiendo a la diversidad social, cultural y étnica.	Convenio entre la Municipalidad de Galvarino (DAEM) con la Universidad de la Frontera (UFRO) que permite que niños de nuestros establecimientos municipales (Escuela Río Quillem y Escuela Gabriela Mistral, Escuela Aillinco y Liceo Gregorio Urrutia) por su talento académico desarrollen y potencien sus habilidades y competencias mejorando considerablemente el proceso enseñanza-aprendizaje.	Los estudiantes son becados por el ministerio de educación a través de un convenio entre la Universidad de la frontera y la Municipalidad de Galvarino para participar de este programa de excelencia. Los montos proporcionados para el año 2020 corresponden a \$ 1.136.000 anuales, donde 16 alumnos están en clases on-line y 10 alumnos que se sumaran en el mes de agosto al segundo semestre del programa.

PROGRAMA	OBJETIVOS	DESCRIPCION Y COBERTURA	OBSERVACION y EVIDENCIA
EDUCATIVO NO CONVENCIONALES CECI-JUNJI	Desarrollar una propuesta pedagógica artística y cultural para la primera infancia en sectores donde no hay niveles preescolares	Jardín de educación no convencional administrado por JUNJI en el sector de Rucatraro Alto. La Cobertura es de niños de 2 a 5 años del sector antes mencionado.	Apoyo mensualmente al programa en la administración financiera de los recursos para servicios básicos y traslado de los infantes.

2.4.2 Evaluación Año 2020

N°	Programa	Nivel de ejecución	Observaciones
1	Programa educativos Especiales, Jardín CECI (Centro educativos cultural de la infancia)	No Ejecutado	Convenio pendiente hasta que las condiciones sanitarias lo permitan
2	Programa PROENTA	Ejecutándose	A través de clases virtuales 26 alumnos participan de talleres y cursos educativos y prácticos
3	Microcentro	Ejecutándose	Vía meet reuniones mensuales con la DEPROV de Educación
4	Educación parvularia	Ejecutándose	Solo bajada de información y sociabilización con las educadoras de los establecimientos a través de la coordinación. Se incluyen capacitaciones a través de la subsecretaría vía online
5	Niños primero	Ejecutándose	Se está trabajando con 50 familias vía wasap y visitas al domicilio de los sectores urbanos, panguco y Ilufquentue
6	Red Chile Crece-Contigo	Ejecutándose	Reunión mensuales, además se entregó a nivel parvulario a NT1 la cantidad de 95 Rincones de juego para los establecimientos municipales



2.4.3 Proyección Año 2021

N°	PROGRAMA	PROYECCION
1	PROENTA	Incluir 10 nuevos alumnos de nuestros establecimientos al programa
2	Microcentro	Reuniones mensuales y presenciales con supervisión de la DEPROV
3	Red Escuelas Medianas	Reuniones mensuales y presenciales con supervisión de la DEPROV
4	Educación parvularia	Reuniones mensuales y entrega de material didáctico a los establecimientos
5	Niños primero	Ampliar el programa e incluir a 20 familias más en el transcurso del año 2021
6	Red Chile Crececontigo	Mantener los beneficios del programa con la entrega de los rinju en los establecimientos municipales con la misma cantidad de alumnos o con incremento.
7	Programa CECI	Mantener el programa en el sector de Rucatraro con la cantidad de 12 niños

2.5 POLÍTICA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

La Convivencia Escolar es el conjunto de las interacciones y relaciones que se producen entre todos los actores de la comunidad educativa, abarcando no solo aquellas entre individuos, sino también las que se producen entre los grupos, equipos, cursos y organizaciones internas que forman parte de la institución. Lo anterior considera todas las relaciones formales e informales, intencionadas y espontáneas, oficiales y no oficiales, refiere aquellos modos de convivir que se quieren promover en el contexto educativo como lo son; trato respetuoso, relaciones inclusivas, resolución dialogada y pacífica de conflictos, participación democrática y colaborativa, así como también, aquellas formas de convivencia que se quieren evitar como la violencia, acoso, agresión y discriminación entre los actores de la comunidad educativa.

La Convivencia Escolar se visibiliza como un horizonte ético de la reforma y de la tarea educativa propiamente tal, que transita desde una mirada centrada preferentemente en la disciplina hacia una mirada formativa, que la comprende como un proceso cotidiano de aprendizaje basado en los enfoques propuestos en la Política Nacional de Convivencia Escolar, es por ello que se debe considerar estrategias participativas de todos los actores del sistema escolar, para así en conjunto lograr llevar a cabo la sana convivencia y el buen trato.

Es por ello que la educación formal, es la instancia para propiciar formación ciudadana de niños, niña y adolescentes, desde la infancia la escuela es el segundo espacio de socialización después de la familia, donde éstos aprenden a interactuar con otros, a dialogar, escuchar y establecer acuerdos en torno a un fin en común. La escuela y liceos son los primeros espacios donde se comprende el valor de “nosotros” en una comunidad diversa.

La Unidad de Comunal del Departamento de Educación de Galvarino propicia orientaciones y herramientas aplicables a las distintas realidades, de tal manera que sean ajustables y flexibles, que faciliten la autorreflexión de la comunidad educativa al analizar sus propias prácticas. Con la finalidad de avanzar en ello, es que ésta unidad pretende proponer objetivos estratégicos de trabajo para cada establecimiento educacional municipal de la comuna de Galvarino, en donde se apunta a que las comunidades educativas puedan mejorar las prácticas relacionales, lograr construir acciones que permitan aprender a convivir con otro en espacios comunes, para lo cual se hace imprescindible el reconocimiento de ese otro, con un legítimo otro, sujeto de derecho y deberes.

Desde abril de 2019 el DAEM de Galvarino cuenta con Encargada Comunal de Convivencia Escolar, desde entonces que se ha procurado en organizar y reestructurar si fuese necesario los equipos de convivencia escolar, entregando las orientaciones correspondientes de la nueva Política Nacional de Convivencia Escolar, así como también se ésta realizando el trabajo articulado con entidades públicas y privadas que puedan aportar en concomimientos y prácticas para los distintos escenarios con los que nos enfrentamos día a día en el ámbito de la convivencia escolar, considerando que a nivel regional, la comuna se encuentra catalogada como una de las más pobres y con altos índices de vulnerabilidad social, por ende el trabajo preventivo, de difusión e intervención se hace fundamental realizarlo desde el establecimiento educacional. Sin duda alguna

el compromiso y las aspiraciones futuras son lograr disminuir las problemáticas existentes en los establecimientos educacionales, de las cuales podemos encontrar un mal clima escolar entre alumnos, docentes y/o asistentes de la educación, conductas disruptivas de alumnos, y la constante vulneración de derechos en niños, niñas y adolescentes en ámbitos familiares y escolares.

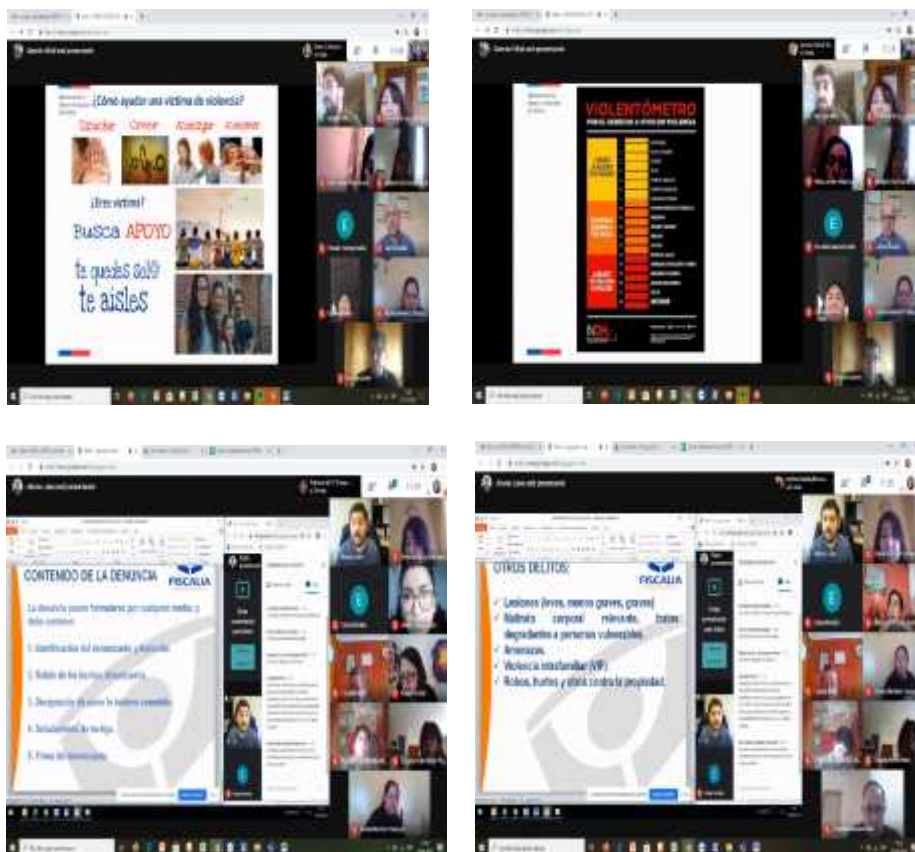
Todos los establecimientos educacionales con Reconocimiento Oficial, deben contar con un Encargado de Convivencia, que es responsable de la implementación del Plan de gestión, que determina el Consejo Escolar, o el Comité de buena convivencia. Su designación deberá constar por escrito, en este caso se realiza por Decreto Exento de Nombramiento, las horas asignadas para el año 2021 son las siguientes:

ESTABLECIMIENTO	N° HORAS
RUCATRARO ALTO	2
HUAMPOMALLIN	2
AILLINCO	6
LICEO GREGORIO URRUTIA	44
TRABUNQUILLEM	2
MAÑIUCO	14
DAME LA MANO	2
NILPE	3
TRIF TRIFCO	2
GABRIELA MISTRAL	30
LA PIEDRA	10
RIO QUILLEM	44
LLUFQUENTUE	2
PELANTARO	3
FORTIN ÑIELOL	20
PANGUECO	4
CHACAICO	2
QUINAHUE	2
SANTA MARGARITA	2
EL CAPRICHIO	3
QUETRE	4
DEPTO. EDUCACION	44

2.5.1 Acciones realizadas en Convivencia Escolar Año 2020

INICIATIVA	NIVEL	OBSERVACION
Reuniones Mensual de Encargados de Convivencia Escolar	Ejecutándose	Se han realizado reuniones vía online con los Encargados de Convivencia Escolar de los Establecimientos Educativos, además contacto telefónico.
Formación y Capacitación 1.- Capacitación Vía Zoom, sobre Violencia Intrafamiliar en tiempos de pandemia.	Ejecutado 10 de Julio de 2020	Se realiza capacitación vía zoom a los Enc. de Convivencia Escolar sobre Violencia Intrafamiliar en tiempos de pandemia en conjunto con el centro de la mujer de Lautaro.
2.- Capacitación Vía Zoom, sobre Violencia en el Pololeo	Ejecutado 17 de Julio de 2020	Se realiza capacitación vía zoom a los Enc. de Convivencia Escolar sobre Violencia en el Pololeo.
3.- Capacitación Vía Zoom, sobre Procedimientos de Denuncia ante Vulneración de Derechos.	Ejecutado 17 de agosto de 2020	Se realiza capacitación vía zoom a los Enc. de Convivencia Escolar sobre procedimientos de denuncias frente a vulneración de derechos con Fiscalía de Lautaro.
5.- Seguimiento telefónico	Ejecutándose	Se realiza contacto telefónico con los encargados de convivencia escolar de los establecimientos educativos.

Cabe mencionar que las actividades de capacitación y seguimiento se han realizado vía remota dada la contingencia nacional de salud por la cual nos encontramos hoy en día, lo que ha llevado a que se realicen de esta manera.



2.5.2 Proyección Convivencia Escolar Año 2021

OBJETIVO GENERAL:

Propiciar acciones que permitan una socialización positiva en la dinámica de la institución, instalando instrumentos que permitan autonomía en el abordaje de las situaciones que atente con la buena convivencia, propiciando un clima escolar favorable, a través, de una intervención que desarrolle habilidades de interacción social e integral de la comunidad educativa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Implementar una Política Comunal de Convivencia Escolar, basada en las distintas realidades de los establecimientos educacionales, considerando las particularidades de cada uno de ellos, su entorno y territorio.
2. Conformar los Equipos de Convivencia Escolar acorde con los perfiles correspondientes para llevar a cabo la Política Nacional de Convivencia Escolar.
3. Sistematizar la información reportada de las distintas situaciones y/o casos atendidos en los establecimientos educacionales y determinar líneas de acción correspondientes.

4. Dirigir, facilitar y orientar a los Encargados y Equipos de Convivencia Escolar de los distintos establecimientos educacionales, entregando estrategias de acción en base a las distintas problemáticas sociales de contingencia nacional, regional y comunal.
5. Instalar métodos de comunicación efectiva y eficaz para mantener registro de situaciones que convergen en el ámbito de la convivencia escolar.
6. Promover una sana convivencia a través de actividades como el deporte, teatro, cuidado medio ambiente y vida sana.
7. Elaborar un formato que permita revisar, elaborar los reglamentos internos y protocolos de convivencia de tal manera que se encuentre actualizado a los requerimientos establecidos.
8. Dar a conocer a través de los distintos medios de comunicación las modificaciones del reglamento y el plan de gestión de convivencia escolar.

2.5.3 Plan de Trabajo Convivencia Escolar

ÁMBITO	LÍNEAS DE ACCIÓN	META	PLAZO
Gestión Institucional	- Crear una Política Comunal de Convivencia Escolar, que establezca líneas de acción estratégicas para cada situación a intervenir. - Difundir Rol y Funciones del Encargado de Convivencia escolar en el Establecimiento Educacional. - Conformar el comité de Convivencia Escolar de tal manera que sean una entidad resolutoria dentro de los establecimientos educacionales. - Encargados de convivencia escolar de los establecimientos, informaran de los casos y/o derivaciones a la Encargada Comunal de CE, con el fin de sistematizar la información y buscar líneas de intervención. - Sistematizar información de tipos de casos intervenidos, para establecer las líneas de trabajo y acciones acordes, de tal manera que además nos sirva para establecer en que índole debemos centrar la entrega de herramientas y capacitaciones.	100% de los establecimientos educacionales aplican política comunal de convivencia escolar. - Comunidad educativa conoce rol y función del Encargado de Convivencia Escolar. - Departamento de Educación Municipal, conoce y tiene catastro de tipos de casos atendidos a nivel de establecimiento educacional y comunal.	Mayo 2021
Gestión de la Información	- Difundir a los encargados de Convivencia escolar, las normativas vigentes, oferta programática y protocolos de actuación de acuerdo a la sistematización de información proporcionada por los establecimientos educacionales. - Valorar el rol de cada estamento que compone la comunidad educativa; celebración día del alumno, día del profesor, día del asistente de la educación, mes de la familia, día del apoderado, mes de la convivencia escolar.	100% de los Encargados de Convivencia Escolar conocen normativa vigente. 100% de los establecimientos educacionales realizan actividades tendientes a fortalecer el rol de la comunidad educativa.	Todo el año

Gestión en Articulación	)] Coordinación de trabajo articulado a nivel comunal; Municipio Departamento de Salud Municipal, Dideco, OPD, Hospital y Carabineros de Galvarino. A nivel regional: SENAME, FISCALIA, INJUV, JUNAEB ETC.)] Participación en Red Comunal de Infancia.)] Comité Comunal Emergencia Comuna de Galvarino.)] Comité Comunal Seguridad Pública.	)] Establecer conexión con organismos públicos y privados, gestionar al menos 2 capacitaciones por semestre	)] Todo el año
Seguimiento en Terreno	Constatación de:)] Nombramientos de Encargados de Convivencia Escolar.)] Conformación de comité de Convivencia Escolar.)] Asesoramiento, monitoreo y apoyo en correcta ejecución de normativa legal vigente.)] Entregar orientaciones y seguimiento ante la derivación de casos.)] Entrega de asesoramiento en la elaboración del Plan de Gestión en convivencia escolar y elaboración de protocolos de actuación.	)] Visitar al 100% los establecimientos y entrevistar a los encargados de convivencia escolar.)] Entregar material informativo a todos los Encargados de Convivencia Escolar.	)] Al menos 2 veces al año
Formación y Capacitación	)] Gestionar capacitaciones permanentes para los Encargados de Convivencia Escolar referentes a : ✓ Protocolo de actuación en el consumo de Drogas y alcohol. ✓ Vulneración de derechos. ✓ Orientaciones para modificar y actualizar Manual de Convivencia Escolar. ✓ Instrumentos de Gestión, Nueva Política Nacional de Convivencia Escolar. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Reuniones mensuales con equipos técnicos Encargados de Convivencia Escolar, con la finalidad de compartir experiencias y realizar análisis.	)] Entregar herramientas para la promoción de la Sana Convivencia escolar.)] Promover habilidades sociales en la comunidad educativa.	)] Todo el año

2.6 EXTRA ESCOLAR

El programa de Extra – Escolar, es una iniciativa con un alto carácter formativo para nuestros estudiantes, el cual se destaca por la coordinación a nivel comunal del Departamento de Educación Municipal en las actividades artísticas, sociales, científicas, culturales, deportivas y recreativas que realizan los establecimientos educacionales municipales de la comuna; organizando a los ganadores de cada actividad para que puedan participar y a la vez representar nuestra comuna a nivel provincial, regional y/o nacional.

2.6.1 Evaluación del programa extraescolar 2020

Nº	Iniciativas	Nivel de ejecución
1	Inicio del año escolar	Ejecutado
2	Desfile Aniversario de Galvarino y actividades	Suspendido por pandemia
3	Entrega de Becas TIC	Ejecutado
4	Entrega de RINJU	Ejecutado
5	Realización Comunal de Cueca Estudiantil	Suspendido por pandemia
6	Representación de la comuna en el Provincial de Cueca Estudiantil	Suspendido por pandemia
7	Representación de la comuna en el Regional de Cueca Estudiantil	Suspendida por pandemia
8	Desfile fiestas patrias	Suspendida por pandemia
9	Realización Velada Patriótica Estudiantil (Esc. Rio Quillem)	Suspendida por pandemia
10	Realizar talleres de Teatro entre Escuelas	Suspendida por pandemia
11	Realizar talleres de Música entre Escuelas	Suspendida por pandemia
12	Realización de clínicas deportivas (vóleybol y Atletismo)	Suspendida por pandemia
13	Realizar el III Festival de la canción escolar.	Suspendida por pandemia
14	Realización IV Feria escolar	Suspendida por pandemia

15	Realización olimpiadas de matemáticas en 4to, 6to y 8vo año básico	Suspendida por pandemia
16	Realización Debate escolar	Suspendida por pandemia
17	Realización de los Juegos Rurales	Suspendida por pandemia
18	Celebración, reconocimiento y cena día del Profesor	En planificación
19	Celebración día del Asistente de la Educación	En planificación
20	Celebración día de la Educadora de Párvulos	En planificación

Evidencias

Se realiza Entrega de Becas TIC, a estudiantes de toda la comuna, tanto colegios municipales como particulares, con todas medidas sanitarias para evitar la propagación del COVID-19.



2.6.2 Proyección programa extraescolar 2021

Objetivo general

- J Potenciar, promocionar, difundir las actividades del programa extraescolar, logrando captar la atención de todos los establecimientos educacionales y de la comunidad.

Objetivo específico

- J Coordinar de mejor manera las actividades propuestas por establecimientos y DAEM.
- J Difundir las actividades del programa extraescolar.
- J Incentivar la participación de los diferentes establecimientos educacionales de la comuna.
- J Potenciar los talentos artísticos, culturales y/o deportivos de los estudiantes de los establecimientos municipales de la comuna.
- J Desarrollar proyectos y convenios con instituciones públicas y privadas en temáticas extraescolares.

2.7 FORTALECIMIENTO SECTOR DE LENGUA INDIGENA

El Decreto Supremo N°439, de 2012, del Ministerio de Educación que, establece las Bases Curriculares para la Educación Básica, señala que son asignaturas obligatorias para todos los establecimientos, entre otras, la Lengua Indígena en los establecimientos con alto porcentaje de alumnos con ascendencia indígena, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° del Decreto N°280, de 2009, del Ministerio de Educación.

En este contexto la Municipalidad de Galvarino, en conjunto con el departamento de educación y con concordancia con la normativa vigente, ha adoptado la decisión de incorporar desde el año 2020, a todos los educadores tradicionales que cumplen con todos los requisitos por la vía de contratación del estatuto docente.

Así las cosas, con el Decreto Municipal N°607 del 20 de Julio de 2020, se nombra en calidad Educadores Tradicionales bajo la Ley N°19.070 “Estatuto Docente” a los y las siguientes:

NOMBRE	ESTABLECIMIENTO	HORAS
Manuela Caniupil Huaiquiñir	Liceo Gregorio Urrutia	15
Zunilda Choriman Huenchuman	San Juan de Aillinco	32
Laura Lepin Lepin	Huampomallin	16
María Nain Neye	La Piedra	35
Inocensio Santander Huenul	Trabunquille	12
Pedro Tralma Antinao	Quinahue	12
Sergio Colihuinca Levio	Llufquentue	23
Rosa Collio Catrilao	Chacaico	12



Aquellos educadores tradicionales que no cuentan con la resolución de reconocimiento por parte de la SECREDOC, pero si están validados por las comunidades educativas, son contratados bajo la modalidad de contratos a honorarios. Sin embargo, como política comunal de reconocimiento se ha considerado en la dotación docente del año 2021.

Por otro lado, y entendiendo que el Sector de Lengua Indígena forma parte del plan común de nuestros establecimientos de educación básica, se ha retomado el trabajo de fortalecimiento de saberes ancestrales, por ende, se ha contratado un coordinador del subsector Lengua Indígena que tendrá como principal objetivo el fortalecimiento y el desarrollo de la educación intercultural, a través, del respeto y entendimiento entre las diversas manifestaciones culturales comunales, reforzando la identidad sociocultural de los niños y adolescentes mapuche y no mapuche.

2.8 DESAFIO LEVATEMOS CHILE

Durante el año 2020 se realizaron diversas gestiones con la Fundación Levantemos Chile que permitieron mejorar y fortalecer los procesos de enseñanza durante estos tiempos complejos de pandemia. Las acciones realizadas fueron las siguientes:

- Entrega de chips Entel a 230 niños de las Escuelas La Piedra Y Fortín Ñielol lo cual permitieron mejorar los procesos de enseñanza en tiempos de pandemia.
- Entrega de 150 chips WOM asociado al Programa Niños Primero de Estimulación Temprana en infantes de 2 a 4 años, con la finalidad de generar conectividad entre las familias y el trabajo educativo.
- Estimulación temprana es un trabajo que se ha ido realizando con familias de contextos vulnerables para mejorar la educación en la primera infancia. Con la finalidad de fortalecer herramientas parentales, potenciar la familia, alfabetización en los niños, habilidades sociales y emocionales, en los sectores de Pangueco, Llufquentue y Galvarino urbano.





CAPITULO 3: PLAN ESTRATEGICO

VISIÓN

El Departamento de Educación Municipal de Galvarino, a través, de una planificación y gestión educativa estratégica se propone garantizar el derecho a una educación de calidad con pertinencia cultural e inclusiva en los diferentes Establecimientos Municipales de la Comuna, que permita transitar hacia mejores niveles de avances y/o logros educativos en las y los estudiantes de nuestra comuna, promoviendo el desarrollo integral de los educandos.

MISIÓN

El Departamento de Educación Municipal de Galvarino, a través, de su administración y gestión educativa, busca ser un sistema eficiente y eficaz en la gestión curricular e institucional de los establecimientos educacionales municipales de la comuna, relevando el trabajo colaborativo con las comunidades educativas permitiendo desarrollar aprendizajes profundos y significativos, en un marco integral, inclusivo e intercultural.

OBJETIVO GENERAL

Valorar el liderazgo pedagógico en los Establecimientos Municipales de la Comuna, a través, de la gestión del currículo, respecto de la efectividad de las prácticas de enseñanza desde las evidencias del nivel de avance y logro de los aprendizajes esperados de las y los estudiantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar aquellas prácticas directivas y docentes efectivas y que promuevan un liderazgo pedagógico.
- Establecer dos diferencias con al menos otros tres tipos de liderazgo que estén presente en la escuela tanto a nivel directivo como docente.
- Identificar prácticas positivas que impacten positivamente la mejora de los aprendizajes como la eficacia de estos en las distintas comunidades educativas.
- Analizar con docentes y directivos la responsabilidad ética del quehacer docente y técnico directivo en los avances y logros de las y los estudiantes.
- Establecer criterios para identificar las buenas prácticas y su efectividad en la enseñanza desde la evidencia de los resultados de avance o logros de las / los estudiantes
- Definir modelo de planificación con los jefes técnicos de los establecimientos educacionales de la comuna, y/ directores.
- Valorar a la evaluación como un proceso inherente al proceso de aprendizaje – enseñanza en un marco teórico conceptual considerada como aprendizaje.

- Actualizar los reglamentos de evaluación de los establecimientos educacionales teniendo como base el decreto 67 de evaluación, promoción y calificación de estudiantes, y las particularidades y principios declarados en los pies de los centros escolares.
- Desarrollar procesos de monitoreo de la gestión institucional y pedagógica, tanto en la dinámica de funcionamiento como en los resultados de las prácticas docentes.
- Formular acciones y estrategias de financiamiento para mantener, reponer y/o mejorar tanto los diversos espacios de aprendizajes como aquellos recursos correspondientes a la infraestructura educacional y a la estructura propiamente tal.
- Desarrollar actividades extraprogramáticas fomentando la cultura, las artes, el deporte y los valores como el respeto la solidaridad y la inclusión social.
- Desarrollar perfeccionamiento y capacitaciones para fortalecer y/o profundizar competencias profesionales y transversales en un marco disciplinar y/ o pedagógico que afecten positivamente las prácticas docentes.
- Establecer una gestión pedagógica y administrativa transparente, efectiva y eficiente que permita transitar a los establecimientos educacionales al logro de sus metas y objetivos, plasmados en su PME y PEI.
- Implementar un programa de convivencia escolar con el objetivo de orientar las acciones que promueven y fomenten la coexistencia armónica de todos los miembros de las comunidades escolares municipales de la comuna.
- Coordinar y fortalecer el programa de infancia comunal impulsado por el DAEM con orientaciones de la ley de protección de la Infancia.
- Promover prácticas educacionales en los establecimientos municipales con enfoque de derechos, con identidad cultural y bilingüe.
- Desarrollar actividades de perfeccionamiento y capacitación relacionados con los roles y funciones de los asistentes de la educación de los establecimientos municipales de la comuna.
- Organizar el uso y el tiempo escolar ante el incremento del tiempo no lectivo según la carga horaria de los docentes pertenecientes a la dotación de los establecimientos educacionales de la comuna.
- Implementar estrategias en los establecimientos educacionales para desarrollar la educación remota y llegar a todos los estudiantes, y así garantizar el aprendizaje continuo, desarrollar el currículo vigente, y la priorización curricular que realizaron los centros escolares con el desafío de avanzar con todas y todos los estudiantes desde su problemática particular.

- Establecer criterios de organización y gestión para adaptar el PEI de los establecimientos educacionales a los tiempos actuales.

3.1 PRINCIPIOS, SELLOS Y VALORES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA COMUNAL

Es indudable la relevancia que adquiere el Liderazgo pedagógico para transformar la calidad educativa en las escuelas, tema investigado, concluido y declarado en todas las investigaciones, diversas normas y políticas educativas, caracterizaciones y en los PEI(s) de los Establecimientos Educacionales Municipales de la Comuna. Pero, actualmente, la discusión sobre la temática, radica en el cómo se ejecuta, se instala y como se cultiva este liderazgo en los directivos y docentes, preocupación de todos los investigadores y políticas educativas nacionales e internacionales de las últimas décadas, generando estándares de aprendizajes, perfiles de cargos, espacios de participación, normativas, instrumentos de gestión, políticas de trabajo colaborativo, acompañamiento al aula, marcos orientadores de desempeños, tutorías, capacitaciones etc.

El desafío planteado por el sistema educacional chileno desde el año 90 fue que además de considerar el principio de cobertura educativa, además, se debería transitar hacia el principio de calidad educativa, sumando la inclusión social, la equidad del proceso, la interculturalidad y la justicia social en la Escuela.

Este transitar ha tensionado la relación escuela-sociedad, que exige constantemente a la escuela gestionar respecto de las prácticas de enseñanza los resultados, logros y niveles de avance a la luz de la evidencia de los aprendizajes de las y los estudiantes para mover la escuela hacia el cumplimiento de los estándares indicativos de calidad integral. Por consiguiente, se concluye la importancia que adquiere la efectividad de las prácticas de enseñanza, los recursos personales, el clima organizacional y la profesionalización del quehacer directivo y docente.

La preparación de un clima efectivo para desarrollar este tipo de liderazgo involucra tener presente y considerar distintas dimensiones, desde los recursos personales, que las personas traen consigo y que les permite desarrollar satisfactoriamente su trabajo, hasta su formación profesional que sea altamente vinculante con la práctica. Esto implica un conocimiento técnico declarativo y un conocimiento procedimental de la aplicación y praxis de las competencias profesionales, de valores y principios asociados a sus roles y funciones y la interacción del trabajo en equipo como aspecto trascendental para desarrollar actividades de formación organizada según necesidad del centro educativo y permitir generar el trabajo colaborativo entre docentes y directivos en función de los aprendizajes de los Estudiantes.

Un efectivo liderazgo pedagógico, debe generar acciones para promocionar un desarrollo profesional docente de excelencia, una mayor autonomía en la función directiva y docentes y mayor responsabilización tanto del proceso de E-A como de los resultados.

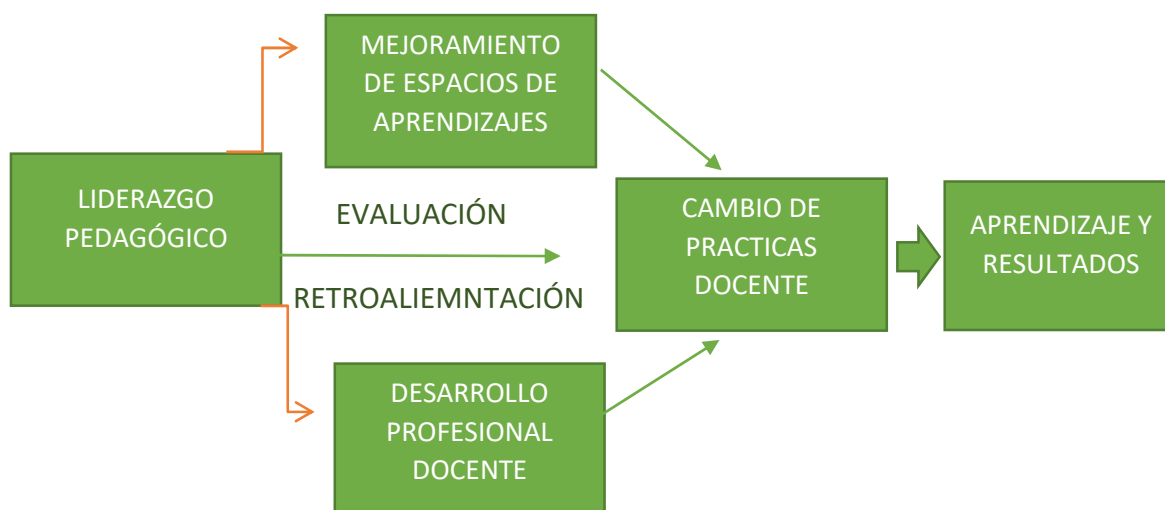
Estas variables, copulativamente se perfilan como pilares fundamentales sobre los que se puede articular un movimiento para impulsar la mejora de los establecimientos educacionales

municipales de la comuna, junto a un fortalecimiento de la flexibilidad, la adaptabilidad, la responsabilidad, la iniciativa y la capacidad de los líderes escolares de la

para direccionar a la organización escolar al cumplimiento de metas y objetivos y resolver problemas con un enfoque profesional que permita principalmente proporcionar la educación deseable para todos y necesaria para generar un capital humano que apunte al desarrollo integral, personal, social y económico de nuestra comuna.

La discusión en torno a la investigación ha abierto el debate sobre como reestructurar y mejorar la escuela, pero a la vez señala que un buen docente aislado no llega muy lejos como también no se ha visto un establecimiento educacional pueda mejorar en ausencia de un liderazgo directivo, específicamente de un liderazgo pedagógico, atendiendo que la responsabilidad mayor de todo el quehacer educativo es incrementar los aprendizajes de las/los estudiantes, configurando a la escuela como espacio de aprendizaje y de desarrollo profesional docente, con el propósito de instalar un movimiento cíclico y virtuoso de mejora de la calidad de los aprendizajes y de los niveles de logro de las los estudiantes, en forma sustentable de todos los establecimientos educacionales municipales de la comuna.

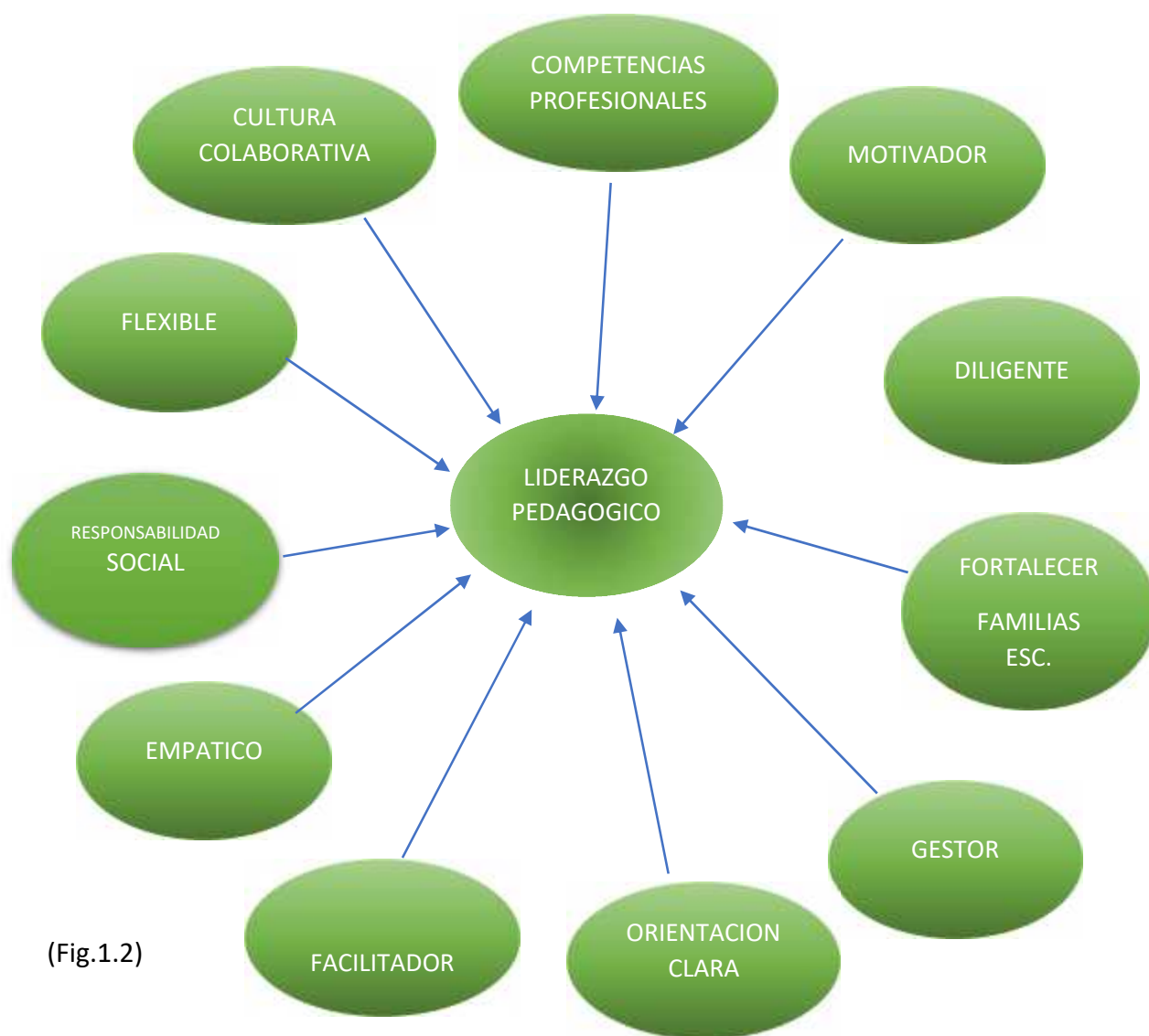
De esta manera, la escuela debe girar desde una dinámica administrativa con una actitud conservadora, verticalista, tradicional heredada a un formato pedagógico, horizontal, con una reflexión crítica, transformadora de su contexto escolar y socioeconómico cultural. Comprendiendo que el orden jerárquico para la escuela actual no es suficiente para el buen desarrollo y éxito de los establecimientos educacionales. El foco en el currículo y la pedagogía no abandona las responsabilidades de gestión y administración y no solo lo particulariza en los directivos tales características, sino también y con las mismas responsabilidades y compromisos a los docentes de los establecimientos educacionales, en el establecer objetivos, la planificación y gestión del currículo, análisis y reflexión crítica de los resultados y la autoevaluación de sus prácticas, que involucra tanto la enseñanza, la evaluación como el desarrollo profesional docente, pero de manera indirecta también el liderazgo pedagógico considera y se focaliza en crear las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje, garantizando que las decisiones de la gestión, administración y asignación de recursos deben apoyar la enseñanza y aprendizaje de las los estudiantes de las escuelas y liceo municipales de la comuna. (Fig.1.1).



(Figura 1.1)

Esta figura, resalta la visión orientadora del proceso de enseñanza aprendizaje donde subyacen antecedentes para crear parámetros de monitoreo y llegar a establecer grados de distancia con aquello que se logra en relación con lo ejecutado y lo que se aspira a realizar según lo planificado y presupuestado.

Esta cultura escolar centrada en el aprendizaje implica considerar el tiempo para el cambio, la mejora y la innovación que se requiere, competencias actitudinales y procedimentales (fig.2), pero también no se debe perder de vista, para manejarlas, la resistencia al cambio de parte de directivos y docentes que ven influenciadas sus determinadas prácticas y hábitos utilizados en la dinámica del proceso de enseñanza Aprendizaje, y en la gestión y administración Institucional. De manera muy especial, este tipo de liderazgo implica considerar que todos en la escuela son aprendices y que este se genera en la interrelación e interacción efectiva de los procesos cognitivos, emocionales y sociales siendo altamente sensible a los ritmos y formas en que las personas aprenden, con un propósito compartido y una responsabilidad común.



(Fig.1.2)

Uno de los grandes desafíos que enfrentamos como sistema de educación municipal es cultivar e instalar una visión integradora de la mejora de la escuela, donde el liderazgo ejercido por la dirección es clave al mismo tiempo compartido con los liderazgos intermedios generan la fuerza o sinergia que se requiere para realizar una planificación estratégica e impactar en los aprendizajes de las los estudiantes, que si se realizan acciones aislada poco impactan en la mejora escolar, compartiendo dos variables, una variable de visión que enmarca una organización y dirección del centro escolar y la otra tener la capacidad de influenciar o mover a los otros para el cumplimiento de los fines metas, valores, principios, sellos declarados en el PEI. Así, el aprendizaje del alumno es



el núcleo del centro escolar y dado lo que ocurra en la escuela debe girar en torno a este núcleo aún más insistir e insistir para impactarlo.

Se comprenderá lo complejo que es movilizar el cambio de pensar y actuar establecer rutinas nuevas para realizar las acciones escolares de manera diferente directa o indirectamente promoviendo una mayor autonomía y visión compartida en la elaboración de los instrumentos de gestión y planificación constatando en algunos establecimientos de la comuna que en el movimiento de mejora es el líder pedagógico quien debe ejercer funciones, tomar decisiones, y realizar acciones que fortalezcan el vínculo con los aprendizajes de los estudiantes, pues todas las investigaciones señalan que después de la incidencia del docente es el segundo factor más trascendente intra-escuela, situando principalmente su acción en gestionar y liderar condiciones para posibilitar una enseñanza eficaz y restar aquellas acciones, actitudes que las obstaculizan.

Uno de los grandes desafíos como comuna es transitar de un liderazgo centrado en la gestión hacia el liderazgo pedagógico, y que se diluya hacia los líderes intermedios para asumirlo de manera más profesional ejerciendo su propio liderazgo proporcionando la mejor educación a su alumnado ejerciendo la posibilidad y oportunidad de innovar, intercambiar experiencias y aprender juntos. no obstante encontrarnos con un conjunto de prácticas que provocan que el quehacer docente logre altos niveles de aprendizajes en las y los estudiantes.

3.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2021

LIDERAZGO					
Problema	Ausencia de prácticas y estrategias para cultivar e implementar un modelo de liderazgo pedagógico que logre altos niveles de aprendizajes en estudiantes.				
Objetivo Estratégico	Establecer practicas institucionales que fomenten el liderazgo pedagógico y potenciar las prácticas docentes en el aula.				
Objetivo Específico	Acciones	Meta	Plazo	Responsable	Recursos
Evaluar las prácticas directivas y docentes y el rol de estas ,en los aprendizajes de las y los estudiantes.	1.- Analizar los informes de la agencia de calidad en relación con los resultados SIMCE, instancia que permitirá generar espacios de reflexión crítica relacionado con el proceso evaluativo de los Estudiantes.	El 100 % de las y los Establecimientos de la Comuna realiza procesos de análisis y reflexión, además de acompañamiento al aula y retroalimentación.	Noviembre a Diciembre 2021	DAEM, Equipo Técnico y Directivos	Humanos - Material Fungible
	2.- Relacionar el enfoque del PEI de los establecimientos con el acompañamiento de aula realizado por equipos técnicos, que permitan monitorear las planificaciones de docentes en el desarrollo de habilidades de nivel superior.				
Establecer indicadores de los avances y logros de los aprendizajes de las y los estudiantes de los centros escolares municipales de la comuna.	1.- Utilizar los resultados de las pruebas de diagnóstico por curso y por asignatura relevante del currículo, para generar reporte de los avances de los estudiantes, con la finalidad de establecer indicadores de avance.	El 100% de los Establecimientos de la Comuna genera un reporte semestral de los estudiantes de 3° y 5° básico en las asignaturas de matemática, lenguaje y ciencia, de sus estudiantes	Marzo a Diciembre 2021	DAEM, UTP Directivo Y Jefes Técnicos de las Escuelas /Liceo	Humanos - Material Fungible
Desarrollar un plan para generar altas expectativas de aprendizajes profesionales en directivos y docentes que permita modificar sus prácticas institucionales y de enseñanza en los establecimientos educacionales de la Comuna.	1.- Promover el desarrollo profesional docente en los diferentes Establecimientos Municipales de la Comuna, con el objetivo de incorporar en el quehacer docente una instancia de perfeccionamiento continuo que mejore el desempeño en el proceso educativo y establezca a su vez, una metodología de reflexión crítica que este centrado en el compromiso educativo con cada uno de sus estudiantes.	El 100% de los Establecimientos Educacionales Municipales de la Comuna envía al 30 de marzo del 2021 un plan estratégico del desarrollo profesional docente	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal, Equipo Técnico y Directivos	\$2.000.000
	2.- Se debe dar cumplimiento a las temáticas atingentes que son exigidas por el Ministerio, especialmente a temas relacionados y que afectan la salud mental y educación física (Enfermedades Cardiorrespiratorias) de los estudiantes.				
Crear condiciones favorables de infraestructura para el aprendizaje de todos los miembros de la comunidad educativa.	1.- Mejorar espacios físicos en los establecimientos educacionales con el propósito que esta instancia motive y estimule a los estudiantes y sus familias a integrarse activamente en el proceso educativo, a través de un plan organizado y planificado que implique equipar a los establecimientos de lo necesario para abordar el proceso de aprendizaje-enseñanza independiente de las condiciones sanitarias que se proyecten en el momento.	Entre el 50% -90% de los establecimientos presenta un Plan mejoramiento físico de los establecimientos municipales	Marzo a Diciembre 2021	DAEM-UGR-DIRECTORES	Humanos - Material Fungible
Establecer un liderazgo efectivo en los integrantes de la comunidad educativa que incorpore la gestión curricular y los protocolos educativos exigidos por el Ministerio de educación que colaboran con el adecuado funcionamiento de los establecimientos educacionales.	1.- Identificar y categorizar problemas asociados a la gestión directiva y que ejerce influencia directamente proporcional en el funcionamiento del establecimiento y el desempeño institucional.	El 100% de los establecimientos educacionales cumple con estas acciones establecidas	Abril a Junio 2021	DAEM, Jefe de Unidad Técnica.	Humanos - Material Fungible
	2.- Capacitar en Liderazgo Educativo en contextos desafiantes a los equipos directivos	El 100% de los establecimientos educacionales cumple con estas acciones establecidas	Junio a Agosto 2021	UTP Comunal	\$4.000.000
TOTAL DE RECURSOS FINANCIEROS					\$6.000.000

GESTION PEDAGOGICA					
Problema	Carencia de un desarrollo integral de la gestión pedagógica, que permita a los establecimientos educacionales lograr una mejora Educativa en la implementación de PEI.				
Objetivo Estratégico	Establecer capacidades profesionales que impacten positivamente en el aula permitiendo una mejora efectiva de los aprendizajes y grados de avance en los niveles de logro de la y los estudiantes.				
Objetivo Especifico	Acciones	Meta	Plazo	Responsable	Recursos
Potenciar la gestión curricular y su implementación en aula	1.- Potenciar y fortalecer el trabajo del educador tradicional y el docente de lengua indígena en los establecimientos educacionales municipales de la comuna.	El 90% de los establecimientos genera las instancias de aprendizajes entre el educador tradicional y el docente intercultural.	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal - Jefes de UTP Establecimientos	Humanos - Fungibles
	2.- Crear instancias de trabajo colaborativo en los establecimientos educacionales con el objeto de construir verdaderas comunidades de aprendizaje al interior de los equipos directivos y cuerpos docentes.	El 90% de los establecimientos genera a los menos cuatro instancias de trabajo colaborativo entre pares.	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal - Jefes de UTP Establecimientos	Humanos - Fungibles
	3.-Establecer e implementar junto a directivos y docentes de los establecimientos educacionales el acompañamiento al aula como una instancia estratégica de mejora que imponga un ambiente de respeto interpersonal, respaldo pedagógico.	El 90 % de los establecimientos ejecuta una planificación de acompañamientos al aula.	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal - Jefes de UTP Establecimientos	Humanos - Fungibles
	4.- Crear un plan comunal y de los establecimientos de desarrollo profesional docente que defina las acciones y pilares del mejoramiento continuo de los docentes de la comuna.	El 90 % de los docentes de la comuna elabora un plan del desarrollo profesional docente	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal - Jefes de UTP Establecimientos	\$5.000.000
Reforzar pedagógicamente a docentes en los sectores matemática, lenguaje y ciencias de los establecimientos Educacionales Municipales.	1.- Capacitar a docentes de los sectores lenguaje, matemática y ciencia, del plan de estudio de 3° y 5° año básico.	EL 90 % de los docentes de matemática, lenguaje y ciencia asiste a capacitaciones disciplinarias.	Mayo a Septiembre 2021	Directivos de las Escuelas.	\$25.000.000
	2.- Realizar acompañamiento al aula de los docentes en capacitación por los profesionales capacitadores, a lo menos de cinco establecimientos de la comuna con bajos resultados en los sectores mencionados.	Se realizará acompañamiento al aula para monitorear transferencia de la capacitación en al menos 5 Escuelas con bajos resultados en los sectores mencionados.	Junio a Noviembre 2021	UTP Comunal	
	3.- Actualización de conocimiento, habilidades, y actitudes según bases curriculares y monitoreo a través, de talleres focalizados por asignatura.	Se realizarán a lo menos 5 talleres en las diferentes asignaturas.	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal	\$14.000.000
	4.- Incorporar estrategias en el uso de las Tics aplicadas a la educación, especialmente en las asignaturas de lenguaje, matemáticas y ciencias de primer ciclo.	Se realizarán a lo menos 3 talleres en las diferentes asignaturas.	Marzo a Diciembre 2022	UTP Comunal	\$10.000.000
Implementar estrategias para gestar el trabajo colaborativo entre docentes, directivos docentes y estudiantes	1.- Conformar núcleos de trabajo con las distintas asignaturas y calendarizar las horas de trabajo colaborativo.	El 100 % de los Establecimientos Educacionales señala en sus horarios de funcionamiento dos horas semanales de dialogo y reflexión pedagógica de docentes y directivos.	Marzo a Diciembre 2023	UTP Comunal	Humanos - Fungibles
Instalar el monitoreo como herramienta necesaria para la implementación curricular y los logros de aprendizaje de los estudiantes, capacitando a los docentes en la implementación curricular en el aula, a fin de promover procesos de mejoramiento	1.- Realizar monitoreo de los procesos pedagógicos e institucionales planificados generando planes remediales para los que no han alcanzado los OA planificados.	El 100 % de los EE realiza monitoreo de la gestión pedagógica a lo menos una vez trimestralmente	Marzo a Diciembre 2021	Directivos –UTP Comunal	Humanos - Fungibles
	2.- Comprender Conceptos claves para el desarrollo de lo que significa monitorear la implementación del currículum y consensuar a nivel comunal instrumentos para el monitoreo de la implementación curricular y el logro de aprendizajes.	El 100% de los EE se capacitan en estrategias de monitoreo y su vinculación en el avance de los niveles de logro.	Marzo a Diciembre 2021	UTP Comunal - Jefes de UTP Establecimientos	\$5.000.000
TOTAL DE RECURSOS FINANCIEROS					\$59.000.000

CONVIVENCIA ESCOLAR					
Problema	Deficiente articulación del plan de convivencia en los establecimientos educacionales				
Objetivo Estratégico	Desarrollar un plan integral de convivencia escolar que garantice a todos los actores del sistema educativo, un mejoramiento de la convivencia en todos los espacios educativos institucionales, vinculados a los sellos de su proyecto educativos y objetivos transversales del currículum.				
Objetivo Específico	Acciones	Meta	Plazo	Responsable	Recursos
Establecer los sellos de los establecimientos educacionales y los objetivos transversales del currículum, para insertarlos en los reglamentos internos y respectivos protocolos de los Establecimientos Educacionales.	1.- Desarrollar un plan comunal de Convivencia Escolar en todos los centros escolares Municipales de la Comuna.	El 100 % de los establecimientos Actualizan e implementan sus protocolos de convivencia.	Marzo a Julio 2021	UTP Cmunal - Encargada Comunal de CE - Encargados de CE Establecimientos	Humanos - Fungibles
	2.- Reuniones de coordinación y actualización de reglamento y protocolos de convivencia.				
Fortalecer el compromiso educativo a través del desarrollo y la implementación de actividades culturales, artísticas y saberes del conocimiento mapuche.	1.- Realizar encuentros culturales artístico y deportivos comunales, campeonatos deportivos, festival de la voz, veladas, muestras artísticas entre otras.	El 100% de los Establecimientos Municipales de la Comuna participan de actividades artísticas, culturales y deportivas	Marzo a Diciembre 2021	Extra Escolar - UTP - Encargada de Convivencia Escolar	\$15.000.000
	2.- Realizar conversatorios con un referente social de las diferentes comunidades mapuches donde se ubica la escuela, que tenga dominio de la cultura mapuche y las competencias lingüística de su lengua.	El 100 % de los establecimientos realizan actividades de carácter intercultural resaltando los saberes y conocimientos de la familia - comunidad.			
Identificar aspectos o disyuntivas problemáticas en el ámbito convivencia que tiene directa relación con el funcionamiento de los establecimientos educacionales.	1.- Realizar talleres y perfeccionamiento a todos los miembros de la comunidad educativa, con la finalidad de mejorar los la sana convivencia de los establecimientos	El 90% de los establecimientos realiza talleres de perfeccionamiento o reuniones pedagógicas que permitan establecer e identificar aspectos relevantes en la sana convivencia.	Marzo a Diciembre 2021	Encargada de convivencia Comunal y de los Establecimientos educacionales	\$8.000.000
TOTAL DE RECURSOS FINANCIEROS					\$23.000.000

RECURSOS					
Problema	Debilidad en focalizar el gasto financiero en función del logro de los objetivos de aprendizaje y mejoramiento de la gestión integral.				
Objetivo Estratégico	Valorar el recurso financiero de los EE para optimizar e implementar el PME Educativo				
Objetivo Específico	Acciones	Meta	Plazo	Responsable	Recursos
Vincular las acciones del PME a los recursos financieros de la Escuela a la mejora continua de los Aprendizajes de las los Estudiantes.	1.- Elaborar junto a la comunidad educativa plan de gastos, considerando el lineamiento de las acciones del PME y el avance de los aprendizajes de cada establecimiento.	El 100% de los EE ejecuta un plan de gastos de acuerdo a lo establecido en su plan de mejoramiento educativo.	Marzo a Diciembre 2021.	DAEM, Unidad de Finanzas.	Humanos - Fungibles
Establecer políticas de acciones que contribuyan en la gestión financiera y en la vinculación de las iniciativas y los recursos financieros con acciones de carácter institucional.	1.- Adquirir Insumos de higiene personal y elementos sanitizadores para todos los Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna	100% de los recursos financieros del plan de mejoramientos se vincularan a estas acciones	Marzo a Diciembre 2021	DAEM, UTP Unidad de Finanzas, Transporte, Unidad de Recursos.	Humanos - Fungibles
Implementar competencias digitales y pedagógicas que fortalezcan las acciones administrativas y de seguimiento del plan de mejoramiento educativo.	1.- Capacitar en el uso de las TICS como recurso digital importante en el logro de los objetivos de aprendizajes.	A lo menos el 80% de los establecimientos educacionales se capacita en relación a su proyecto educativo y plan de mejoramiento.	Marzo a Diciembre 2021	DAEM, UTP y equipos de apoyo.	\$20.000.000
	2.- Capacitaciones a equipo directivos, docentes y asistentes en las temáticas respecto a los programas existentes paralelo al PEI y al PME				
Fortalecer el area de infraestructura del DAEM, al servicio de los establecimientos educativos.	1.- Elaborar junto a las comunidades educativas proyectos de infraestructura en las lineas de mejoramiento, remodelación y reposición de la infraestructura existentes con el objetivo de obtener reconocimiento ofial de todos los establecimientos educativos de la comuna.	Elaborara al menos 6 proyectos en las diferentes lienas planteadas.	Marzo a Diciembre 2022	UGR	\$30.000.000
TOTAL DE RECURSOS FINANCIEROS					\$50.000.000



CAPITULO 4: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS

ASPECTOS GENERALES SITUACIÓN ACTUAL

Para nadie es un misterio que el año 2020 ha sido uno de los más duros que a nuestra generación le ha correspondido vivir, primero la crisis social y luego la Pandemia por COVID 19, han marcado todo el quehacer de nuestra sociedad.

El presente año ha sido un año atípico, en el cual, desde el 15 de marzo de 2020 gran parte de los funcionarios de la Unidad y del Sistema Comunal de Educación Municipal incluyendo los establecimientos educacionales, han sido confinadas a sus hogares siguiendo las instrucciones del Ministerio de Salud y evitando con esto una catástrofe sanitaria.

Dicho lo anterior la situación de emergencia que afecta al sistema, llevó por decisión administrativa a que la función principal de la unidad estuviera centrada en las tareas propias de la sección de personal y en la creación de la sección encargada de infraestructura escolar. Esto último, es una innovación que se requiere con suma urgencia puesto que la infraestructura que consta en nuestros establecimientos tiene larga data y en muchos casos es necesario buscar recursos a través, del diseño de proyectos de infraestructura. Por otro lado, y dado que la sección de personal es parte integrante de la Unidad de Administración y Gestión de Recursos, en la primera parte de este informe se ha decidido presentar diagnóstico acerca de otras secciones de la unidad cuyo significativo aporte, permiten una mejor gestión en la Administración del Sistema.

4.1 GESTIÓN TÉCNICA EN EL ÁREA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR

En la comuna de Galvarino los establecimientos educacionales, por encontrarse expuestos a condiciones climáticas adversas respectivas a la zona en la que están ubicados, llámese lluvia, viento, barro, frío intensos, radiación fuerte, tierra, el desgaste producido por su uso y la antigüedad en que fueron construidos, han sido durante años problemáticas de carácter significativo. Estos factores, causantes del deterioro progresivo de dichos establecimientos, han conllevado a que el embellecimiento y en general al confort que debiesen entregar estos espacios, se hayan visto reducidos notablemente en cortos periodos de tiempo. Esto sumado a que la lejanía que las escuelas rurales tienen con el radio urbano y lo difícil de acceder a ellas en algunos casos, por el estado de los caminos y dificultad del acceso, conlleva a que la mantención se haga mucho más difícil. Esta situación en particular es causante muchas veces del detrimento de la calidad educativa, por lo tanto, surge la necesidad de conservar, mejorar y embellecer dichos espacios para que estos ofrezcan condiciones favorables a las actividades escolares diarias y en general estimulen positivamente la formación integral de los estudiantes de la comuna.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar, conservar y habilitar los establecimientos educativos de la comuna de Galvarino, aplicando soluciones constructivas de diferentes índoles para entregar mejores espacios e infraestructura a la comunidad educativa.

4.1.1 Líneas de Financiamiento

Para conseguir recursos provenientes de organismos y/o instituciones estatales o privadas se elaboraron iniciativas de acuerdo a los diagnósticos realizados con los equipos directivos del establecimiento y técnicos del DAEM poniendo énfasis en las necesidades de infraestructuras que poseen nuestros establecimientos educacionales.

De acuerdo a lo anterior estos esfuerzos se han financiado a través de las siguientes líneas de financiamiento:

-) Fondo de Apoyo a la educación pública
-) Movámonos por la educación pública.
-) Alianza pública privada con la Fundación Desafío Levantemos Chile
-) Gobierno Regional de la Araucanía.
-) Convocatorias regionales del MINEDUC.

4.1.1.1 FAEP Y Movámonos por la Educación Pública 2019

-) Adquisición e instalación de estufas a combustión lenta escuela básica Llufluentue \$848.871 (elegible).
-) Adquisición e instalación de estufa a combustión lenta escuela básica Santa Margarita \$300.000 (elegible).
-) Conservación y mejoramiento de comedor y aulas de escuela básica Trif-Trifco \$5.500.000 (elegible).
-) Mantención de red eléctrica, SS.HH., escuela básica Santa Margarita \$687.463 (elegible).
-) Mejoramiento de patio e instalación de juegos recreativos escuela básica Huampomallin \$727.604 (en revisión).
-) Mantención y mejoramiento, construcción de patio techado escuela básica Mañiuco \$9.500.000 (pendiente).
-) Habilitación refugio peatonal y mejoramiento liceo Gregorio Urrutia \$7.258.720 (pendiente).
-) Conservación multicancha escuela básica El Capricho \$1.000.000 (pendiente).

PROYECTO	ESCUELA	MONTO	ESTADO
Estufas combustión lenta	Huafuentue	\$ 318.871	Elegible
Estufas combustión lenta	Santa Margarita	\$ 300.000	Elegible
Conservación y mejoramiento aulas y comedor	Trif-trifco	\$ 5.500.000	Elegible
Mantenión red eléctrica y SS. III.	Santa Margarita	\$ 587.463	Elegible
Mejoramiento de patio e instalación de juegos	Huampomallin	\$ 727.604	En revisión
Mantenión y mejoramiento patio y construcción patio techado	Mañiucó	\$ 9.500.000	Pendiente
Habilitación refugio peatonal y mejoramiento	Linea Gregorio Umutia	\$ 7.258.720	Pendiente
Conservación multicancha	El Capricho	\$ 1.000.000	Pendiente
Mejoramiento térmico y pintura	Mañiucó	\$ 165.062.714	Elegible

Tabla 2: Resumen proyectos infraestructura escolar
Autor: Felipe A. Escobar Ortega

4.1.1.2 Convocatoria Infraestructura Escolar 2020

Durante este 2020, el MINEDUC distribuyó cerca de \$120 mil millones en escuelas administradas por municipios y servicios locales de educación, destinados a infraestructura escolar. Estos recursos financiarán proyectos de conservación, reposición parcial o total de establecimientos, eliminación de los container derivados del terremoto de 2010 y otras catástrofes naturales, además de apoyar iniciativas de diseño de los mismos.

El área técnica del departamento de educación de la comuna de Galvarino concursó y preparó un proyecto de “conservación” destinado al mejoramiento térmico y visual de la escuela básica Mañiucó, el cual cumplió en primera instancia todas las bases solicitadas por la convocatoria.

Este proyecto incluye: revestimiento de pintura interior y exterior de todos los edificios de la escuela, recambio total de ventanas con vidriado simple a sistema de doble vidriado hermético (DVH) y cambio de cubiertas (techumbre) mejoradas con sistema tyvex, con el propósito de mejorar visual y térmicamente el establecimiento. Finalmente, esto se traduciría en la reducción de los gastos en combustible del establecimiento y aumentando el sentido de pertenencia no solo de los alumnos, profesores y asistentes, sino que de toda la comunidad educativa.

-) Conservación: Mejoramiento térmico, pintura interior y exterior en escuela básica Mañiucó \$165.072.714 (elegible).



RESUMEN CONVOCATORIA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR 2020

Aspectos a considerar	Proyectos de conservación	Proyectos de reposición	Proyectos de eliminación de container	Diseño arquitectura para proyectos de reposición
Objetivos	Proyectos de conservación en establecimientos que presenten deterioro	Reposición total o parcial de establecimientos que presenten deterioro	Reposición total o parcial de establecimientos que posean container	Diseños de arquitectura y/o especialidades que permitan reposición parcial o total de establecimientos que presenten deterioro
Monto máximo por proyecto	Hasta \$300.000.000	Hasta \$9.000.000.000	Hasta \$800.000.000	Hasta \$150.000.000
Fechas de cierre de postulación	11 de marzo de 2020	11 de febrero de 2020	05 de febrero de 2020	25 de marzo de 2020

Observaciones: - Para los proyectos de reposición se consideran EE que presenten RATE RS

Para los proyectos de reposición se deberán considerar estándares BIM (Modelado de información para la construcción)

Tabla 1: Resumen Convocatoria infraestructura escolar 2020

Autor: Felipe A. Escobar Ortega

4.1.1.3 Habilitación de servicios higiénicos accesibles universales

Dada la importancia que tiene la comunidad educativa de nuestra comuna y adecuándonos a la normativa vigente, Ley 20.422, a la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, D.S. 50 MINVU (modifica OGUC). Las cuales establecen exigencias que esperan asegurar igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, especialmente aquellas que son usuarias de sillas de ruedas. Se ha gestionado la habilitación de baños accesibles en diferentes establecimientos educativos los cuales son financiados con recursos propios de cada establecimiento.

- J) Habilitación SS.HH. accesible universal Liceo Gregorio Urrutia. (En ejecución)
- J) Habilitación SS.HH. accesibles universales escuela básica Fortín Nielol. (Presentado)
- J) Habilitación de SS.HH. accesibles universales escuela básica Lluquientue. (Pendiente)

4.1.1.4 Reposición Escuela La Piedra

La fundación Desafío Levantemos Chile, desde su llegada el año 2017 a nuestra comuna, ha trabajado junto a la municipalidad y el departamento de educación municipal. Junto con ello, el área de educación de dicha fundación se ha preocupado por realizar un trabajo en terreno con las comunidades educativas, especialmente la escuela La Piedra.

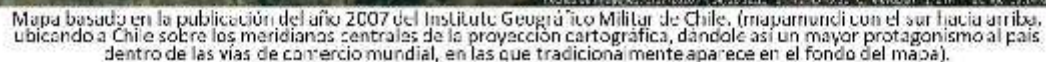
En este contexto se ha formulado el proyecto denominado, **“Mejoramiento aprendizaje de los alumnos de la escuela de La Piedra de Galvarino”**, el cual, cuenta con un financiamiento de \$1.840 M para su ejecución.

A continuación, se presentan algunos registros fotográficos, de las jornadas de trabajo junto a la comunidad;



Por lo anterior, y en consideración del diagnóstico se han realizado esfuerzos y gestiones junto a la fundación Desafío Levantemos Chile, con el objetivo de revertir la situación que en muchos casos afecta los procesos de enseñanza-aprendizajes y amplía las brechas educativas.

La implementación en su totalidad constaría con una inversión de \$96 Millones, aproximadamente.



4.1.1.6 Construcción de Emergencia Escuela San Juan de Aillinco

El 16 de abril del año 2019, producto de un incendio la comunidad escolar San Juan de Aillinco pierde una de sus dependencias principales de funcionamiento. Afectando el normal funcionamiento debido a las pérdidas generadas por el siniestro en donde, la escuela perdió aulas, oficinas administrativas, cocina y comedor.

Sin embargo, se elaboró un proyecto en conjunto con el Desafío Levantemos Chile que consta de dos etapas;

Etapas 1; Reconstrucción de aulas y pabellón administrativo. (Financiado directamente por Desafío Levantemos Chile)



Etapas 2; Reconstrucción de cocina y comedor. (Financiado por el MINEDUC)



4.1.2 RESUMEN

Mejorar un establecimiento educativo es una labor noble, puesto que a quienes van destinadas estas labores son nuestros hijos, sobrinos, nietos, niños en general, los cuales representan el futuro de nuestro país.

Sabremos con seguridad que entregaremos un aumento de confort a nuestros estudiantes, asistentes y profesores, para que estos reciban mejores condiciones de habitabilidad en aulas, comedor, oficinas, servicios higiénicos y espacios comunes de los establecimientos educativos.

Aumentar las expectativas y por ende la calidad educativa será siempre nuestra labor.

4.2 SECCIÓN ACTIVO FIJO

Las NICSP (Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público) fueron establecidas como estándar financiero para los servicios públicos por la CGR mediante la Resolución CGR N° 16, de 2015. En esa línea, los Servicios Públicos de Chile entre los que se encuentra la Municipalidad de Galvarino y el DAEM Galvarino como Servicio Traspasado, deberán detallar rigurosamente los activos y pasivos en sus Estados Financieros, con reglas de valorización claras y precisas.

Asimismo, deberán indicar y explicitar no sólo la ejecución del presupuesto, sino que también cómo evoluciona el patrimonio institucional de un año a otro, contribuyendo con ello a una rendición financiera mucho más integral de la que existe hasta ahora.

Por lo cual la implementación del Activo Fijo no sólo constituye un desafío sino también una obligación para todo funcionario que sea parte del proceso.

Es debido a lo anterior que desde el DAEM Galvarino, se están llevando a cabo todas las acciones necesarias, para que desde el diagnóstico, recopilación y análisis de información se cumplan con los plazos establecidos por la Contraloría Regional de la República, para la implementación de este.

4.3 TRANSPORTE ESCOLAR 2020 - 2021

El Transporte Escolar del Departamento de Educación Municipal brinda el servicio de acercamiento, traslado de alumnos/as desde los sectores rurales desde sus hogares hasta sus respectivos establecimientos educacionales y viceversa, convirtiéndose en un servicio complementario vital para mantener la matrícula y asistencia de nuestros estudiantes. Desde el año 2017 en adelante, se han inyectado recursos para y subir los estándares de calidad del servicio y con esto incentivar a nuestros oferentes e impactar positivamente en nuestros estudiantes y sus familias.

El transporte escolar que cuentan los establecimientos educativos municipales es financiado principalmente con recursos del “Fondo de Apoyo a la Educación Pública” y “Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones”, a través, de recorridos licitados por esta misma entidad y otorgados directamente a los establecimientos.

Objetivo General

- Brindar un servicio de transporte de calidad que permita el transporte de alumnos/as entre el hogar y el establecimiento educacional donde se encuentren matriculados.

Objetivo Específicos

- Promover el correcto funcionamiento del transporte escolar en sus tres dimensiones; municipal, licitado, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.
- Gestionar recursos, a través, de proyectos para licitación y mantenimiento de transporte escolar.

4.3.1 Transporte financiado por el Fondo Apoyo Educación Pública (FAEP):

Actualmente existen 28 servicios (recorridos) de transporte escolar a establecimientos municipales rurales y lo que garantiza una cobertura de 95% total a nivel comunal de transporte escolar.

N°	Escuela - Liceo	Sectores	N° de Viajes
1	Llufquentue	Galvarino, Huilcan Llamín: Familia Huenchual y Familia Sepúlveda. Párvulos 13.30 Hrs.	3
2	Llufquentue	San Sebastián, Torres, Rosales, Huenchuñir, Colihuinca, Collio e Inostroza.	2
3	Fortin Ñielol	Comunidad Peñeipil, Toro Melín, Paillal (J. Huilcaleo, R. Melín, S.Manquel, E.Llanquileo, L.González. Párvulos	3

		13.30 hrs	
4	Mañiuco	Huilcaleo, Minas Huimpil, Peñartu, Mañiuco Alto y Bajo, Rapa, Alto y Bajo Huimpil, Llufquentúe, Minas Huimpil.	2
5	Rio Quillem Gabriela Mistral	Chile Nuestro, Llufquentúe Familia Riquelme, entrada fundo Nilpe y familia Vásquez Cárdenas.	2
6	Rio Quillem Gabriela Mistral	Quetre, Valdivia, familia Tramolao, Familia Tori, comunidad Quetre, Pelahuenco Grande.	2
7	Rio Quillem Gabriela Mistral	Paillahue y Chile Nuestro (Familia Fabres).	2
8	Rucatraro	Pellahuen, Calbuco, Oñoñoco, Sta. Elena, Comude, Alto Piche, y Rucatraro Alto.	2
9	Trif –Trifco	Galvarino, Renicura, Triftrifco Alto. Triftrifco Alto y Bajo, Hilohue, Escuela. Escuela Triftrifco Alto, Escuela.	2
10	Liceo Gregorio Urrutia Internos	Pangueco, Boyeco, Comude, Lolenco.	2
11	Escuela el Capricho	Galvarino, Paillahue, Capricho y Martín Epuñan.	2
12	Escuela el Capricho	Terpelle, Chufquén, Villa El Tesoro, y Pensamiento.	2
13	Fortín Ñielol	Comunidad J. Huilcaleo y Comunidad A. Cariqueo	3
14	Nilpe	Nilpe Bajo, Linguemallín, familia Hermosilla Millape, Escuela. Nilpe.	2
15	Escuela Especial Dame la mano	Galvarino, Quinahue, Pelantaro, Nilpe, Aillinco, Hilohue, Población.	2
16	Pelantaro	Comunidad Curaco, Comunidad Curileo, Fundo Pitracó, Comunidad Pelantaro.	2
17	Rio Quillem Gabriela Mistral	El Capricho, Rayo de Sol, y Chufquén.	2

PADEM 2021

Departamento Administración de Educación Municipal



Ilustre Municipalidad de Galvarino

18	Rio Quillem Gabriela Mistral	La Colonia, Renicura y Trabunquille.	2
19	Quetre	Galvarino, camino Garita Valdivia, Familia Coilla-Ramirez, Colpi Sur, Painenao Escuela. Escuela Quetre.	2
20	Trabunquille	Los Temos, Esc. Trabunquille, Oñofoco.	2
21	Rio Quillem Gabriela Mistral	Mirasol, Rucamanque, Percán, Boyeco.	2
22	Panguco	Escuela, Percán, Chihuaihue, Rucamanque, Alto y Bajo, Boyeco.	2
23	Rio Quillem Gabriela Mistral	Galvarino, Pelahuenco Chico y Grande, Quetre, Panguco, Colpi, Percan	2
24	Gregorio Urrutia	Repocura, Nilpe, Llufquentue, Huilcan Lamin, Pelantaro, Quinahue, Lepin. Se solicita Dos móviles.	2
25	Gregorio Urrutia	Galvarino, Pelahuenco Chico, Fundo Palomar, Paillahue.	2
26	Rio Quillem Gabriela Mistral	Galvarino, Pelahuenco Chico, Fundo Palomar.	2
27	Liceo Gregorio Urrutia Internos	Galvarino, Hilohue, Chacaico, Aillinco, Lingue Mallin, Lipun.	2
28	Liceo Gregorio Urrutia	Galvarino, Colpi, Quetre, Pelahuenco Grande.	1

4.3.2 Transporte escolar licitado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones:

Existen 4 colegios con servicio “recorridos” de transporte escolar subsidiado por un periodo de 3 años. Estos colegios son; Escuela La Piedra, Escuela San Juan de Aillinco, Escuela Huampomallin y Liceo Gregorio Urrutia.

N°	Establecimiento	Recorridos por sectores
1	Liceo Gregorio Urrutia	Llufquentue, San Sebastián y Naipio
2	Liceo Gregorio Urrutia	La Piedra, Las Vegas, Los Temos y Vocolhue
3	Liceo Gregorio Urrutia	La Colonia, Renicura, Trabunquille, Rucatraro
4	Liceo Gregorio Urrutia	Nilpe
5	Liceo Gregorio Urrutia	Mañiuco, Minas Huimpil.
6	Liceo Gregorio Urrutia	Fortin Nielol.
7	Liceo Gregorio Urrutia	Quetre, Colpi, Pelahuenco Grande y Chico.
8	Liceo Gregorio Urrutia	Pelahuenco Chico, Paillahue, Familia Fabre.
9	La piedra	Las Vegas, La villa.
10	La piedra	Los Temos, Ranquilco Chico, Trabunquille.
11	La piedra	Ranquilco Chico, Panguco, Boyeco, Trabunquille, Percan.
12	Aillinco	Linque, Huequemahuida, Rahue, Aillinco Alto.
13	Aillinco	Trabunquille, Renicura, Trif- Trifco.
14	Aillinco	Corrientes Blancas, El Aromo, Chacaico.
15	Aillinco	Hilohue.
16	Huampomallin	Huampomallin, Quinahue, Lloletue.

4.3.3 Transporte escolar con Móviles Departamento de Educación Municipal

El Departamento de Educación actualmente financia 4 servicios de transporte escolar llevados a cabo con los 3 móviles operativos de DAEM, las dos micros azules marca Volkswagen y un furgón blanco Esprinter marca Mercedes Benz. Estos, se encargan del acercamiento de los hogares al establecimiento educacional en la jornada de la mañana y tarde.

Los colegios beneficiados son Liceo Gregorio Urrutia, Escuela Santa Margarita, Escuela El Capricho, educación parvulario al medio día escuela Rio Quille – Gabriela mistral.

N°	Establecimiento	Recorrido
1	Capricho	Chufquen, Molco, Quilaco, Santa Cecilia.
2	Santa Margarita	Chile Nuestro, Peñeipil.
3	Santa Margarita - Liceo Gregorio Urrutia	Rinconada de Perquenco Km 20, Sector Marileo.
4	Rio Quillem – Gabriela Mistral	Paillahue, Pelahuenco Chico, Pelahuenco Grande y Quetre.

4.3.4 Transporte escolar JUNJI

Existen 2 colegios con servicios “recorridos” de transporte escolar JUNJI. Estos son el Jardín Infantil Antuliwen de La Piedra y el Jardín Infantil Amulen de Aillinco.

N°	Establecimiento	Recorrido
1	Antuliwen	Pelahuenco, La Villa, Quetre, Los Temos, Vocolhue, La Colonia, Ranquilco.
2	Amulen	Pehuchen, Rahue, Linquemallín, Huequemahuida, Trif-trifco, Repocura El Jardín, Chacaico, Hilohue.

4.3.5 Proyección Transporte Escolar 2021

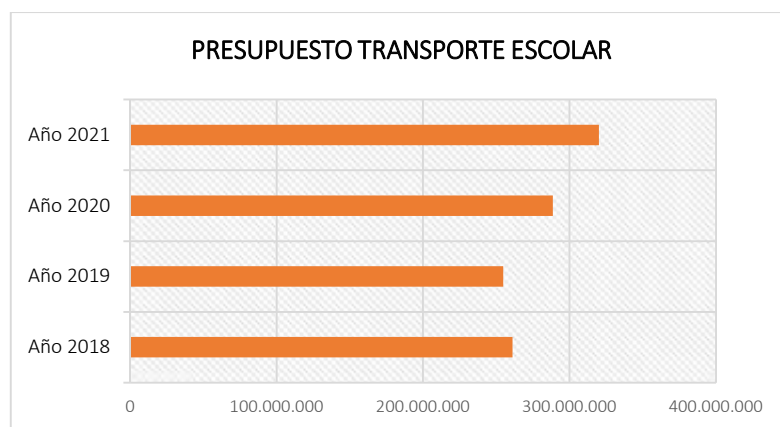
La inversión destinada para cubrir los costos asociados al transporte escolar, durante el año 2021 presento un crecimiento anual del 30% en relación con el año 2020, por la externalización completa del servicio y la demanda que presentan los sectores rurales. Para el año 2021 la proyección de inversión en transporte escolar alcanza un monto de \$ 320.000.000 millones anuales, correspondiente al traslado de alumnos/as de sectores rurales de la comuna. Esto se debe principalmente a la implementación que el MINEDUC ha promulgado, a través, del Sistema de Admisión Escolar el cual, ha provocado una mayor matrícula y ampliación de los tramos debido que el sistema tiene que garantizar el transporte de acercamiento a todos sus estudiantes en condiciones de ruralidad. En la siguiente tabla se presenta una proyección del servicio de transporte escolar 2021;

SISTEMA	CANTIDAD DE RECORRIDOS	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	CANTIDAD DE KILOMETROS	PRESUPUESTO ESTIMADO
MUNICIPAL LICITADO	32	790	3.277	\$320.000.000
MINTRATEL	16	480	1.713	FINANCIAMIENTO EXTERNO
MUNICIPAL PROPIO	2	95	200	\$30.000.000

Es importante señalar, que la totalidad de los oferentes que prestan servicios de transporte licitados por la Municipalidad de Galvarino en la actualidad cuentan con sus registros y certificados (RENASTRE) otorgados por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones que los habilita para la prestación de dichos servicios.

Por último, se presente una tabla comparativa con el presupuesto anual de los últimos tres años y se incluye la estimación para el año 2021;

Presupuesto	Presupuesto	Presupuesto	Presupuesto
Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
261.139.100	254.682.400	288.585.400	320.000.000



Por último, hay que mencionar que el transporte escolar es un servicio adicional indispensable para nuestro sistema debido a que nos garantiza la asistencia diaria de nuestros estudiantes a sus establecimientos. Por ende, en los últimos años se han realizado esfuerzos económicos considerables bajo la consigna, que si mejoran los recursos mejora considerablemente la calidad del servicio y los máximos beneficiados son nuestros estudiantes.

4.4 SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

4.4.1 Evaluación Docente

La evaluación docente, corresponde a un sistema de evaluación, regulado por la ley 19.070, donde los docentes que se desempeñan como docente de aula, cada cuatro años se someten a una serie de procedimientos tendientes a evaluar su desempeño Profesional. El resultado de este proceso determinará el nivel de desempeño de los docentes.

El sistema se construye sobre la base de cuatro instrumentos complementarios entre sí, los cuales permiten reunir información sobre el desempeño del docente. Según el CPEIP (organismo que regula el proceso) todos los instrumentos del Sistema de Evaluación se construyen sobre la base de los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para Buena Enseñanza (MBE). Los instrumentos aplicados en el Proceso son; Portafolio, Pauta de Autoevaluación, Entrevista Evaluador Par, Informe de Referencia de Terceros. Los niveles de desempeño definidos en la ley son: destacado, competente, básico o insatisfactorio.

En el último proceso, desarrollado el año 2019 (cuyos resultados se conocen en marzo de 2020) de la Comuna de Galvarino participan 38 docentes, obteniendo el siguiente resultado:

CATEGORIA DE DESEMPEÑO	RESULTADOS 2018	RESULTADOS 2019
DESTACADO	6	1
COMPETENTE	37	28
BASICO	4	3
INSATISFACTORIO	1	0
OBJETADOS	0	6

Fuente: Docente más

De acuerdo con los datos y comparativamente hablando la evaluación del año 2018 arrojó que el 90 % de los docentes evaluados ese año obtuvo categorías de desempeño **“competente o destacado”**; mientras que la evaluación del año 2019 siendo alta, muestra una baja que alcanzó un 77 %. Lo que sí aparece en la evaluación 2019 en un aumento de los objetados. Se deja constancia que el 2019 un 16 % de los docentes tuvo una evaluación objetada.

En lo que respecta al proceso de evaluación docente 2020, estaban seleccionados para afrontar su proceso de evaluación docente 2020, la cantidad de 71 docentes a nivel comunal. De los 71 docentes seleccionados, 69 presentaron al sostenedor la suspensión de su proceso acudiendo al Artículo 7° letra a) **“fuerza mayor”** del Reglamento Sobre Evaluación Docente aprobado por Decreto N°192 del Ministerio de Educación. A pesar de lo anterior, 2 docentes han decidido continuar con su proceso de evaluación.

Sin embargo, es importante mencionar que se está tramitando una ley que suspenda el proceso de evaluación docente por el estado de excepción constitucional producto de la pandemia por COVID-19.

4.4.2 Tramos y progresión docente

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que entra en vigor con la promulgación de la Ley 20.903, permite reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.

La Carrera Docente cuenta con cinco tramos en que los profesores pueden progresar demostrando las competencias y conocimientos alcanzados. Además, existe un tramo provisorio, denominado Acceso, para aquellos docentes que tienen más de cuatro años de experiencia, pero que no cuentan con resultados en evaluaciones previas del Ministerio de Educación. Los tramos que contempla la carrera docente son los siguientes;

ACCESO	Tramo provisorio donde se ubican los profesores que tienen 4 o más años de experiencia profesional, pero no cuentan con resultados vigentes en instrumentos de evaluación del Ministerio de Educación.
INICIAL	Es la etapa de inmersión en el ejercicio profesional, en la cual el docente recibe un fuerte apoyo formativo y acompañamiento.
TEMPRANO	Es la etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales, donde la enseñanza que se realiza evidencia un mayor desarrollo en todos sus aspectos: preparación, actividades pedagógicas, evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. La práctica de enseñanza en el aula se complementa progresivamente con nuevas iniciativas y tareas que el docente asume en la institución escolar.
AVANZADO	El docente consolida su identidad profesional, logrando un nivel esperado de saberes y competencias profesionales, de acuerdo con los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico, y con los planes de mejoramiento escolar.
EXPERTO I	Tramo voluntario que da cuenta de un docente que cuenta con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios por sobre lo esperado para un buen ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo tienen acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.
EXPERTO II	Tramo voluntario y más alto de la Carrera Docente, que refiere a un profesor con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

Hecho un recuento estadístico y con datos a agosto de 2020, la comuna de Galvarino, sobre un total de 212 docentes encasillados, presenta el siguiente cuadro de resultados:

TRAMO CARRERA	N° DOCENTE POR TRAMO	% AÑO 2020
Acceso	14	6,7
Inicial	60	28,3
Temprano	72	33,9
Avanzado	48	22,6
Experto I	18	8,5
Experto II	0	0
TOTAL	212	100

Comparados los resultados 2020-2019 2018, se observa una mejora significativa en los tramos superiores del sistema. El 65% de los docentes de la comuna se encuentra encasillado ya sea en nivel temprano, avanzado o experto I. Como también un decrecimiento gradual del nivel acceso. Tendencia que es similar a la observada en los resultados de la evaluación docente. Profesores con buena evaluación y bien encasillados, se espera que, con este nivel de evaluación se produzca un buen impacto en los resultados del aprendizaje de los alumnos por ellos atendidos.



4.5 DOTACIÓN DOCENTE

La dotación docente se compone de los diversos profesionales de la educación que se encuentran adscritos a la Ley N°19.070 de 1991, donde observamos que el art. 20 define a ésta como *“el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector”* (el énfasis es nuestro).

Es de responsabilidad del Departamento de Administración de Educación del municipio fijar la dotación docente conforme al número de alumnos del establecimiento, niveles y cursos según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial. La misma asume las especiales condiciones que se configuran en cada caso, para los efectos de estructurar la planta de funcionarios y funcionarias, motivado en gran parte de ellos, por planes y ofertas educativas diversas y pertinentes a la realidad educacional de cada sector. Lo anterior es posible, además, considerando que el artículo 22 del Decreto con Fuerza de Ley N°1/1996 del Ministerio de Educación faculta a la Municipalidad que fija la dotación docente comunal, para realizar las adecuaciones que procedan, a fin de mantener el servicio educacional, por las siguientes causales:

- Variación en el número de alumnos del sector municipal de la comuna;
- Modificaciones curriculares;
- Cambio en el tipo de educación que se imparte;
- Fusión de establecimientos educacionales; y
- Reorganización de la unidad de administración educacional.

Las causales presentadas son las posibilidades que el Estatuto Docente otorga para poder realizar las adecuaciones que correspondan, las que tendrán una vigencia al inicio del año escolar siguiente al de la aprobación del presente instrumento. Se distinguen para estos efectos, entre aquellas causales de naturaleza técnico-pedagógica y aquellas administrativas (sólo numeral 5°).

4.5.1. Análisis Dotación Docente Año 2020 (Julio 2020)

Es preciso analizar en primer término, los factores que influyeron en la aplicación y comportamiento que ha experimentado la dotación del personal docente establecida para el año 2020, sobre el cual podemos establecer lo siguiente;

- Los efectos producidos con el propósito de dar cumplimiento a los requerimientos de las unidades educativas y a la disposición legal contenida en la Ley 20.903, que estableció una proporcionalidad de 65% de horas lectivas versus un 35% de horas no lectivas.
- Ley N°21.152/25-04-2019 que mejora el ingreso de docentes directivos al sistema de desarrollo profesional docente, modifica diversos cuerpos legales y establece los beneficios que indica. (Otorga titularidad)
- Ley N°21.176/11-10-2019, que otorga a los profesionales de la educación titulares de una dotación docente la titularidad de las horas de extensión en calidad de contrata.

A continuación, se presenta una tabla con la cantidad de horas contratadas por tipo de contrato y la subvención que se financia;

DOTACIÓN DOCENTE 2020						
Subvención Normal	Subvención Normal	Horas Titulares SEP	Horas Contrata SEP	Horas Titulares PIE	Horas Contrata PIE	TOTAL
Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	
4.802	1.802	535	172	807	678	

4.6 PROPUESTA DOTACIÓN DOCENTE AÑO 2021

La presente proyección de dotación de funcionarios fue armonizada entre la Unidad de Administración y Gestión de Recursos y los miembros del equipo directivo de cada establecimiento educacional, basado fundamentalmente en la actualización de la proporcionalidad de horas lectivas y no lectivas, aplicación de planes de estudio por niveles y/o modalidades de enseñanza, programación de cursos, sellos educativos y particularidades de cada establecimiento dando respuesta a las principales necesidades y requerimientos de las mismas, desde el punto de vista de provisión de personal, resguardando el debido cumplimiento de la normativa legal, a fin de brindar educación de calidad a toda la comunidad, que en sus distintas modalidades que ha optado por este sistema de educación municipal.

4.6.1 Programación de cursos 2021

Para el año 2021, de acuerdo con las proyecciones de matrícula se ha consensuado con los distintos establecimientos la siguiente estructura de cursos (art 72 DFL 1/96);

ESTABLECIMIENTO		TIPO DE ENSEÑANZA								TOTAL CURSOS
		10	110	310	463	610	710	763	212	
		Educación Parvularia	Enseñanza Básica	Enseñanza Media HC Niños y Jóvenes	Educación Media TP Adultos Comercial	Enseñanza Media TP Niños Técnica	Enseñanza Media TP Niños Agrícola	Educación Media TP Adultos agrícola	Educación Especial Discapacidad Intelectual	
5480	RUCATRARO ALTO		1							1
6708	LICEO GREGORIO URRUTIA		2	11	3	2	2	3		23
6709	RIO QUILLEM	3	11							14
6710	LA PIEDRA	1	8							9
6711	MAÑIUCO	1	5							6
6712	AILLINCO	1	7							8
6714	LLUFQUENTUE	1	5							6
6715	TRABUNQUILLEM		1							1
6716	QUETRE		2							2
6718	EL CAPRICHIO	1	8							9
6719	CHACAICO		1							1
6721	PANGUECO		2							2
6722	QUINAHUE		1							0
6725	HUAMPOMALLIN		3							3
6726	SANTA MARGARITA		5							5
6728	TRIF TRIFCO		1							1
6731	PELANTARO		3							3
6732	FORTIN ÑIELOL	1	6							7
6739	NILPE		3							3
19931	DAME LA MANO								2	2
20200	GABRIELA MISTRAL	3	13							16
TOTAL CURSOS		12	88	11	3	2	2	3	2	122

4.6.2 Dotación Docente 2021

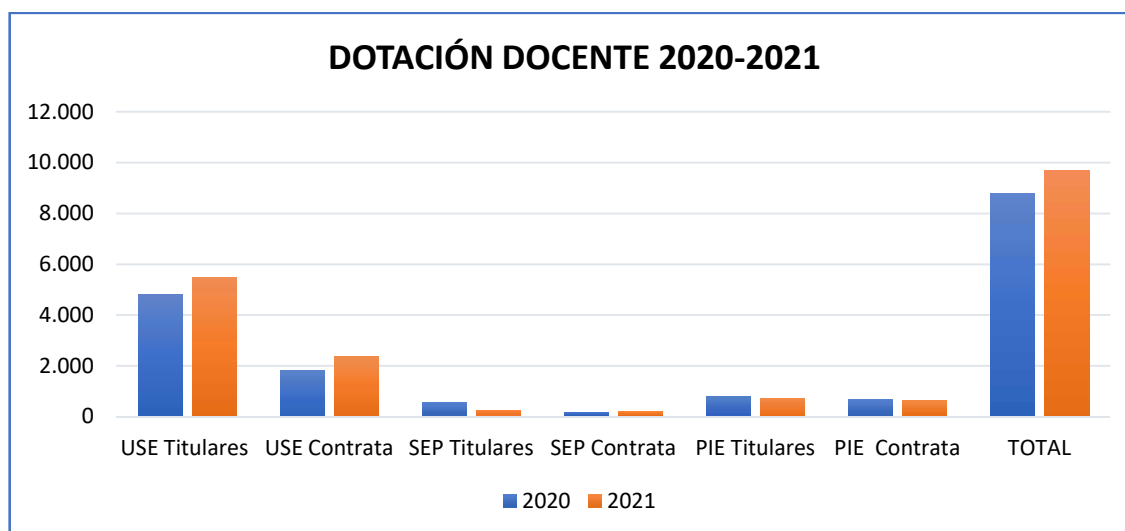
Efectuado el trabajo con los directores y docentes encargados ha logrado definir la siguiente propuesta de dotación docente.

Esta propuesta se hace llegar al honorable concejo para su aprobación, considera a quienes cumplen funciones docente directivas, técnico-pedagógicas, de aula y a quienes cumplen funciones docentes en los programas PIE y SEP.

Por lo expuesto se solicita aprobar dotación docente constituida por 246 docentes y por un total de 9.683 horas.

Por lo anteriormente señalado, se presenta a continuación una tabla resumen con la cantidad de horas propuestas por tipo de subvención y modalidad contractual:

DOTACIÓN DOCENTE 2021						
Subvención Normal	Subvención Normal	Horas Titulares SEP	Horas Contrata SEP	Horas Titulares PIE	Horas Contrata PIE	TOTAL
Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	
5.481	2.380	266	203	708	645	9.683



Como se puede apreciar en la figura anterior, si comparamos la dotación 2020 y la proyección 2021, a modo general se puede apreciar un alza en la cantidad de horas propuestas para el año 2021 de un 9% aproximadamente. En lo que respecta al aumento en la cantidad de horas titulares para el año 2021 de la subvención normal (USE), se debe principalmente a un proceso de variación en la dotación docente que será detallado más adelante.

Los factores que han incidido en la fijación de la dotación docente año 2021 para los establecimientos educacionales, son los siguientes;

- Con la promulgación de la Ley N°20.903, que crea el “El Sistema de Desarrollo Profesional Docente”, se establecen la proporcionalidad de la Horas Lectiva y No Lectivas de los docentes, en la siguiente proporción 65% y 35%. Sin embargo, para el año 2021, se ha contemplado avanzar en una distribución del 60% Horas Lectivas y 40% de Horas No Lectivas respectivamente, acorde a las horas cronológicas de función docente establecidas por contrato.
- La incorporación de los Educadores Tradicionales bajo la Ley N°19.070 “Estatuto Docente”, producto de la entrada en vigor del decreto 301, que reglamenta la calidad del educador tradicional; y el reconocimiento en calidad de docentes, de aquellos acreditados, contenida en el dictamen N°001333N20/15-01-2020 de la Contraloría General de República.
- Regularización de horas docentes adicionales, destinadas a labores de Encargado de Convivencia Escolar, consta que la “Política Nacional de Convivencia Escolar”, de marzo de 2019, del Ministerio de Educación, describió el perfil del encargado de convivencia escolar, expresando que este cargo puede ser asumido por un docente o profesional del área psicosocial o bien un asistente social en virtud de lo dispuesto en el dictámenes N°15.346/2018 y 28.994/2019 de la Contraloría General de la República.
- Requerimientos técnicos de los establecimientos para fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje y descongestionar las subvenciones SEP y PIE.

4.6.3. Dotación Docente Programa de Integración Escolar (PIE)

El PIE es una estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales en el contexto del aula común, a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE) sean de carácter transitorias o permanentes, favoreciendo el logro de los objetivos de aprendizajes y trayectoria de educativa de todos y cada uno de los estudiantes, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales de la comuna.

Con el fin de alinear todos los esfuerzos en la dirección del mejoramiento educativo y de conseguir los mejores resultados de aprendizaje para todos los estudiantes, incluidos los que presentan NEE, el PIE forma parte de las acciones del Plan de Mejoramientos Educativo (PME) de los establecimientos, en el marco de la Ley 20529/2001 (SAC) y del Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM).

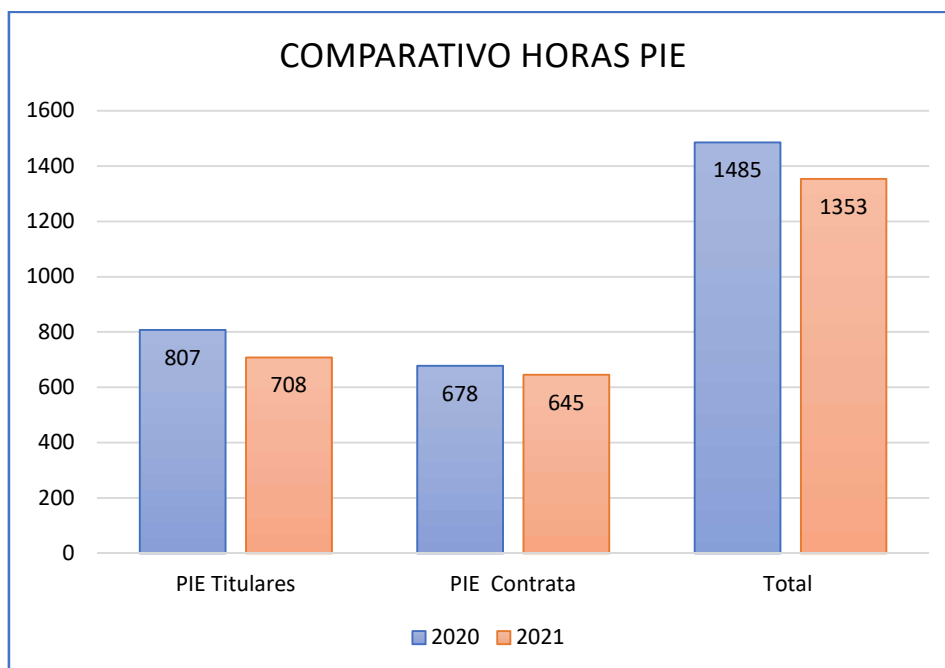
Las Orientaciones Técnicas para Programas de Integración (PIE) de la Unidad de Educación Especial 2013 del Ministerio de Educación, instruye horas para profesionales especializados en establecimientos con Jornada Escolar Completa (JECD) que cuentan con estudiantes con NEE en PIE, deben disponer de 10 horas cronológicas semanales mínimas, por un máximo de 5 alumnos que presentan NEET, si además de los 5 alumnos NEET, el curso incluye NEEP se sugiere 3 horas cronológicas adicionales (cada curso puede incluir máximo 2 estudiantes NEEP).

Existen en la Comuna 16 establecimientos que cuentan con Programa de Integración Escolar, de los cuales todos tienen profesional especialista, con un total de 28 Educadoras Diferenciales en la comuna.

A continuación, se presente la carga horaria por establecimiento para el año 2021 por subvención PIE;

PROPUESTA DOTACIÓN PIE 2021				
Establecimiento	N° Docente Diferencial	Titulares	Contrata	Total
RUCATRARO ALTO	1	0	16	16
LICEO GREGORIO URRUTIA	3	126	0	126
RIO QUILLEM	5	66	179	245
LA PIEDRA	2	6	96	102
MAÑIUCO	2	55	30	85
AILLINCO	2	60	48	108
LLUFQUENTUE	1	51	0	51
TRABUNQUILLEM	0	0	0	0
QUETRE	1	18	0	18
EL CAPRICHIO	2	15	90	105
CHACAICO	0	0	0	0
PANGUECO	1	15	3	18
QUINAHUE	0	0	0	0
HUAMPOMALLIN	1	42	2	44
SANTA MARGARITA	1	9	44	53
TRIFTRIFCO	1		27	27
PELANTARO	1	3	44	47
FORTIN ÑIELOL	2	93	9	102
NILPE	0	0	0	0
ESPECIAL DAME LA MANO	0	0	0	0
GABRIELA MISTRAL	2	149	57	206
TOTAL	28	708	645	1353

A continuación, se presente una figura comparativa del año escolar 2020 y la proyección estimada para afrontar el año escolar 2021;



Como se puede apreciar en la figura, en términos generales la dotación total de PIE por la vía de estatuto docente para el año 2021, tiene una baja de un 9% si consideramos las horas contratadas el año escolar 2020. En lo que respecta a la baja de las horas titulares en esta subvención, se debe principalmente a un variación y ajuste de carácter financiero y normativo.

Por último, es importante señalar que para un trabajo integral los docentes especialistas deben trabajar en equipos de aula, en coenseñanza con el profesor regular, para responder a las NEE de los estudiantes de acuerdo con la etapa de desarrollo, a las exigencias curriculares de su nivel educativo, como también a las características de la comunidad escolar a la que se incorporan.

4.6.4 Dotación Docente Subvención Escolar Preferencial (SEP)

La Subvención Escolar Preferencial es un financiamiento adicional por cada alumno prioritario, alumno preferente y por su concentración que entrega el Estado a los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados que han firmado con el MINEDUC un Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa para recibir los beneficios y asumir compromisos esenciales que favorecen el mejoramiento de la calidad integral de la educación.

El sostenedor, en conjunto con el director y la comunidad educativa, elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, que debe establecer la implementación de acciones, iniciativas y estrategias en las áreas de Convivencia Escolar, Gestión Pedagógica, Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes y Recursos Humanos y Materiales, entre otras, para favorecer los aprendizajes, la formación integral de todos los estudiantes y la concreción del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa es un acuerdo que dura 4 años (renovable) mediante el cual el sostenedor que ha postulado a la SEP se compromete a cumplir una serie de compromisos, requisitos y obligaciones. Entre ellos, se encuentran respetar los beneficios para los alumnos prioritarios, elaborar y ejecutar un Plan de Mejoramiento Educativo, establecer metas de rendimiento académico en función de los estándares nacionales y rendir cuenta públicamente de los gastos efectuados con los recursos SEP que se le han entregado.

Promover la mejora continua de la calidad educativa implica intencionar en los establecimientos educacionales la instalación de un “Ciclo de Mejora Continua”, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar sus prácticas, resultados educativos y de aprendizaje.

Para el cumplimiento de estas acciones se han contratado docentes, asistentes de la educación y el personal necesario, para mejorar las capacidades técnico-pedagógicas del establecimiento y para la elaboración, desarrollo, seguimiento y evaluación del PME.

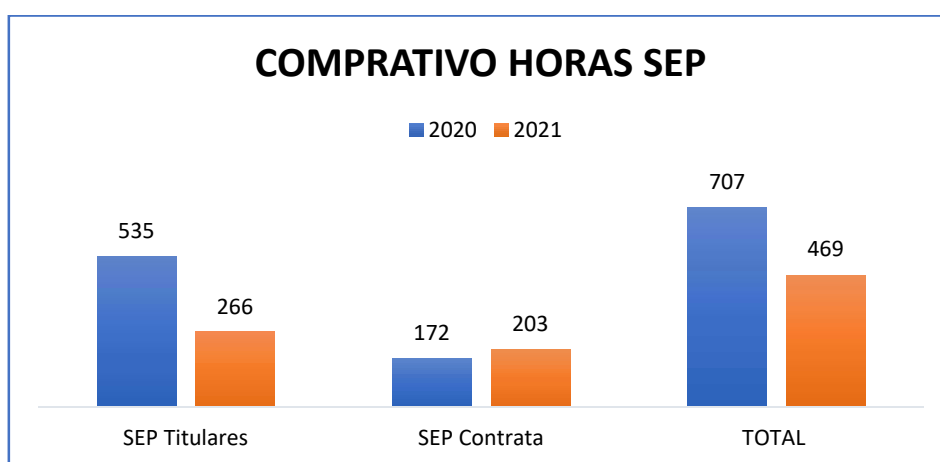
La modalidad de contratación de los recursos humanos para el cumplimiento de las acciones del PME es, según el Estatuto Docente, por el Código del Trabajo o de acuerdo con las normas del derecho común, según corresponda.

A continuación, se presenta la carga horaria por concepto de SEP;

PROPUESTA DOTACIÓN SEP 2021			
ESTABLECIMIENTO	TIT	CON	TOTAL
RUCATRARO ALTO	0	3	3
LICEO GREGORIO URRUTIA	38	36	74
RIO QUILLEM	104	90	194
LA PIEDRA	0	14	14
MAÑIUCO	0	0	0
AILLINCO	47	8	55
LLUFQUENTUE	6	3	9
TRABUNQUILLEM	0	0	0
QUETRE	0	0	0
EL CAPRICHIO	6	38	44
CHACAICO	0	0	0
PANGUECO	0	0	0
QUINAHUE	0	0	0
HUAMPOMALLIN	12	2	14
SANTA MARGARITA	6	6	12
TRIFTRIFCO	0	3	3
PELANTARO	6	0	6
FORTIN ÑIELOL	8	0	8

NILPE	0	0	0
ESPECIAL DAME LA MANO	0	0	0
GABRIELA MISTRAL	33	0	33
DPTO. EDUCACION	0	0	0
TOTAL	266	203	469

A continuación, se presente una figura comparativa del año escolar 2020 y la proyección estimada para afrontar el año escolar 2021;



Como se puede apreciar en la figura, en términos generales la dotación total de SEP por la vía de estatuto docente para el año 2021, tiene una baja considerable de un 34% si consideramos las horas contratadas el año escolar 2020. En lo que respecta a la baja de las horas titulares en esta subvención, se debe principalmente a una variación y ajuste de carácter financiero y normativo de acuerdo con las condiciones generadas por la legislación vigente.

4.6.5 Resumen Dotación Docente 2021

A continuación, se presenta el resumen con la cantidad de horas de dotación docente, propuestas para el año 2021, considerando la subvención y la modalidad del contrato;

PROPUESTA DOTACIÓN DOCENTE 2021 POR SUBVENCIÓN

RBD	ESTABLECIMIENTO	SUBVENCIÓN NORMAL			SUBVENCIÓN SEP			SUBVENCIÓN PIE			TOTAL GRAL
		TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL	
5480	RUCATRARO ALTO	79:00		79:00		03:00	03:00		16:00	16:00	98:00
6708	LICEO GREGORIO URRUTIA	930:00	408:00	1338:00	38:00	36:00	74:00	126:00		126:00	1538:00
6709	RIO QUILLEM	639:00	190:00	829:00	104:00	90:00	194:00	66:00	179:00	245:00	1268:00
6710	LA PIEDRA	294:00	320:00	614:00		14:00	14:00	06:00	96:00	102:00	730:00
6711	MAÑIUCO	316:00	37:00	353:00				55:00	30:00	85:00	438:00
6712	AILINCO	373:00	117:00	490:00	47:00	08:00	55:00	60:00	48:00	108:00	653:00
6714	LLUFQUENTUE	231:00	124:00	355:00	06:00	03:00	09:00	51:00		51:00	415:00
6715	TRABUNQUILLEM	68:00	12:00	80:00							80:00
6716	QUETRE	74:00	43:00	117:00				18:00		18:00	135:00
6718	EL CAPRICHIO	402:00	185:00	587:00	06:00	38:00	44:00	15:00	90:00	105:00	736:00
6719	CHACAICO	74:00	12:00	86:00							86:00
6721	PANGUECO	26:00	124:00	150:00				15:00	03:00	18:00	168:00
6722	QUINAHUE	44:00	32:00	76:00							76:00
6725	HUAMPOMALLIN	162:00	24:00	186:00	12:00	02:00	14:00	42:00	02:00	44:00	244:00
6726	SANTA MARGARITA	224:00	24:00	248:00	06:00	06:00	12:00	09:00	44:00	53:00	313:00
6728	TRIF TRIFCO	44:00	35:00	79:00		03:00	03:00		27:00	27:00	109:00
6731	PELANTARO	158:00	24:00	182:00	06:00		06:00	03:00	44:00	47:00	235:00
6732	FORTIN ÑIELOL	318:00	81:00	399:00	08:00		08:00	93:00	09:00	102:00	509:00
6739	NILPE	44:00	71:00	115:00							115:00
19931	DAME LA MANO	84:00	35:00	119:00							119:00
20200	GABRIELA MISTRAL	765:00	376:00	1141:00	33:00		33:00	149:00	57:00	206:00	1380:00
69190200	DAEM	132:00	106:00	238:00							238:00
TOTAL GENERAL		5481:00	2380:00	7861:00	266:00	203:00	469:00	708:00	645:00	1353:00	9683:00

DOTACIÓN DOCENTE 2021

RBD	ESTABLECIMIENTO	MATRICULA PROYECTADA	CURSOS PROYECTADOS	N° DOCENTES	HORAS DOCENCIA DE AULA	HORAS DIRECCIÓN	HORAS ENCARGO ESCUELA	HORS INSPECTOR GENERAL	HORAS JEFE DE UTP	HORAS APOYO TECNICO UTP	ORIENTACIÓN	ARTICULO 69 LEY 19.070	CONVIVENCIA ESCOLAR	OTRAS FUNCIONES	NORMAL	SEP	PIE	TOTAL DOTACIÓN
5480	RUCATRARO ALTO	14	1	3	38:00		14:00						02:00		79:00	03:00	16:00	98:00
6708	LICEO GREGORIO URRUTIA	482	23	40	850:00	44:00		44:00	44:00	22:00	44:00	12:00			1338:00	74:00	126:00	1538:00
6709	RIO QUILLEM	353	14	30	493:00	44:00		44:00	44:00	15:00				85:00	829:00	194:00	245:00	1268:00
6710	LA PIEDRA	133	9	18	329:00	44:00			44:00				10:00		614:00	14:00	102:00	730:00
6711	MAÑIUCO	63	6	11	215:00	44:00				20:00			14:00		353:00		85:00	438:00
6712	AILLINCO	118	8	16	291:00	44:00			44:00				06:00	17:00	490:00	55:00	108:00	653:00
6714	LLUFQUENTUE	32	6	11	215:00		14:00			06:00		24:00	02:00		355:00	09:00	51:00	415:00
6715	TRABUNQUILLEM	4	1	3	38:00		14:00						02:00		80:00			80:00
6716	QUETRE	12	2	4	76:00		14:00			04:00			04:00		117:00		18:00	135:00
6718	EL CAPRICHIO	111	9	17	329:00	44:00			44:00			36:00	03:00		587:00	44:00	105:00	736:00
6719	CHACAICO	8	1	3	38:00		14:00						02:00		86:00			86:00
6721	PANGUECO	15	2	5	76:00		14:00						04:00		150:00		18:00	168:00
6722	QUINAHUE	8	0	3	38:00		14:00						02:00		76:00			76:00
6725	HUAMPOMALLIN	39	3	7	114:00		14:00			12:00		12:00	02:00		186:00	14:00	44:00	244:00
6726	SANTA MARGARITA	46	5	8	190:00		14:00			06:00			02:00		248:00	12:00	53:00	313:00
6728	TRIF TRIFCO	18	1	3	38:00		14:00						02:00		79:00	03:00	27:00	109:00
6731	PELANTARO	28	3	6	114:00		14:00			06:00			03:00	11:00	182:00	06:00	47:00	235:00
6732	FORTIN ÑIELOL	80	7	12	253:00	44:00				20:00					399:00	08:00	102:00	509:00
6739	NILPE	10	3	3	114:00		14:00						03:00		115:00			115:00
19931	DAME LA MANO	10	2	3	76:00		14:00						02:00		119:00			119:00
20200	GABRIELA MISTRAL	410	16	34	569:00	44:00		44:00	44:00	30:00			30:00	93:00	1141:00	33:00	206:00	1380:00
69190200	DAEM	0	0	6		44:00			38:00					88:00	238:00			238:00
TOTAL COMUNAL		1994	122	246	4494:00	396:00	182:00	132:00	302:00	141:00	44:00	84:00	95:00	294:00	7861:00	469:00	1353:00	9683:00



4.7 REDISTRIBUCIÓN DE CARGA HORARIA DOCENTE

Las remuneraciones de los educadores que se desempeñen en el programa de integración escolar o con arreglo al artículo 8° bis de la ley N°20.248, y que accedan a la titularidad en virtud de la ley N°20.804, deberán ser solventadas con cargo a las subvenciones especiales destinadas al efecto, en la medida, por cierto, que permanezcan en dicho programa o realicen las acciones contempladas en el plan de mejoramiento educativo. (Dictamen 4294/2016).

Por lo que es posible concluir que siendo titulares y si realizan labores distintas a las que regulan dichas fuentes de financiamiento, deben ser pagadas con la fuente de financiamiento respectiva, por lo anteriormente expuesto es que aquellos docentes que si bien accedieron a la titularidad realizando labores dentro del Programa de Integración Escolar o por la Ley de Subvención Escolar Preferencial, si actualmente cumplen labores docentes que corresponden al Plan de Estudio, estas deben ser financiadas mediante Subvención Normal.

A continuación, se presenta un detalle de las horas redistribuidas;

RBD	ESTABLECIMIENTO	2020			2021			COMENTARIO
		SUBV. NORMAL	SUBV. SEP	SUBV. PIE	SUBV. NORMAL	SUBV. SEP	SUBV. PIE	
5480	RUCATRARO ALTO	55:00	24:00	00:00	79:00	00:00	00:00	Se traspasarán 24 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente.
6708	LICEO GREGORIO URRUTIA	868:00	38:00	144:00	930:00	38:00	126:00	Se traspasarán 18 horas PIE a Subvención Normal de 9 docentes.
6710	LA PIEDRA	208:00	00:00	48:00	294:00	00:00	06:00	Se traspasarán 42 horas PIE a Subvención Normal de 1 docente.
6711	MAÑIUCO	336:00	00:00	35:00	316:00	00:00	55:00	Se traspasarán 20 horas Subvención Normal A PIE de 1 docente.
6712	AILLINCO	317:00	59:00	57:00	373:00	47:00	60:00	Se traspasarán 12 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente.
6715	TRABUNQUILLEM	52:00	16:00	00:00	68:00	00:00	00:00	Se traspasarán 16 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente.
6716	QUETRE	59:00:00	30:00:00	03:00	74:00	00:00	18:00	Se traspasarán 30 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente y 15 horas Subvención Normal a PIE de 2 docentes.
6721	PANGUECO	17:00	24:00	00:00	26:00	00:00	15:00	Se traspasarán 24 horas SEP a Subvención Normal y 15 horas Subvención Normal a PIE de 2 docentes.
6725	HUAMPOMALLIN	145:00	21:00	50:00	162:00	12:00	42:00	Se traspasarán 9 horas SEP a Subvención Normal y 8 horas PIE a Subvención Normal de 1 docente.

6726	SANTA MARGARITA	182:00	06:00	51:00	224:00	06:00	09:00	Se traspasarán 39 horas SEP a Subvención Normal y 3 horas PIE a Subvención Normal de 2 docentes.
6731	PELANTARO	137:00	27:00	03:00	158:00	06:00	03:00	Se traspasarán 21 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente.
6732	FORTIN ÑIELOL	236:00	46:00	93:00	318:00	08:00	93:00	Se traspasarán 38 horas SEP a Subvención Normal de 1 docente.
20200	GABRIELA MISTRAL	626:00	128:00	149:00	765:00	33:00	149:00	Se traspasarán 95 horas SEP a Subvención Normal de 5 docentes.

Los cambios propuestos se harán efectivos a partir del 01 de marzo del año 2021.

4.8 CONCURSOS DOCENTES DIRECTIVOS

De acuerdo con la normativa vigente, la concursabilidad de estos cargos directivos estará sujeta a lo dispuesto el artículo 31 bis de Ley 19.070 Estatuto Docente, en concordancia con la Ley 20.501/2011, donde se establecen mecanismos de selección directiva para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales, a través del Sistema de Alta Dirección Pública. Es así como, atendiendo lo manifestado en PADEM 2021, la Municipalidad de Galvarino a través de su Departamento de Educación, se propone llamar a concurso público los siguientes cargos directivos:

ESTABLECIMIENTO	CARGO	HORAS
Departamento de Educación	Director	44
Escuela Gabriela Mistral	Director	44
Escuela Rio Quillem	Director	44
Liceo Gregorio Urrutia	Director	44
Escuela La Piedra	Director	44
Escuela El Capricho	Director	44
Escuela Mañiuco	Director	44
Escuela San Juan de Aillinco	Director	44
Escuela Fortin Ñielol	Director	44

Respecto de la permanencia en el servicio o cese de funciones del personal que desempeñe funciones en calidad de Director de Establecimiento Educacional y conforme lo contemplado en el artículo 34 B de la Ley 19.070 Estatuto Docente, cabe mencionar, lo siguiente:

- En los casos en que el director del establecimiento educacional haya pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir dicho cargo, y termine el período de su nombramiento sin que vuelva a postular al concurso o en caso de que lo pierda, podrá continuar desempeñándose en la respectiva dotación docente en caso de que exista disponibilidad, en funciones de docente de aula, unidad técnico-pedagógica o docente directivo.
- En caso contrario, deberá dejar de pertenecer a la dotación docente comunal, impetrando el derecho de una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio prestado con un máximo de 11 meses. En este caso, no se contempla disponibilidad para mantener en dotación a quienes no sean seleccionados. Si es el caso de profesionales que no pertenecían a la respectiva dotación docente, se pondrá término a la relación laboral y pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio prestado con un mínimo de uno y un máximo de seis meses.

4.9 PROPUESTA DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN AÑO 2021

Los asistentes de la educación desempeñan distintas actividades de colaboración al proceso educativo, de control, mantención, supervisión y administración, según sea el caso y encontramos su definición legal actualizada en el Estatuto de Asistentes de la Educación Pública, Ley N°21.109 de 2018, que, entre otras materias, agrupa o establece cuatro categorías de Asistentes de la Educación, según sus artículos 5° y siguientes: "... de acuerdo a la función que desempeñen y a las competencias requeridas para su ejercicio, se clasificarán en alguna de las siguientes categorías: profesional, técnica, administrativa y auxiliar".

a) Art.6, De carácter profesional: *para aquellos trabajadores que en posesión de un título profesional no se encuentren afectos a la Ley 19.070, desempeñen funciones de apoyo al aprendizaje y otras relacionadas con los proyectos de mejoramiento educativo y de integración de cada establecimiento educacional; Para ser clasificado en la categoría profesional se requerirá estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.*

b) Art. 7, De carácter técnico: *para aquellos Asistentes de la Educación que desempeñen funciones, dentro y fuera del aula, tareas de apoyo al proceso educativo o desarrollo de labores de administración y otras para cuyo ejercicio se requiera contar con un título técnico. Para ser clasificado en la categoría técnica se requerirá estar en posesión de un título de una carrera técnica de nivel superior otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, de a lo menos cuatro semestres de duración, o estar en posesión de un título técnico de nivel medio.*

c) Art. 8, De carácter administrativo: *aquellos que desempeñen funciones de apoyo administrativo, que requieren de competencias prácticas y destrezas adquiridas a través de la enseñanza formal y no formal. Para esto, se deberá con licencia de educación media.*

d) Art. 9, De carácter auxiliar: *aquellos que desempeñen labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, y otras de similar naturaleza, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.*

El personal asistente de la educación, regido por la Ley N°19.464, 20.244, 21.109 y Código del Trabajo, antes citado, está afecto al artículo 33 y siguientes del Estatuto de Asistentes de la Educación, para efectos de término de relación laboral.

4.9.1 Dotación Asistente de la Educación 2020

Tal como se realiza con la dotación docente, la conformación del capital humano que ejerce funciones en los distintos establecimientos educacionales de la comuna como Asistentes de la Educación, se ajusta y establece de manera consensuada con los directores/as de cada unidad educativa, en virtud de las necesidades de estos y resguardando la normativa vigente aplicable para el efecto, no experimentando importantes modificaciones y aplicándose según lo previsto.

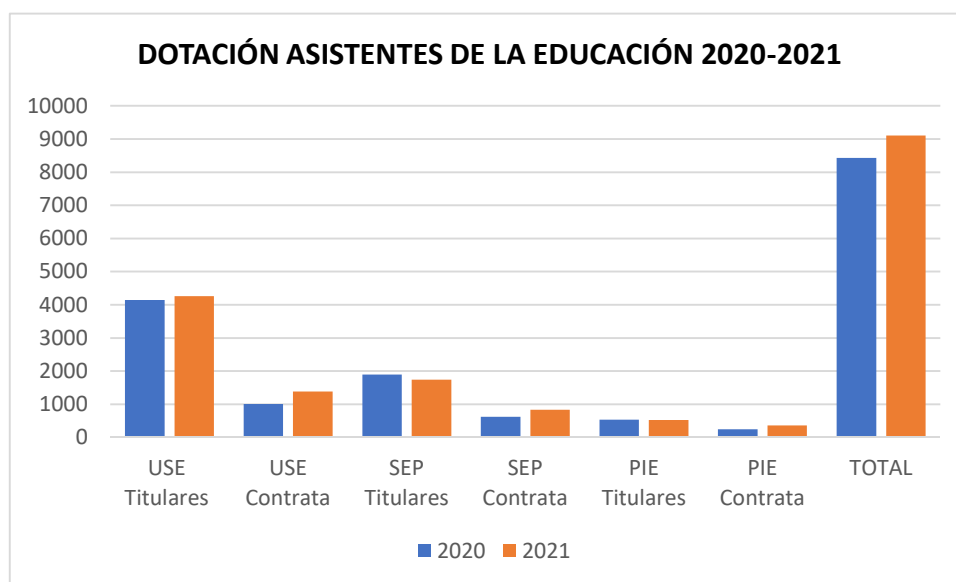
A continuación, se presenta una tabla resumen de la Dotación de Asistentes de la Educación año 2020 a modo general;

DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2020						
Subvención Normal	Subvención Normal	Horas Titulares SEP	Horas Contrata SEP	Horas Titulares PIE	Horas Contrata PIE	TOTAL
Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	
4.144	1.005	1.895	621	530	240	8.435

4.10 DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2021

En este contexto para el período escolar 2021, se realizó un trabajo de fijación de la dotación de Asistentes de la Educación, junto a los equipos directivos y técnicos de cada establecimiento. El resultado de dicho trabajo se traduce en la siguiente cantidad de horas para brindar un servicio educativo de calidad;

DOTACIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2021						
Subvención Normal	Subvención Normal	Horas Titulares SEP	Horas Contrata SEP	Horas Titulares PIE	Horas Contrata PIE	TOTAL
Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	Titulares	Contrata	
4.262	1.386	1.737	837	522	358	9.102



Según las cifras proyectadas para el año 2021, la dotación de asistentes de la educación está estimada con un crecimiento del 7%, si la comparamos con la dotación 2020. Esto se debe principalmente a la regularización de aquellos establecimientos que cuentan con sus “encargados de convivencia escolar” que son profesionales no docentes y requerimientos solicitados por los establecimientos para fortalecer sus procesos de enseñanza aprendizaje, proyecto educativo institucional y sellos educativos propuestos.

4.10.1 Resumen Dotación Asistente de la Educación 2021

A continuación, se presenta una tabla con la cantidad de horas de dotación asistentes de la educación, propuestas para el año 2021, considerando la subvención y la modalidad del contrato;

N°	RBD	ESTABLECIMIENTO	N° FUNC.	NORMAL		SEP		PIE		TOTAL
				TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	
1	5480-1	RUCATRARO ALTO	5	44	12			2	26	84
2	6708-3	LICEO GREGORIO URRUTIA	30	740	235	45	62	44		1126
3	6709-1	RIO QUILEM	39	842	151	240	184	74	70	1561
4	6710-5	LA PIEDRA	18	252	88	114	112	44	54	664
5	6711-3	MAÑIUCO	8	88	64	50	23		32	257
6	6712-1	SAN JUAN DE AILLINCO	12	88	62	154	46	20	40	410
7	6714-8	LLUFQUENTUE	7	76		112		32		220
8	6715-6	TRABUNQUILLEM	1	44						44
9	6716-4	QUETRE	3		57				6	63
10	6718-0	EL CAPRICHIO	18	126	125	188	68	40	32	579
11	6719-9	CHACAICO	2	44			10			54
12	6721-0	REDUCCION PANGUECO	4	44	13	38			8	103
13	6722-9	QUINAHUE	1	44						44
14	6725-3	HUAMPOMALLIN	5	44		20	38	34		136
15	6726-1	SANTA MARGARITA	8	44	23	60	60		32	219
16	6728-8	TRIF TRIFCO	6	40	12		40	6	16	114
17	6731-8	PELANTARO	7	74	16	16		24	8	138
18	6732-6	FORTIN ÑIELOL	13	94	72	106	56	52		380
19	6739-3	NILPE	2	44	13					57
20	20200-2	GABRIELA MISTRAL	35	654	81	330	112	150	34	1361
21	19931-1	DAME LA MANO	2	44	8					52
22	69190200-5	DPTO. EDUCACION	36	792	354	264	26			1436
TOTAL			262	4262	1386	1737	837	522	358	9102

Finalmente cabe hacer presente que dentro de los desafíos que tenemos en el año 2021 está la categorización de los asistentes de la educación dentro del tramo correspondiente, atendido las labores que desarrollan y la clasificación de sus funciones de acuerdo con lo establecido en la Ley 21.109.

4.11 REDISTRIBUCIÓN DE CARGA HORARIA ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

Las remuneraciones de los Asistentes de la Educación que desempeñen labores en el programa de integración escolar o con arreglo a la ley N°20.248, deberán ser solventadas con cargo a las subvenciones especiales destinadas al efecto, en la medida, por cierto, que permanezcan en dicho programa o realicen las acciones contempladas en el plan de mejoramiento educativo.

Por lo anteriormente expuesto, si por necesidades del servicio se modifican las labores contratadas por otras que no dicen relación con las necesidades de tales programas, deberán ser financiadas mediante Subvención Normal.

A continuación, se presenta una figura con redistribución de las horas solicitadas:

RBD	ESTABLECIMIENTO	2020			2021			COMENTARIO
		SUBV. NORMAL	SUBV. SEP	SUBV. PIE	SUBV. NORMAL	SUBV. SEP	SUBV. PIE	
6708	LICEO GREGORIO URRUTIA	696	89	52	740	45	44	Se traspasarán 44 horas SEP a Subvención Normal de 1 Asistente.
6731	PELANTARO	44	46	24	74	16	24	Se traspasarán 30 horas SEP a Subvención Normal de 1 Asistente.
20200	GABRIELA MISTRAL	654	330	150	654	330	150	Se traspasarán 44 horas SEP a Subvención Normal de 1 Asistente.
69190200	DAEM	748	308		792	264		Se traspasarán 44 horas SEP a Subvención Normal de 1 Asistente.

Cabe hacer presente, que los cambios propuestos se harán efectivos a partir del 01 de marzo del año 2021.

4.12 PLANES DE RETIRO

4.12.1. Plan de Retiro Docente

El 15 de diciembre de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley Ley 20.976 y con fecha 09 de mayo de 2017, el Reglamento del citado cuerpo legal que permite a los profesionales de la educación que indica, entre los años 2016 y 2024, acceder a la bonificación por retiro voluntario establecida en la ley N°20.822. Así Los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente del sector municipal, administrada directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, ya sea en calidad de titulares o contratados, o estén contratados en los establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, del Ministerio de Educación Pública, promulgado y publicado el año 1980, y que entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2024, ambas fechas inclusive, cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, podrán acceder a la bonificación por retiro voluntario establecida en la ley N°20.822 (en adelante "la bonificación") hasta por un total de 20.000 beneficiarios,

Tal beneficio consiste en una bonificación que podrá ascender hasta un monto de \$21.500.000 (veintiún millones quinientos mil pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio o fracción superior a seis meses en la respectiva dotación docente o establecimiento regido por el decreto ley N°3.166, de 1980. El monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que tenga once o más años de servicio en la respectiva dotación docente o establecimiento regido por el decreto ley N°3.166, de 1980, y un contrato de 37 a 44 horas. En todo caso, la proporción se establecerá considerando un máximo de 37 horas de contrato.

El Reglamento prescribe que cada año se abrirán para postular a dicho proceso entre los meses de diciembre y julio del año siguiente; Debiendo en enero de cada año, la Subsecretaría de Educación fijar por resolución, los plazos de tramitación del proceso que corresponda a dicho año.

En caso de fallecimiento del docente, los herederos podrán optar al beneficio siempre y cuando el beneficiario fallezca entre la fecha de su postulación y antes de la percepción de la bonificación por retiro voluntario; Y siempre y cuando el profesional de la educación fallecido cumpla con los demás requisitos establecidos en la ley para acceder a la misma y haya presentado su postulación ante la o las entidades empleadoras, en tiempo y forma.

En este contexto el departamento de educación, a través, de su unidad de personal ha realizado las postulaciones que a continuación, se detallan;

- Docentes beneficiados a la espera de los recursos;

NOMBRE	AÑO DE POSTULACION	ESTADO	AÑO
ELBA ISLA RUIZ	2017	BENEFICIADA	2019
JUAN HUEÑIR NORIN	2018	BENEFICIADO	2019
JAIME RUBILAR CORDOVA	2017	BENEFICIADO	2019
ANA HUILCAMAN TRALMA	2019	BENEFICIADA	2019

- Docentes postulados, sin resultados a la fecha;

NOMBRE	AÑO POSTULACION	ESTADO
JORGE MELLA JEREZ	2018	POSTULADO
JAIME BARRA CASTRO	2018	BENEFICIADO
JORGE INOSTROZA PEREZ	2019	POSTULADO
CELIA AVELLO PARRA	2019	POSTULADO
ROSA ROCHA LARA	2019	POSTULADO
ANA HUILCAMAN TRALMA	2019	BENEFICIADO
MARCIA BUCAREY PINO	2019	POSTULADO
HECTOR SEPULVEDA JARA	2020	POSTULADO
NANCY GUIÑEZ TORO	2020	POSTULADO
ELIZABETH GONZALEZ MIQUE	2020	POSTULADO
GUSTAVO GALLARDO PILQUIL	2020	POSTULADO
LUIS AEDO CORREA	2020	POSTULADO

4.12.2. Plan de Retiro Asistentes de la Educación

El 29 de octubre de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley Nº20.964 y con fecha 09 de mayo de 2017, el Reglamento del citado cuerpo legal, que otorga una bonificación por retiro voluntario al personal asistente de la educación del sector público, con un total de 12000 cupos disponibles, el que se extenderá entre los años 2016 y 2025, con limitación de cupos, en cada caso. Son beneficiarios de este plan de retiro los asistentes de la educación del sector público que, hasta el 31 de diciembre de 2025, hayan cumplido o cumplan 60 años, en el caso de las mujeres, o 65

años, si son hombres. Con todo, las mujeres podrán impetrar el beneficio a partir de los 60 años y hasta los 65 años. Este plan de retiro considera una bonificación por retiro voluntario, de cargo del empleador y equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio prestado en las entidades indicadas, con un máximo de once meses. Asimismo, los asistentes de la educación que se acojan a retiro voluntario y que tengan a la fecha del retiro una antigüedad mínima de diez años continuos de servicios efectivamente prestados en la calidad de asistentes de la educación en el sector público tendrán derecho a percibir, por una sola vez, una bonificación adicional por antigüedad de cargo fiscal. El monto de la bonificación adicional dependerá de los años de servicios de cada trabajador prestados en la calidad de asistentes y el número de horas de contrato, en un monto que va desde 80 UF por 10 años de servicio a 560 UF por 35 años o más, para una jornada de 44 horas.

Aquellos asistentes de la educación que presenten su postulación a los 65 años tendrán derecho a recibir la bonificación por retiro y la bonificación por antigüedad. En el caso de los asistentes de la educación que presenten su postulación a los 66 años, sólo tendrán derecho a recibir la bonificación por retiro. Por último, aquellos asistentes de la educación que presenten postulación a los 67 años recibirán la mitad de la bonificación por retiro.

En este contexto el departamento de educación, a través, de su unidad de personal ha realizado las postulaciones que a continuación, se detallan;

N°	NOMBRE	HORAS DE CONTRATO	ESTABLECIMIENTO	AÑO POSTULACION	ESTADO DE POSTULACIÓN
1	SANTIAGO POBLETE BLANCO	44	TRIF TRIFCO	2017	POST. FALLECIDO
2	FROILAN CARRIL PINCHULEF	44	CHACAICO	2018	POSTULADO
3	ANDRES REYES RIQUELME	44	DAEM	2018	POSTULADO
4	JUAN CURILEN CATRIL	44	QUINAHUE	2018	POSTULADO
5	HILDA RODERIGUEZ GUZMAN	44	DAEM	2018	POSTULADO
6	FRESIA HUICHAPAN REYES	44	DAEM	2018	POSTULADO
7	RUTH RIQUELME GALLARDO	44	GREGORIO URRUTIA	2018	POSTULADO
8	VICTOR APELEO QUINCHALEO	44	AILLINCO	2019	POSTULADO
9	ANA SANHUEZA CANALES	44	RIO QUILLEM	2019	POSTULADO
10	MARIA MORALES BUSTOS	36	GABRIELA MISTRAL	2019	POSTULADO
11	MARIA MUÑOZ CARRASCO	44	GABRIELA MISTRAL	2019	POSTULADO
12	JOSE BENAVIDES SEPULVEDA	44	RIO QUILLEM	2019	POSTULADO
13	LUIS GUTIERREZ ILLANES	44	RIO QUILLEM	2020	POSTULADO

Nota: El criterio en el orden de la figura, está dado por el año de postulación.

Fuente: Unidad de Gestión y Recursos.

4.13 JARDINES MUNICIPALIDAD DE GALVARINO VTF

Los jardines y salas cunas VTF, (Vía transferencia de fondos) inician sus actividades entre los Años 2008 y 2011 con la finalidad de brindar una educación integral de calidad que aporta a las familias vulnerables, programas educativos y pedagógicos con pertinencia en el marco curricular de la educación parvulario.

Esta modalidad de enseñanza está destinado y enfocado a la primera infancia de niños y niñas de 3 meses a 4 años priorizando un ambiente de respeto y acciones valóricas. A través de las iniciativas sociales y culturales de estas instituciones y vinculando así, a la familia con el proceso educativo pedagógico de su infante buscando siempre el bienestar integral de niños y niñas preferentemente menores de cuatro años.

Los jardines y salas cunas VTF en Galvarino, actúan con una visión de sociedad inclusiva y de niños y niñas como sujetos de derechos; y que reconoce las potencialidades educativas de sus contextos familiares, sociales y culturales incorporándolas para dar mayor pertinencia a sus aprendizajes.

Forman parte de la oferta educativa en esta modalidad de la municipalidad de Galvarino, 3 jardines y salas cunas VTF, que se detallan a continuación;

Establecimiento	Ubicación	Matrícula	N° Educadoras	Asistentes de Párvulos	Auxiliar servicios menores
Rayito de sol	Galvarino	43	3	8	2
Antuliwen	La Piedra	24	2	4	1
Amulen	Aillinco	29	2	4	1
TOTAL		96	7	16	4

Desglosé de la matrícula por nivel de atención:

Sala cuna y Jardín	Sala cuna	Heterogéneo
Rayito de sol	14	29
Antuliwen	7	17
Amulen	9	20

4.13.1 Proyección de Matrícula 2021

La matrícula proyectada para el año 2021, en los Jardines Vía Transferencia administrados por la municipalidad a través, del departamento de educación es la siguiente;

Sala cuna y Jardín	Matrícula
Rayito de sol	52
Antuliwen	38
Amulen	38
TOTAL	128

4.14 LICENCIAS MÉDICAS CURSADAS (ENERO - JULIO DE 2020)

El siguiente dato, corresponde al ejercicio de un derecho de todos los funcionarios que se desempeñan en el sistema comunal de Educación, entendido este como “el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona según corresponda” (art. 37 DFL 1/96).este mismo derecho se hace extensivo al personal Código del trabajo.

No obstante, la situación de pandemia y con los colegios cerrados sin funcionar presencialmente, durante el periodo Enero- Julio 2020, se cursaron un total de 151 Licencias Médicas, con 2.691 días de paro. Este dato de carácter general incluye, licencias médicas comunes, de la Mutual, licencias médicas vinculadas a la maternidad (pre y post natal).

El siguiente cuadro da cuenta del comportamiento de este indicador:

MES	N° DE LICENCIAS CURSADAS	DIAS OTORGADOS 2020	DIAS OTORGADOS 2019
ENERO	32	381	657
FEBRERO	28	303	384
MARZO	48	721	861
ABRIL	07	164	1428
MAYO	11	395	1392
JUNIO	12	290	1035
JULIO	13	437	1180
TOTAL	151	2691	6937

Nota: Datos al 31 de julio.



CAPITULO 5: PRESUPUESTO 2021

En este apartado se presenta en forma detalla el presupuesto que tendrá el departamento de educación para el año 2021. Este instrumento fue preparado de acuerdo a las normas emitidas por Contraloría General de la República mediante resolución N°03 del año 2020 y que establece un plan de cuentas del sistema de Contabilidad General de la Nación, NICSP-CGR para el sector Municipal. Cabe señalar que este plan de cuentas regirá a contar del 01 de Enero del año 2021 de acuerdo a lo indicado en resolución indicada anteriormente.

5.1. CONSIDERACIONES GENERALES

En el contexto del departamento de educación es importante indicar que la unidad de finanzas tiene un rol fundamental en gestionar los recursos financieros que emanan de las distintas entidades gubernamentales que le aportan y principalmente del Ministerio de Educación, todo ello con el fin de procurar las condiciones más eficientes para el desarrollo de los procesos educativos en todos sus niveles y en concordancia con la normativa legal imperante en la actualidad y el marco jurídico que la acoge.

Es importante precisar la metodología de desarrollo de esta proyección presupuestaria, teniendo en consideración la situación mundial y local de la pandemia que afectó el año 2020 y posiblemente su continuación el año 2021. En base a lo anteriormente expuesto se puede indicar que se asumió que el año 2021 los alumnos retomaran sus actividades presenciales en forma regular a partir del mes de marzo y se aplicó una probabilidad de matrícula relativamente menor a la presentada anteriormente.

Por otro, como lo establece el Banco Central de Chile en su último informe de Política monetaria de junio del 2020, la proyección de crecimiento económico de Chile dada la evolución de la pandemia Covid-19 es un escenario bastante pesimista, el cual proyecta para el 2020 un decrecimiento económico de entre -5.5% y -7.5% del PIB anual; Mientras que la proyección para el 2021 es un poco más auspiciadora ubicando el PIB con una tasa de 4, 25% al 6,75% anual, esto nos hace prever que a partir del segundo semestre del año 2021 se podrá observar localmente un repunte real económico. A su vez, este mismo informe del Banco Central de Chile indica que las presiones inflacionarias se han reducido significativamente, por la apreciación del peso y el aumento en la brecha de actividad, significando esto que en un escenario normal la inflación proyectada para el año 2020 estaría cercana al 2%.

Este indicador del 2% toma relevancia para este presupuesto, ya que fue la base que se consideró para la aplicación del reajuste de las partidas individuales de Ingresos y Gastos del presupuesto 2021 que se presentará en las páginas venideras.

Por último, se debe señalar la metodología de proyección de ingresos y gastos del presente presupuesto. En relación a los ingresos su fuente principal de cálculo es la proyección de matrícula para el año 2021 ajustada a las condiciones sanitarias imperantes en nuestro país y como se dijo anteriormente proyectadas al 2021. Además, se considera la base de USE (unidad de Subvención escolar) reajustada al 2% aplicada a cada nivel de enseñanza y la asistencia promedio del año 2019 que alcanza un promedio de 83, 4%. No se consideró la asistencia promedio 2020 por razones

obvias. Las demás partidas de ingresos principalmente licencias médicas y aportes otras instituciones públicas se proyectaron en base a su comportamiento histórico los últimos 5 años de registro.

En relación a los gastos que provienen principalmente de remuneraciones, éstos se determinaron en base a la dotación docente esperada para el año 2021, por cada establecimiento educacional, el tipo de contrato que tiene cada funcionario (planta, contrata y Código del trabajo) y a los docentes su encasillamiento de acuerdo a lo establecido en la ley 20.903. Los gastos en otro tipo de bienes fue determinado por un lado por las necesidades que tendrían los establecimientos educacionales el año 2021 y una proyección histórica de los últimos 5 años de operaciones presupuestarias.

5.2 GRADO DE AVANCE EN EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2020

En las Tablas siguiente podemos apreciar la ejecución presupuestaria que tiene el departamento de educación al 31 de Agosto del 2020 de sus principales partidas de Ingresos y gastos.

5.2.1 Ingresos

Tabla N° 01

PARTIDA	PRESUPUESTO INICIAL	PERCIBIDO	GRADO DE AVANCE
<i>Cifras en M\$</i>			
De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	106.347.-	73.128.-	69%
De la Subsecretaría de Educación	6.205.942.-	3.817.701.-	62%
De la Junta Nacional de Jardines Infantiles	281.285.-	174.364.-	62%
De la Dirección de Educación Pública (FAEP 2020)	405.683.-	162.273.-	40%
De la Municipalidad a Servicios incorporados a su Gestión	181.280.-	0.-	0%
Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas (1)	221.614.-	222.698.-	101%

(1) El mayor grado de recuperabilidad de licencias médicas esta dado principalmente, por la incorporación al sistema de ingresos de licencias electrónicas y a la implementación por parte de la unidad del seguimiento de cobro de licencias médicas.

5.2.2 Gastos

Tabla N° 02

PARTIDA	PRESUPUESTO	DEVENGADO	GRADO DE AVANCE
<i>Cifras en M\$</i>			
Personal de Planta	2.803.614.-	1.926.147.-	69%
Personal a Contrata	1.403.251.-	727.735.-	52%
Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	1.804.408.-	1.363.258.-	74%
Bienes y Servicios de Consumo	780.936.-	388.506.-	49.7%
Prestaciones de Seguridad Social	109.154.-	108.980.-	99.8%
Otros Gastos Corrientes	8.150.-	7.254.-	89%
Adquisición de Activos no Financieros	50.799.-	34.671.-	68%

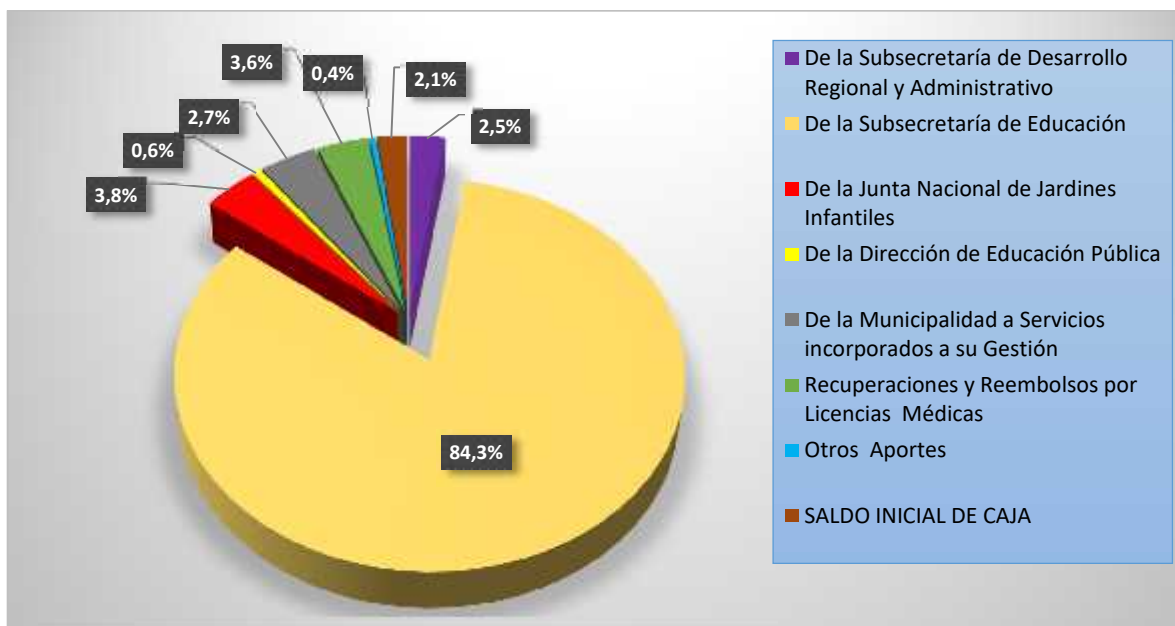
5.3 INGRESOS 2021:

La estructura de Ingresos proyectados para el año 2021 asciende a la suma de M \$ **7.562.499.-** donde nuevamente se compone principalmente por el aporte del Ministerio de educación de la subvención base de escolaridad y otros aportes, representando aproximadamente el 84% del presupuesto total. En la Tabla siguiente se aprecian los aportes proyectados por cada una de las partidas a nivel de sub- asignación.

Tabla N° 03

INGRESOS	PRESUPUESTO INICIAL
<i>Cifras en M\$</i>	
De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	187.551.-
De la Subsecretaría de Educación	6.373.612.-
De la Junta Nacional de Jardines Infantiles	288.438.-
De la Dirección de Educación Pública (FAEP 2020)	47.175.-
De la Municipalidad a Servicios incorporados a su Gestión	202.014.-
Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	271.859.-
Otros Aportes	31.850.-
Saldo Inicial De Caja	160.000.-
TOTAL	7.562.499.-

Gráfico de la distribución porcentual de ingresos presupuestados año 2021



5.3.1 Notas explicativas a Ingresos

Es necesario y conveniente indicar y profundizar la constitución de algunas partidas de ingresos que se presentaron para mayor claridad del lector:

El aporte que se considera en la Subsecretaría de Desarrollo Regional Administrativo es principalmente lo referente a bonos y/o aguinaldos, ya sea bono escolar, bono de termino de conflicto, bono de vacaciones, además de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad.

Con respecto al aporte del Ministerio de Educación en su modalidad de subvenciones, este aporte se distribuye porcentualmente, dentro del presupuesto de ingresos totales, en base a los siguientes sub-ítems presupuestarios:

Tabla N° 04

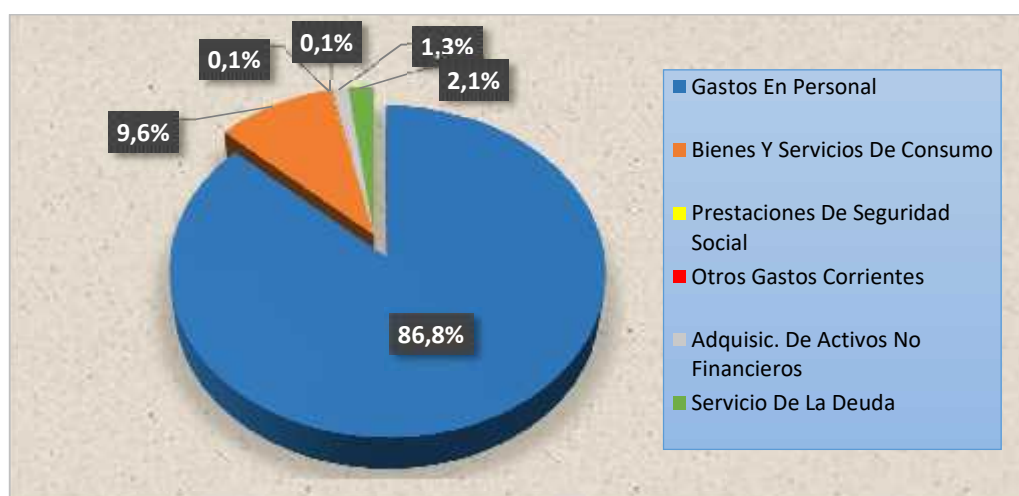
ITEMS	APORTE %
Subvención Fiscal Mensual Normal	50,2%
Subvención Fiscal Mensual por integración	11,3%
Subvención para Educación Especial	0,5%
Subvención Escolar Preferencial, Ley N° 20.248	14,4%
Otros (2)	23,7%

(2) Este ítem de aporte está constituido por el Bono de Reconocimiento Profesional, Asignación por tramo de desarrollo Profesional y asignación por reconocimiento de establecimientos de alumnos prioritarios principalmente.

Por último, en lo referente al aporte que se establece para la dirección de educación pública, este no considera lo que se espera percibir por el programa FAEP 2021, dado que a la fecha de cierre de este documento no se tiene claro los lineamientos en que se puede invertir estos recursos, como así tampoco el monto asignado, si es que ocurre, a la comuna de Galvarino. Solo el aporte que se considera es para algún programa específico como es el de los educadores interculturales, o inversiones en infraestructura específica de algún establecimiento educacional, como ocurrió el año 2020 con la escuela San Juan de Aillinco.

5.4 EGRESOS 2021

Los Egresos para el año 2021 están compuestos al igual que el año 2020, principalmente por dos grandes ítems que son remuneraciones con aproximadamente un 86,8% del presupuesto, y Bienes y servicios de Consumo con un 9,6%. El gráfico siguiente representa las distribuciones porcentuales de cada ítem del presupuesto de gasto total proyectado.



En lo que respecta a remuneraciones en las distintas formas contractuales, en la tabla siguiente se puede apreciar los montos proyectados para cada una de ellas y su aporte porcentual al gasto total de remuneraciones.

Tabla N° 05

PARTIDA	PRESUPUESTO	%
<i>Cifras en M\$</i>		
Personal de Planta	3.065.749.-	47%
Personal a Contrata	1.299.712.-	20%
Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	2.198.103.-	33%
TOTAL	6.563.564.-	100%

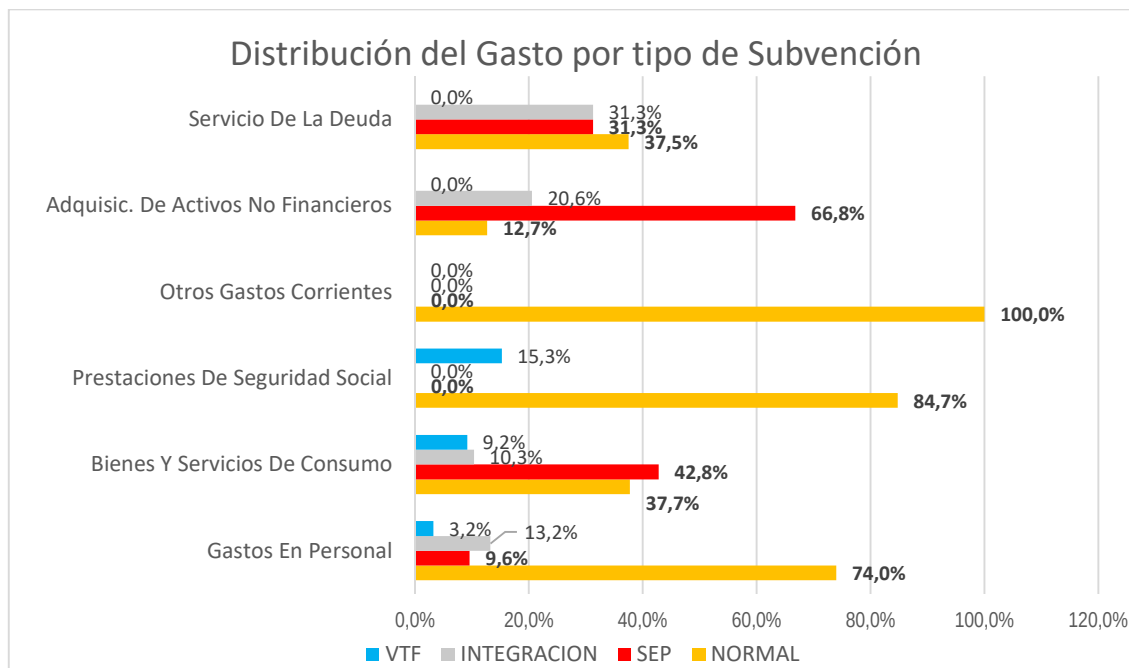
5.4.1 Notas explicativas a Egresos

Nuevamente creemos que se hace necesario para mejor comprensión de la estructura de gastos por parte del lector que se pueda profundizar en las distintas partidas que componen el gasto y que están relacionadas directamente con el tipo de subvención que se recibe, es por ello que se muestra a continuación las cuatro subvenciones y su impacto en el gasto general;

Tabla N° 06

GASTO	SUB. NORMAL	SUB SEP	SUB. INTEGRACION	JARDINES VTF JUNJI	TOTAL
<i>Cifras en M\$</i>					
Gastos En Personal	4.854.389	628.154	868.664	212.357	6.563.564
Bienes Y Servicios De Consumo	274.850	311.440	75.290	66.681	728.261
Prestaciones De Seguridad Social	5.000	0	0	900	5.900
Otros Gastos Corrientes	6.000	0	0	-	6.000
Adquisic. De Activos No Financieros	12.500	65.970	20.304	-	98.774
Servicio De La Deuda	60.000	50.000	50.000	-	160.000
TOTAL \$	5.212.739	1.055.564	1.014.258	279.938	7.562.499

Por último, el gráfico que a continuación se presenta es el porcentaje del gasto por ítem para cada una de las subvenciones establecidas.



5.5 CONSIDERACIONES Y SUGERENCIAS

Como se puede apreciar, a través, de los datos aportados en este capítulo, existe un déficit estructural del Departamento de Educación Municipal y que para la proyección 2021 alcanza la suma de M\$ 202.014, y que es compensado con el aporte municipal que debería concretarse cada año si es que las condiciones presupuestarias no se modifican en el transcurso de su ejecución, favorecido por ejemplo con un mayor nivel de ingresos.

Sin embargo, independiente de las circunstancias que se puedan dar en el mediano plazo es de suma importancia generar acciones en el corto plazo para disminuir este déficit estructural y que no se incremente. Entre estas medidas que se pueden adoptar están:

-) Primero, estudio acabado de la Dotación Docente 2021-2022 y personal administrativo que implique reducir por lo menos en un 5% la estructura de costos de remuneraciones
-) Segundo, realizar una planificación de Operativo de uso y control de gastos, principalmente en lo referente a transporte, alimentación y consumos básicos.
-) Tercero, buscar nuevas fuentes de financiamiento externo, principalmente en lo referente a transporte escolar, ya que continuamente se está incrementando su gasto, que en promedio bordea un 7% anual.
-) Cuarto, incentivar el uso de los internados dado que actualmente y para el año 2021 arrojan pérdida producto de la poca demanda en el contexto de la pandemia.
-) Quinto, establecer un programa de cierre de escuelas a un año máximo, en aquellas que anualmente sus ingresos son menores que sus gastos.
-) Por último, aplicación de una política restrictiva, en términos de los descuentos de Licencias Médicas, que no son apeladas por los funcionarios que las presentan. Lo que implica para el departamento una pérdida en recuperación de recursos.

En la página precedente se presenta el presupuesto de Educación para el año 2021

5.6 PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS 2021

ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA AREA "EDUCACION" 2021
INGRESOS

TITULO	SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	SUB ASIG.	SUB SUB ASIG.	DENOMINACION INGRESOS	TOTAL DAEM
115-05						TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.098.790.000
115-05-03						DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	7.098.790.000
115-05-03-002						De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	187.551.000
115-05-03-002-999						Otras Transferencias Corrientes de la SUBDERE	187.551.000
115-05-03-003						De la Subsecretaría de Educación	6.373.612.000
115-05-03-003-001						Subvención de Escolaridad - Subvención Fiscal Mensual	3.893.815.000
115-05-03-003-001-001						Subvención Fiscal Mensual Normal	3.186.631.000
115-05-03-003-001-002						Subvención Fiscal Mensual por integracion	707.184.000
115-05-03-003-002						Subvención de Escolaridad – Subvención para Educación Especial	28.485.000
115-05-03-003-004						Subvención Escolar Preferencial, Ley N° 20.248	962.153.000
115-05-03-003-999						Otros	1.489.159.000
115-05-03-004						De la Junta Nacional de Jardines Infantiles	288.438.000
115-05-03-004-001						Convenios Educación Pre-básica	288.438.000
115-05-03-004-001-001						Convenio Sala Cuna	119.831.000
115-05-03-004-001-002						Convenio Nivel Medio	160.107.000
115-05-03-004-001-999						Otros Aportes de Programas JUNJI	8.500.000
115-05-03-009						De la Dirección de Educación Pública	47.175.000
115-05-03-009-001						Fondo de Apoyo de la Educación Pública	0
115-05-03-009-999						Otros	47.175.000
115-05-03-101						De la Municipalidad a Servicios Incorporados a su Gestión	202.014.000
115-08						OTROS INGRESOS CORRIENTES	303.709.000
115-08-01						RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	271.859.000
115-08-01-001						Reembolso Art. 4º Ley N º 19.345 licencias	4.819.000
115-08-01-002						Recuperacion Art. 12 Ley 18.196	267.040.000
115-08-99						OTROS	31.850.000
115-08-99-999						Otros	31.850.000
115-15						SALDO INICIAL DE CAJA	160.000.000
TOTAL INGRESOS.....\$							7.562.499.000

ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA AREA "EDUCACION" 2021

GASTOS

TITULO	SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	SUB ASIG.	SUB SUB ASIG.	DENOMINACION GASTOS	TOTAL DAEM
215-21						GASTOS EN PERSONAL	6.563.564.000
215-21-01						PERSONAL DE PLANTA	3.065.749.000
215-21-01-001						Sueldos y Sobresueldos	2.908.883.000
215-21-01-001-001						Sueldos Bases	1.410.147.000
215-21-01-001-004						Asignación de Zona	160.267.000
215-21-01-001-004-004						Complemento de Zona	160.267.000
215-21-01-001-009						Asignaciones Especiales	91.131.000
215-21-01-001-009-004						Bonific. Especial Prof. Encarg. de Escuelas Rurales, Art. 13, Ley N° 19.715	19.108.000
215-21-01-001-009-999						Otras Asignaciones Especiales	72.023.000
215-21-01-001-046						Asignacion de Experiencia	41.915.000
215-21-01-001-047						Asignacion Por Tramo de Desarrollo Profesional	467.616.000
215-21-01-001-048						Asig. por Reconocimiento de establec. De Alta Concentracion de Alumnos prioritarios	203.843.000
215-21-01-001-049						Asig. Por Responsabilidad Directiva y Asig. Por Responsabilidad Técnico Pedagógica	26.598.000
215-21-01-001-049-001						Asignacion Por Responsabilidad Directiva	19.051.000
215-21-01-001-049-002						Asignacion Por Responsabilidad Técnico Pedagógica	7.547.000
215-21-01-001-050						Bonificación de Reconocimiento Profesional	481.738.000
215-21-01-001-051						Bonificación de Excelencia Académica	25.628.000
215-21-01-002						Aportes del Empleador	114.151.000
215-21-01-002-002						Otras Cotizaciones Previsionales	114.151.000
215-21-01-003						Asignaciones por Desempeño	2.000.000
215-21-01-003-003						Desempeño Individual	2.000.000
215-21-01-003-003-004						Asignación Variable por Desempeño Individual	2.000.000
215-21-01-005						Aguinaldos y Bonos	40.715.000
215-21-01-005-001						Aguinaldos	12.200.000
215-21-01-005-001-001						Aguinaldo de Fiestas Patrias	7.900.000
215-21-01-005-001-002						Aguinaldo de Navidad	4.300.000
215-21-01-005-002						Bono de Escolaridad	2.315.000
215-21-01-005-003						Bonos Especiales	25.400.000
215-21-01-005-003-001						Bono Extraordinario Anual	25.400.000
215-21-01-005-004						Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	800.000
215-21-02						PERSONAL A COTRATA	1.299.712.000
215-21-02-001						Sueldos y Sobresueldos	1.215.857.000
215-21-02-001-001						Sueldos Bases	632.534.000
215-21-02-001-004						Asignación de Zona	89.497.000
215-21-02-001-004-003						Complemento de Zona	89.497.000
215-21-02-001-009						Asignaciones Especiales	22.418.000
215-21-02-001-009-004						Bonific. Especial Prof. Encarg. de Escuelas Rurales, Art. 13, Ley N° 19.715	1.507.000
215-21-02-001-009-999						Otras Asignaciones Especiales	20.911.000
215-21-02-001-044						Asignacion de Experiencia	5.977.000
215-21-02-001-045						Asignacion Por Tramo de Desarrollo Profesional	101.200.000
215-21-02-001-046						Asig. por Reconocimiento de establec. De Alta Concentracion de Alumnos prioritarios	67.358.000
215-21-02-001-047						Asig. Por Responsabilidad Directiva y Asig. Por Responsabilidad Técnico Pedagógica	10.953.000
215-21-02-001-047-001						Asignacion Por Responsabilidad Directiva	10.056.000
215-21-02-001-047-002						Asignacion Por Responsabilidad Técnico Pedagógica	897.000



TITULO	SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	SUB ASIG.	SUB SUB ASIG.	DENOMINACION GASTOS (Continuación)	TOTAL DAEM
215-21-02-001-048						Bonificación de Reconocimiento Profesional	277.135.000
215-21-02-001-049						Bonificación de Excelencia Académica	8.785.000
215-21-02-002						Aportes del Empleador	48.005.000
215-21-02-002-002						Otras Cotizaciones Previsionales	48.005.000
215-21-02-003						Asignaciones por Desempeño	1.500.000
215-21-02-003-003						Desempeño Individual	1.500.000
215-21-02-003-003-003						Asignación Variable por Desempeño Individual	1.500.000
215-21-02-005						Aguinaldos y Bonos	34.350.000
215-21-02-005-001						Aguinaldos	9.800.000
215-21-02-005-001-001						Aguinaldo de Fiestas Patrias	5.200.000
215-21-02-005-001-002						Aguinaldo de Navidad	4.600.000
215-21-02-005-002						Bono de Escolaridad	2.820.000
215-21-02-005-003						Bonos Especiales	20.800.000
215-21-02-005-003-001						Bono Extraordinario Anual	20.800.000
215-21-02-005-004						Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	930.000
215-21-03						OTRAS REMUNERACIONES	2.198.103.000
215-21-03-004						Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	2.094.035.000
215-21-03-004-001						Sueldos Bases	1.828.519.001
215-21-03-004-001-001						Sueldo base	1.716.999.000
215-21-03-004-001-002						Otras Asignaciones	111.520.000
215-21-03-004-002						Aportes del Empleador	117.116.000
215-21-03-004-004						Aguinaldos y Bonos	148.400.000
215-21-03-005						Suplencias y Reemplazos	101.168.000
215-21-03-999						Otras (Honorarios)	2.900.000
215-22						BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	728.261.000
215-22-01						ALIMENTOS Y BEBIDAS	46.600.000
215-22-01-001						Para Personas	46.600.000
215-22-02						TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	38.310.000
215-22-02-001						Textiles y Acabados Textiles	5.500.000
215-22-02-002						Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	22.150.000
215-22-02-003						Calzado	10.660.000
215-22-03						COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	35.570.000
215-22-03-001						Para Vehículos	20.500.000
215-22-03-001-001						Del Departamento Educación Móvil	8.000.000
215-22-03-001-002						Buses Transporte Escolar DEM	12.500.000
215-22-03-003						Para Calefacción	15.070.000
215-22-03-003-001						Leña	14.020.000
215-22-03-003-002						Gas Licuado	1.050.000
215-22-03-999						Para Otros	0
215-22-04						MATERIALES DE USO O CONSUMO	258.835.000
215-22-04-001						Materiales de Oficina	55.800.000
215-22-04-002						Textos y Otros Materiales de Enseñanza	91.750.000
215-22-04-003						Productos Químicos	1.000.000
215-22-04-007						Materiales y Utiles de Aseo	24.400.000
215-22-04-009						Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales	47.190.000
215-22-04-010						Materiales para Mantenim. y Reparaciones de Inmuebles	15.090.000
215-22-04-011						Repuestos y Acces. para Manten. y Repar. de Vehículos	8.000.000
215-22-04-012						Otros Materiales, Repuestos y Utiles Diversos	5.200.000
215-22-04-013						Equipos Menores	7.905.000
215-22-04-015						Productos Agropecuarios y Forestales	500.000
215-22-04-999						Otros	2.000.000

PADEM 2021

Departamento Administración de Educación Municipal



Ilustre Municipalidad de Galvarino

TITULO	SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	SUB ASIG.	SUB SUB ASIG.	DENOMINACION GASTOS (Continuación)	TOTAL DAEM
215-22-05						SERVICIOS BASICOS	85.350.000
215-22-05-001						Electricidad	56.350.000
215-22-05-002						Agua	25.000.000
215-22-05-005						Telefonía Fija	200.000
215-22-05-006						Telefonía Celular	900.000
215-22-05-007						Acceso a Internet	2.900.000
215-22-06						MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	38.600.000
215-22-06-001						Mantenimiento y Reparación de Edificaciones	15.600.000
215-22-06-002						Mantenimiento y Reparación de Vehículos	5.000.000
215-22-06-003						Mantenimiento y Reparación Mobiliarios y Otros	10.000.000
215-22-06-004						Mantenimiento y Reparación de Máquinas y Equipos de Oficina	2.000.000
215-22-06-007						Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos	4.500.000
215-22-06-999						Otros	1.500.000
215-22-07						PUBLICIDAD Y DIFUSION	14.500.000
215-22-07-001						Servicios de Publicidad	2.000.000
215-22-07-002						Servicios de Impresión	12.000.000
215-22-07-999						Otros	500.000
215-22-08						SERVICIOS GENERALES	87.346.000
215-22-08-007						Pasajes, Fletes y Bodegajes	82.346.000
215-22-08-007-001						Servicios de Transporte Escolar Contratado	0
215-22-08-007-002						Servicios de Transporte Pre-Escolar	26.396.000
215-22-08-007-003						Servicios de Traslado de Personas viajes o giras	54.450.000
215-22-08-007-004						Otros Pasajes, Fletes y Bodegajes	1.500.000
215-22-08-008						Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	4.000.000
215-22-08-999						Otros	1.000.000
215-22-09						ARRIENDOS	13.200.000
215-22-09-005						Arriendo de Máquinas y Equipos	5.000.000
215-22-09-006						Arriendo de Equipos Informáticos	7.200.000
215-22-09-999						Otros	1.000.000
215-22-10						SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	22.280.000
215-22-10-002						Primas y Gastos de Seguros	22.280.000
215-22-11						SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	81.720.000
215-22-11-002						Cursos de Capacitación	49.440.000
215-22-11-003						Servicios Informáticos	15.000.000
215-22-11-999						Otros	17.280.000
215-22-12						OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.950.000
215-22-12-002						Gastos Menores	4.450.000
215-22-12-004						Intereses, Multas y Recargos	1.500.000
215-23						PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	5.900.000
215-23-01						PRESTACIONES PREVISIONALES	5.900.000
215-23-01-004						Desahucios e Indemnizaciones	5.900.000
215-26						OTROS GASTOS CORRIENTES	6.000.000
215-26-01						DEVOLUCIONES	6.000.000
215-29						ADQUISIC. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	98.774.000
215-29-04						MOBILIARIO Y OTROS	11.500.000
215-29-05						MAQUINAS Y EQUIPOS	10.500.000
215-29-05-001						Máquinas y Equipos de Oficina	8.500.000
215-29-05-999						Otros	2.000.000
215-29-06						EQUIPOS INFORMATICOS	57.724.000
215-29-06-001						Equipos Computacionales y Periféricos	57.724.000
215-29-07						PROGRAMAS INFORMATICOS	19.050.000
215-29-07-001						Programas Computacionales	14.050.000
215-29-07-002						Sistemas de Información	5.000.000
215-34						SERVICIO DE LA DEUDA	160.000.000
215-34-07						DEUDA FLOTANTE	160.000.000
215-35						SALDO FINAL DE CAJA	0
TOTAL GASTOS..... \$							7.562.499.000



CAPITULO 6: MONITOREO Y EVALUACIÓN

6.1 MONITOREO

Se establece la elaboración y aplicación de “Fichas de Monitoreo”, las cuales permitirán verificar tanto la “eficiencia” como la “eficacia” de la ejecución de los planes y/o programas de acción. Esto posibilitará la identificación oportuna de logros y/o debilidades que nos conduzca a la toma de decisiones de carácter correctivas, con el fin de optimizar los resultados esperados. Será responsabilidad del Departamento de Administración Educacional Municipal, a través de su Jefatura y Coordinación Técnica Pedagógica el llevar a efecto un **“monitoreo sistemático”** al 100% de los programas y planes de acción, mediante los criterios de: objetivo específico, meta y recursos de estos.

6.2 EVALUACIÓN

Acción Evaluación: Acción que está considerada al finalizar el proceso (año lectivo 2021), cuyos insumos permitirán la formular el **“Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal”** del año siguiente.

Esta Evaluación tomará en consideración los siguientes aspectos del PADEM:

- La Administración.
- La Ejecución de los Componentes Técnicos Pedagógicos y Resultados; (Perfeccionamiento, Capacitación, Asistencia Técnica, Estudios, Evaluación del Desempeño Profesional Docente, Evaluación del Desempeño Colectivo).
- Costos y Financiamiento.
- Impacto sobre Variables Educativas.
- Resultados Educativos.

La evaluación anual se llevará a efecto sobre la base de los informes de avance emitidos durante el período de ejecución, en los cuales tendrán una importante participación los distintos actores de la comunidad educativa (Equipos Directivos y Técnicos, Docentes, Consejos Escolares, Asistentes de la Educación, Centros de Padres y Apoderados, Centro de Alumnos, Estudiantes), para lo cual se deben implementar instrumentos de medición que permitan recoger: opiniones, juicios y sugerencias surgidas del proceso de ejecución de cada plan o programa de acción.

La responsabilidad de la elaboración e implementación de este instrumento recaerá en los Jefes de las Unidades de Gestión de Recursos y Unidad Técnica Pedagógica en conjunto con los Directores de cada Establecimiento Educacional.