

P A D E M 2026



MUNICIPALIDAD DE
GALVARINO
DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE GALVARINO



Tabla de contenido

CARTA ALCALDE.....	7
Capítulo 1 MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	9
1. Marco Normativo de la Educación	10
1.1. Transición al Sistema Nacional de Educación Pública (Ley N.º 21.040) y Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte 13	
2. Caracterización del SLEP Cautín Norte.....	14
3. El Rol del PADEM en la Transición	16
3.1. Plan de Reactivación Educativa	16
4. Ejes Estratégicos de la Reactivación Educativa	17
Capítulo 2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	18
5. Caracterización Territorial y Demográfica.....	19
5.1. Reseña Histórica y Geográfica	19
5.2. Estructura Productiva y Mercado Laboral	19
5.3. Perfil Territorial y sus Implicancias para la Educación	21
6. Sistema Educativo Comunal.....	22
6.1. Educación Parvularia: Salas Cunas y Jardines Infantiles (Convenio VTF)	22
6.2. Jardín Infantil y Sala Cuna Rayito de Sol.....	22
6.3. Jardín Infantil y Sala Cuna Antüliwen.....	23
6.4. Jardín Infantil y Sala Cuna Amulen	24
7. Establecimientos Educativos Municipales.....	25
7.1. Escuela Rucatraro Alto.....	25
7.2. Escuela Río Quillem	25
7.3. Escuela La Piedra	26
7.4. Escuela Mañiucó	26
7.5. Escuela San Juan de Aillinco	27
7.6. Escuela Trabunquillem.....	27
7.7. Escuela Quetre.....	28
7.8. Escuela El Capricho.....	28
7.9. Escuela El Chacaico.....	28
7.10. Escuela Reducción Panguco.....	29
7.11. Escuela Quinahue.....	29
7.12. Escuela Huampomallín	30
7.13. Escuela Santa Margarita	30
7.14. Escuela Pelantaro	30
7.15. Escuela Trif-Trifco.....	31
7.16. Escuela Fortín Nielol.....	31
7.17. Escuela Nilpe	32
7.18. Escuela Especial Dame La Mano	32
7.19. Escuela Lluquente	33
7.20. Escuela Gabriela Mistral	33
7.21. Liceo Gregorio Urrutia.....	33
8. Matrícula y Proyecciones	35
8.1. Matrícula Comunal 2025: Sector Municipal vs. Particular	35
8.2. Matrícula Total por Nivel de Enseñanza.....	36
8.3. Distribución de la Matrícula por Tipo de Sostenimiento.....	36
8.4. Análisis de la Tendencia Matricular (2021-2025)	37
8.5. Caracterización de la Matrícula 2025.....	38
8.6. Caracterización de la identidad cultural	40

8.7.	Caracterización de la Vulnerabilidad Escolar (IVE)	41
8.8.	Factores Influyentes y Proyección de Matrícula.....	43
8.9.	Proyección de Matrícula 2026	43
8.10.	Conclusión del Análisis de Proyección	44
9.	Resultados Educativos.....	45
9.1.	Eficiencia Interna: Aprobación, Reprobación y Retiro (2024)	45
9.2.	Análisis de Resultados de Eficiencia Interna	46
10.	Resultados de Aprendizaje: Pruebas SIMCE (2022-2024)	47
10.1.	Análisis de Resultados SIMCE.....	47
11.	Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED)	49
11.1.	Análisis y Conclusión.....	49
12.	Análisis de la Sostenibilidad Financiera.....	50
12.1.	Déficit Estructural y Presión sobre las Subvenciones	50
12.2.	Consecuencias para la Planificación del PADEM 2026.....	50
13.	Programas y Servicios Educativos.....	51
13.1.	Programa de Integración Escolar	51
13.2.	Caracterización del Programa de Integración Escolar (PIE).....	52
13.3.	Análisis Comparativo y Evolución de la Cobertura (2024-2025)	53
13.4.	Valoraciones Médicas del Programa (2025)	57
13.5.	Objetivos y Proyecciones del Programa de Integración Escolar (PIE)	58
14.	Programa de Convivencia Escolar.....	59
14.1.	La situación actual.....	59
14.2.	Propósito General.....	59
14.3.	Red de Infancia.....	60
15.	Programa de Educación Intercultural Bilingüe	61
16.	Programa de Residencia Familiar Estudiantil	64
17.	Programa Extraescolar	65
17.1.	Mantenimiento de Talleres Escolares	66
18.	Programa de Alimentación Escolar.....	67
19.	Programa de Salud Escolar	69
20.	Servicio de Transporte Escolar.....	70
20.1.	Móviles del Departamento de Educación Municipal	71
20.2.	Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones MTT.....	71
20.3.	Jardines Infantiles JUNJI	71
21.	Prevención de Riesgos.....	79
21.1.	Estrategias de Intervención	80
22.	Mejoramiento Educativo a través de Redes Colaborativas	82
23.	Estrategia de Microcentros para la Educación Rural	83
24.	Convenios con Entidades Externas.....	84
25.	Infraestructura	85
25.1.	Análisis Sistema Educativo Comunal.....	86
Capítulo 3	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2026-2030.....	94
26.	Marco Estratégico y Plan de Acción 2026	95
27.	Ideario Comunal: Misión, Visión y Principios	95
27.1.	Principios Fundamentales	95
27.2.	Perspectiva de los Estamentos Educativos	96

27.3.	Objetivos Estratégicos (2026-2028)	96
28.	Metas SMART 2026	97
29.	Líneas de Acción 2026	98
29.1.	Objetivo Estratégico 1: Garantizar la Sostenibilidad Financiera del Sistema Educativo Comunal.....	98
29.2.	Objetivo Estratégico 2: Fortalecer la Gestión Pedagógica con Foco en la Calidad, Equidad y Pertinencia Cultural. 99	
29.3.	Objetivo Estratégico 3: Gestionar el Bienestar Integral y Fortalecer la Convivencia Escolar.	100
29.4.	Objetivo Estratégico 4: Liderar un Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte de Manera Ordenada y Transparente.....	101
Capítulo 4 PROGRAMAS Y PROYECTOS 2026		102
30.	Programas y Proyectos Estratégicos 2026.....	103
30.1.	Programa de Desarrollo Profesional Docente.....	103
30.2.	Programa de Integración Escolar (PIE)	104
30.3.	Programa de Convivencia Escolar y Clima Laboral	105
30.4.	Programa de Conectividad de Establecimientos	107
30.5.	Programa de Trabajo Colaborativo	107
30.6.	Programa de Participación Comunitaria.....	107
30.7.	Plan de Reorganización de la Red Rural: Fusiones y Cierres	108
Capítulo 5 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....		109
31.	Gestión de Recursos Humanos y Dotaciones 2026.....	110
31.1.	Marco General de la Gestión de Personas	110
32.	Dotación Docente	111
32.1.	Dotación Docente 2025	111
32.2.	Propuesta de Dotación Docente para el Año Académico 2026	111
32.3.	Marco Normativo para la Reducción de Carga Horaria (Artículo 69).....	113
32.4.	Concursos docentes directivos.....	115
33.	Dotación de Asistentes de la Educación.....	116
34.	Marco Normativo y Categorías	117
34.1.	Dotación Asistentes de la Educación 2025	117
34.2.	Dotación asistentes de la educación 2026	117
34.3.	Adecuaciones de la Dotación: Destinaciones y Términos de Contrato	118
34.4.	Dotación Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF	120
35.	Dotación Departamento de Educación.....	121
35.1.	Organigrama del Departamento de Educación.....	122
35.2.	Gestión de Licencias Médicas y Subsidios (SIL)	123
35.3.	Gestión de Planes de Retiro	124
35.4.	Plan de retiro Docentes.....	124
35.5.	Plan de retiro Asistentes de la Educación	126
Capítulo 6 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO		129
36.	Subvenciones	130
36.1.	Subvención Normal.....	130
36.2.	Subvención Escolar Preferencial SEP	130
36.3.	Subvención Mantenimiento.....	130
36.4.	Subvención Pro-retención Escolar	131
36.5.	Subvención PIE.....	131
36.6.	FAEP.....	131
36.7.	Subvención JUNJI para Jardines VTF.....	132
37.	Presupuesto de Ingresos.....	132
38.	Presupuesto de Gastos.....	133
38.1.	Proyección de Gastos por Subvención	135

Capítulo 7 MONITOREO Y EVALUACIÓN	140
39. Sobre la herramienta	141
39.1. Propósito del Sistema de Monitoreo y Evaluación.....	141
39.2. Responsables del Proceso	141
39.3. Metodología e Instrumentos	142
39.4. Periodicidad e Hitos de Evaluación	142
40. Glosario y siglas	143
41. Términos y conceptos.....	145
42. Anexos.....	150

Contenido Tablas

Tabla 1: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Rayito de Sol.	22
Tabla 2: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Antüliwen	23
Tabla 3: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Amülen.....	24
Tabla 4: Matrícula Comunal por Tipo de Sostenimiento y Nivel de Enseñanza, 2025	35
Tabla 5: Evolución de la Matrícula Municipal por Nivel Educativo (2021-2025)	37
Tabla 6: Evolución de la Matrícula por Establecimiento Educacional (2021-2025)	37
Tabla 7: Desglose de Matrícula Municipal por Género y Sector Urbano, 2025	38
Tabla 8: Desglose de Matrícula Municipal por Género y Sector Rural, 2025.....	38
Tabla 9: Matrícula Total y Porcentaje de Estudiantes de Origen Mapuche por Establecimiento, 2025	40
Tabla 10: Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) por Establecimiento, 2025.....	41
Tabla 11: Proyección de Matrícula por Establecimiento (2025-2026).....	43
Tabla 12: Indicadores de Eficiencia Interna por Establecimiento, Año Escolar 2024	45
Tabla 13: Resultados Históricos SIMCE por Nivel y Asignatura (2022-2024).....	47
Tabla 14: Evolución de Puntajes Promedio PAES - Liceo Gregorio Urrutia (Procesos de Admisión 2021-2024).....	48
Tabla 15: Establecimientos Beneficiarios de la Subvención por Desempeño de Excelencia (SNED)	49
Tabla 16: Desglose de Diagnósticos PIE por Necesidad Educativa, Año 2025.....	52
Tabla 17: Resumen de Diagnósticos PIE, Año 2024	53
Tabla 18: Estudiantes en Proceso Excepcional de Ingreso PIE, 2025.....	54
Tabla 19: Desglose de Estudiantes y Recursos Profesionales PIE por Establecimiento, 2025.....	55
Tabla 20: Desglose de Valoraciones Médicas PIE por Establecimiento y Profesional, 2025.....	57
Tabla 21: Dotación de Horas del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) por Establecimiento.	61
Tabla 22: Cobertura Curricular y Dotación de Horas de la Asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios, Año 2025.....	62
Tabla 23: Cobertura del Programa de Alimentación Escolar (PAE) por Establecimiento	67
Tabla 24: Evolución del Gasto en Transporte Escolar a través de los años	70
Tabla 25: Servicios de Transporte Licitado por el DAEM con recursos FAEP, todos son de tipo móvil: Mini Bus.....	72
Tabla 26: Contratos Vigentes de Transporte Escolar Subsidiado (MTT) por Establecimiento.....	76
Tabla 27: Estadísticas y Gestión en el Sector Educativo (2023-2025).....	79
Tabla 28: Convenios del DAEM con instituciones públicas y privadas.....	84
Tabla 29: Proyectos de Infraestructura y Equipamiento Educacional con Financiamiento Externo.....	85
Tabla 30: Distribución de Docentes por Tramo Profesional, 2025	103
Tabla 31: Iniciativas y Metas Clave del PIE para 2026	104
Tabla 32: Distribución de Horas Asignadas a Convivencia Escolar, 2026	105
Tabla 33: Plan de Trabajo de Convivencia Escolar 2026	106

Tabla 34: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.....	111
Tabla 35: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.....	112
Tabla 36: Convocatoria de Concursos Públicos para Cargos Directivos 2024 según Normativa Vigente.....	115
Tabla 37: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.....	117
Tabla 38: Proyección y Distribución de Horas por Tipo de Subvención.....	117
Tabla 39: Propuesta de Destinaciones de Personal, 2026.....	118
Tabla 40: Dotación de Educadoras de Párvulo para el Año 2025 y 2026.....	120
Tabla 41: Dotación de Asistentes de Párvulo para el Año 2025 y 2026.....	120
Tabla 42: Dotación de Asistentes de Servicio para el Año 2025 y 2026.....	121
Tabla 43: Distribución de Personal y Horas por Categoría.....	121
Tabla 44: Comparativa Anual por Institución (2023-2024).....	123
Tabla 45: Docentes en Proceso de Postulación.....	125
Tabla 46: Docentes con Disposición de Recursos.....	125
Tabla 47: Estado de Solicitud de Recursos para Docentes por Año.....	125
Tabla 48: Estado de Docentes Postulados Sin Cupo Asignado.....	126
Tabla 49: Proceso de Postulación de Asistentes de la Educación parte 1.....	127
Tabla 50: Proceso de Postulación de Asistentes de la Educación parte 2.....	127
Tabla 51: Proceso de solicitud de Recursos.....	127
Tabla 52: Asistentes Beneficiados.....	127
Tabla 53: Plan de Inversión de Recursos del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP).....	131
Tabla 54: Presupuesto de Ingresos del Sistema de Educación Municipal de Galvarino.....	132
Tabla 55: Presupuesto de Gastos del Sistema de Educación Municipal de Galvarino.....	133
Tabla 56: Proyección de Ingresos por Subvención General y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento.....	135
Tabla 57: Proyección de Ingresos por SEP y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento ..	136
Tabla 58: Proyección de Ingresos por Subvención PIE y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento.....	137
Tabla 59: Proyección de Ingresos por Subvención Mantenimiento y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento.....	138
Tabla 60: Proyección de Ingresos por Subvención PRORETENCIÓN y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento.....	139
Tabla 61: Desglose de dotación docente por establecimiento.....	150
Tabla 62: Desglose de dotación asistentes por establecimiento.....	151

Contenido Figuras

Figura 1: Elaboración propia con datos del departamento de educación.....	11
Figura 2: Elaboración propia con datos del departamento de educación y SLEP.....	15
Figura 3: Elaboración propia con datos del departamento de educación.....	17
Figura 4: Elaboración propia con datos del departamento de educación.....	19
Figura 5: Elaboración propia con datos del departamento de educación.....	21
Figura 6: Distribución de la Matrícula Comunal por Nivel de Enseñanza.....	36
Figura 7: Distribución de la Matrícula por Tipo de Sostenimiento (2025).....	36
Figura 8: Análisis FODA del Estamento Docente de la Comuna.....	86
Figura 9: Análisis FODA del Estamento Asistentes de la Comuna.....	88
Figura 10: Análisis FODA del Estamento Directores y Encargados de Establecimientos de la Comuna.....	90
Figura 11: Análisis FODA del Estamento DAEM de la Comuna.....	92
Figura 12: Estructura organizativa del DAEM.....	122

Un Compromiso Renovado con la Educación de Galvarino

Queridos vecinos, vecinas y miembros de nuestras valiosas comunidades educativas:

Con un profundo sentido de responsabilidad y esperanza, me dirijo a ustedes para presentar el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) 2026. Este documento es mucho más que una hoja de ruta administrativa; es el reflejo de nuestro compromiso inquebrantable con el futuro de Galvarino, un futuro que se construye día a día en cada una de nuestras salas de clases, desde la más remota escuela rural hasta nuestro liceo urbano.

Este PADEM se elabora en un contexto de grandes desafíos y transformaciones. Por una parte, continuamos con la crucial tarea de la reactivación educativa, un esfuerzo nacional para sanar las brechas y fortalecer los aprendizajes, la convivencia y la salud mental de nuestros estudiantes. Por otra, nos preparamos con seriedad y visión de futuro para la transición de nuestros establecimientos al nuevo Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Cautín Norte en Enero del 2028. Este hito marcará el fin de un ciclo de administración municipal y el comienzo de una nueva etapa para la educación pública, y nuestro deber es asegurar que esta transición sea ordenada, transparente y que proteja el invaluable proyecto educativo que hemos construido juntos.

Nuestro lema, **«las niñas, niños y jóvenes primero»**, sigue siendo la brújula que guía cada una de nuestras decisiones. Este PADEM está diseñado para honrar ese principio, asegurando que cada acción, cada programa y cada peso invertido se traduzca en mejores oportunidades, en aprendizajes más profundos y en un mayor bienestar para cada estudiante de la comuna.

Agradezco de corazón el trabajo incansable de nuestros directivos, docentes, asistentes de la educación, y el apoyo fundamental de las familias. Son ustedes el motor que impulsa nuestro sistema educativo. Los invito a hacer suyo este plan, a participar activamente en su implementación y a seguir soñando con una educación que abra puertas, transforme vidas y fortalezca nuestra querida comuna de Galvarino.

HANS OSVALDO GONZÁLEZ ESPINOZA
ALCALDE DE GALVARINO

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) 2026 se presenta a la comunidad de Galvarino como un instrumento de planificación estratégica de carácter fundamental, que orientará la gestión del sistema educativo comunal durante un año de particular trascendencia. Su elaboración responde no solo al mandato del **artículo 5° de la Ley N.° 19.410**, sino también a nuestra profunda convicción de que una planificación rigurosa, participativa y contextualizada es la clave para ofrecer una educación pública de calidad.

Este documento es el resultado de un exhaustivo proceso de diagnóstico y diálogo con todos los actores del sistema: directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes y familias. Sus páginas contienen un análisis detallado de nuestra realidad educativa, desde las tendencias de matrícula y los resultados académicos, hasta la implementación de programas clave y la gestión de nuestros recursos.

El PADEM 2026 se enmarca en dos procesos históricos que definen nuestro quehacer:

- **La Consolidación de la Reactivación Educativa:** Continuamos enfocando nuestros esfuerzos en los tres ejes estratégicos definidos a nivel nacional —Convivencia y Salud Mental, Fortalecimiento de Aprendizajes, y Asistencia y Revinculación— para mitigar los efectos de la pandemia y asegurar el desarrollo integral de nuestros estudiantes.
- **La Transición al Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Cautín Norte:** Este PADEM asume la responsabilidad histórica de preparar y consolidar nuestro sistema para una transición exitosa y ordenada, con miras al traspaso de nuestros establecimientos a la nueva institucionalidad de la Educación Pública.

Invitamos a cada miembro de nuestras comunidades educativas a conocer, socializar y hacer propio este plan. Su compromiso y participación activa serán indispensables para alcanzar las metas que nos hemos trazado y para asegurar que la educación en Galvarino siga creciendo en calidad, equidad y pertinencia cultural.



Capítulo 1

MARCO LEGAL Y NORMATIVO



1. Marco Normativo de la Educación

La Educación Pública en Chile ha vivido grandes cambios desde la normativa, con el objetivo de mejorar la calidad de su servicio. Podemos mencionar las siguientes leyes:

- **Ley N.º 20.370**¹ del año 2009, que crea la Ley General de Educación (LGE).
- **Ley N.º 20.501**² del año 2011, sobre Calidad y Equidad.
- **Ley N.º 20.529**³ del mismo año 2011, del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.
- **Ley N.º 20.845**⁴ del año 2015, de inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado.
- **Ley N.º 20.903**⁵ del año 2016, que promulga el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- **Ley N.º 20.911**⁶ también del año 2016, que permite el nacimiento del Plan de Formación Ciudadana.
- **Ley N.º 21.040**⁷ del año 2017, de la Nueva Educación Pública.
- **Ley N.º 21.109**⁸ del año 2018, de Asistentes de la Educación.

Este conjunto de leyes conforma un marco legal propicio para dar un nuevo impulso a la Educación Pública en el país.

De acuerdo con la Ley General de Educación, la educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas. En este contexto, la Educación Pública debe asegurar una formación integral de calidad y con equidad para todos y todas, garantizando su derecho a la educación y reconociendo los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa. Se busca así establecer un sistema que promueva la inclusión, la participación y la igualdad de oportunidades, fijando requisitos mínimos para los establecimientos e instituciones.

Este proceso educativo se manifiesta a través de la enseñanza formal y no formal. La primera es aquella estructurada, que se entrega de manera sistemática y secuencial, y que está constituida por niveles y modalidades que aseguran la unidad del proceso y facilitan su continuidad a lo largo de la vida de las personas.

¹ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

² Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1022346>

³ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028635>

⁴ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1078172>

⁵ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>

⁶ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1088963>

⁷ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1111237>

⁸ Texto disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1123513>

En el caso del DAEM Galvarino, esta enseñanza formal está organizada en:

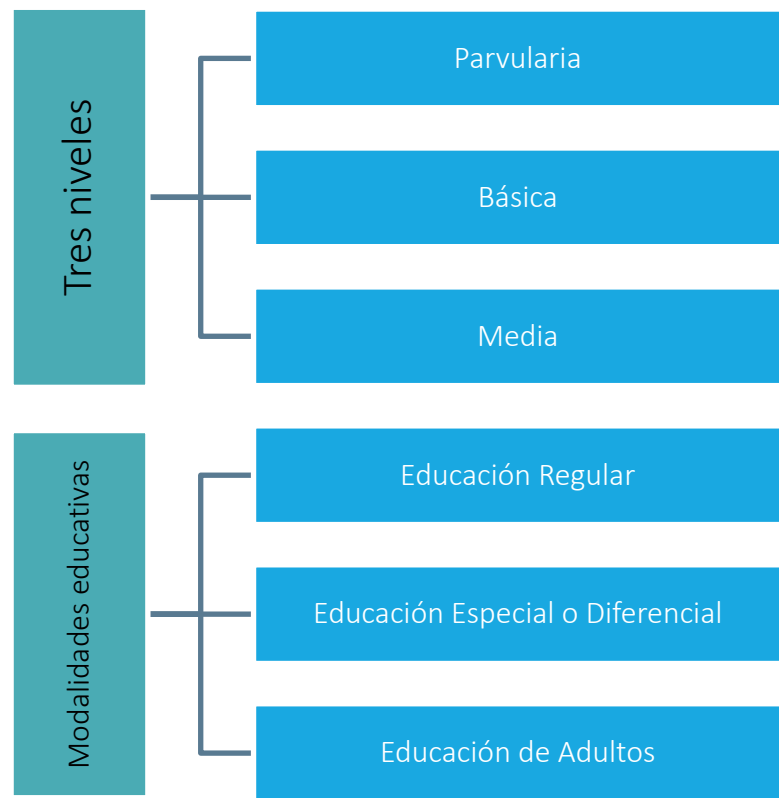


Figura 1: Elaboración propia con datos del departamento de educación.

Que, para cumplir con tales obligaciones se requiere contar con una dotación docente –compuesta por profesionales de la educación titulares y a contrata– para desarrollar funciones docentes, docente-directivas, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo, en conformidad con lo dispuesto en el DFL 1/1997 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 19.070(Estatuto Docente). Así como también contar con una dotación de Asistentes de la Educación en sus cuatro categorías (Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar), según lo dispuesto en la Ley N.º 19.464 y sus modificaciones.

El PADEM (Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal) es un instrumento de planificación anual que tiene como objetivo diseñar y ejecutar sus proyectos educativos junto a estudiantes, familias, docentes, directivos y asistentes de la educación, estableciendo las directrices de la política educativa municipal, ordenando la distribución de recursos y buscando abordar los desafíos del sistema para mejorar la calidad de la educación.

Si bien este instrumento de planificación anual pretende satisfacer las necesidades educativas inmediatas, no se puede perder de vista el proceso de implementación del Sistema de Educación Pública. La Ley N.º 21.040 dispone el traspaso de nuestros establecimientos al Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Cautín Norte el **1 de enero de 2028**, junto a las comunas de Temuco, Lautaro, Cholchol, Perquenco y Vilcún, lo que hace fundamental considerar este hito en la planificación a mediano plazo de los objetivos y proyectos de cada comunidad educativa.



Lo que hace fundamental considerar este hito en la planificación a mediano plazo de los objetivos y proyectos de cada comunidad educativa.

1.1. Transición al Sistema Nacional de Educación Pública (Ley N.º 21.040) y Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte

La Ley N.º 21.040, promulgada el 24 de noviembre de 2017, crea el Sistema de Educación Pública y establece un nuevo marco institucional para la administración de los establecimientos educacionales públicos del país. Esta normativa constituye uno de los pilares fundamentales de la reforma educacional chilena, orientada a fortalecer la educación pública mediante la creación de Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) que reemplazarán gradualmente a los actuales sostenedores municipales.

Objetivos Fundamentales de la Ley N.º 21.040:

- Fortalecer la educación pública como eje central del sistema educativo nacional.
- Mejorar la calidad educativa mediante una gestión especializada y técnica.
- Asegurar el derecho a la educación con un enfoque territorial y participativo.
- Promover la equidad educativa reduciendo las brechas entre territorios.
- Desarrollar una gestión profesional especializada en educación pública.

Principios Rectores del Sistema:

- Calidad integral de la educación.
- Equidad del sistema educativo.
- Inclusión educativa y valoración de la diversidad.
- Formación ciudadana y valores republicanos.
- Participación de las comunidades educativas.
- Flexibilidad y diversificación de la oferta educativa.
- Sustentabilidad y mejora continua.
- Interculturalidad y reconocimiento de la diversidad étnica y cultural.



2. Caracterización del SLEP Cautín Norte

La comuna de Galvarino ha sido asignada al Servicio Local de Educación Pública Cautín Norte, según lo establecido en el Decreto N.º 162 de 16 de noviembre de 2022 del Ministerio de Educación. Este SLEP constituirá una nueva entidad pública descentralizada, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, especializada en la prestación del servicio educacional.

Territorio del SLEP Cautín Norte: El SLEP Cautín Norte abarca las siguientes seis comunas:

- Temuco (Comuna Central)
- Galvarino
- Lautaro
- Perquenco
- Vilcún
- Cholchol

Características Territoriales:





Figura 2: Elaboración propia con datos del departamento de educación y SLEP.

Particularidades del Territorio:

- Alta concentración de población mapuche, especialmente en comunas rurales.
- Diversidad geográfica desde zonas urbanas consolidadas hasta sectores rurales aislados.
- Desafíos de conectividad y acceso en sectores rurales.
- Oportunidades de desarrollo de educación intercultural bilingüe.
- Necesidades diferenciadas según el perfil de cada comuna.



3. El Rol del PADEM en la Transición

La transición hacia el Sistema Nacional de Educación Pública constituye una oportunidad histórica para la educación pública en la comuna de Galvarino. El traspaso al SLEP Cautín Norte representa no solo un cambio administrativo, sino una transformación sustantiva en la gestión educativa territorial.

El PADEM 2026 se configura como un instrumento fundamental para asegurar una transición ordenada, transparente y exitosa. Su elaboración debe considerar tanto las necesidades inmediatas, como la responsabilidad de entregar al SLEP un sistema educativo sólido, bien documentado y con proyecciones claras.

El éxito de esta transición dependerá de:

- La colaboración activa de todos los actores involucrados.
- El compromiso irrenunciable con la calidad educativa.
- La participación efectiva de las comunidades educativas.
- La preservación y fortalecimiento de las particularidades culturales del territorio.

La Municipalidad de Galvarino asume este proceso con la responsabilidad histórica de entregar un legado educativo sólido, que permita al SLEP Cautín Norte continuar desarrollando una educación pública de calidad, equitativa, inclusiva e intercultural para todas las niñas, niños y jóvenes del territorio.

3.1. Plan de Reactivación Educativa

El Plan de Reactivación Educativa 2025 del Ministerio de Educación constituye una respuesta integral y estratégica para la recuperación y mejora del sistema educativo nacional, reconociendo que los efectos de la pandemia por COVID-19 han impactado significativamente el aprendizaje, la convivencia, la salud mental, la asistencia y la vinculación de niños, niñas, adolescentes y adultos en sus comunidades educativas.

La Declaración de Santiago 2024, emanada del encuentro de autoridades ministeriales de Educación de Latinoamérica y El Caribe, reconoce los desafíos que enfrenta la región en educación y propone priorizar la reactivación, recuperación, transformación y financiamiento de los sistemas educativos para garantizar una educación de calidad y equitativa para todos.

El Plan Nacional se sustenta en las recomendaciones del Consejo Asesor para la Reactivación Educativa, convocado por el Presidente de la República en enero de 2023, que orientó la recuperación y mejora con miras al largo plazo, manteniendo el sentido de urgencia necesario para abordar los desafíos identificados.

El Objetivo del Plan Nacional es continuar impulsando una respuesta integral y estratégica para la recuperación y mejora del sistema educativo, estructurado en tres ejes prioritarios con sus respectivos objetivos específicos.

4. Ejes Estratégicos de la Reactivación Educativa

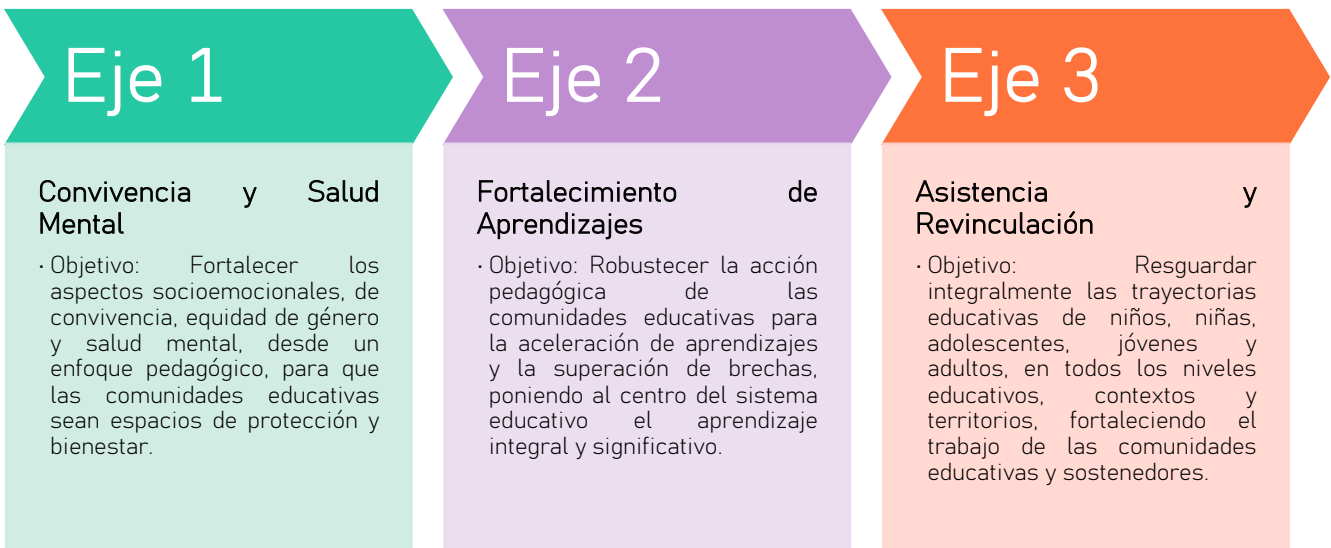


Figura 3: Elaboración propia con datos del departamento de educación.



Capítulo 2

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO



5. Caracterización Territorial y Demográfica

5.1. Reseña Histórica y Geográfica

La comuna de Galvarino, en sus inicios “Fuerte Galvarino”, fue fundada a orillas del Escuela Río Quillem un día sábado 22 de abril del año 1882, en el contexto de la pacificación de la Araucanía, por mandato de quien en esos años era intendente de Angol y general de brigada del ejército de Chile, don Gregorio Urrutia Venegas.

Galvarino se localiza en la Región de La Araucanía, Provincia de Cautín. Posee una superficie de 56.820 hectáreas (1,78% del total regional) y está distante a 56 kilómetros al noroeste de la capital regional, Temuco. Ocupa parte de la vertiente oriental de la Cordillera de Nahuelbuta y de la Depresión Intermedia.

Morfológicamente, la comuna se inserta en la cuenca fluvial de Cholchol, que nace en la confluencia de los ríos Lumaco y Quillem. En dicho lugar predominan los relieves con colinas suaves y llanos ondulados, lo que permite un potencial de uso del recurso hídrico para fines productivos silvoagropecuarios (riego para cereales, hortalizas, frutas, producción de madera e incluso vitivinícola). Gracias a esto, el comercio local se expande en numerosos rubros.

5.2. Estructura Productiva y Mercado Laboral

La economía comunal se basa principalmente en actividades silvoagropecuarias.

Estructura Productiva:



Sector Primario

Agricultura: Cereales, hortalizas, cultivos tradicionales mapuche.

Ganadería: Bovinos, ovinos, aves de corral.

Silvicultura: Plantaciones forestales y bosque nativo.

Producción vitivinícola: Emergente desarrollo local.



Sector Secundario

Procesamiento agrícola: Molinos, procesadoras de cereales.

Artesanía mapuche: Textiles, cestería, platería.



Sector Terciario

Comercio local: Abastecimiento de insumos agropecuarios.

Servicios: Ferreterías, almacenes, servicios básicos.

Turismo rural: Incipiente desarrollo del turismo cultural.

Figura 4: Elaboración propia con datos del departamento de educación.



Mercado Laboral:

Población Económicamente Activa:

- **Total en edad de trabajar:** 8.793 personas (69,8% de la población).
- **Distribución:** 29% sector urbano, 71% sector rural.

Características del Empleo:

- Empleo agrícola estacional con alta dependencia de ciclos productivos.
- Microemprendimiento, principalmente familiar y de subsistencia.
- **Empleo público:** Educación, salud y servicios municipales.
- Migración laboral hacia centros urbanos mayores.

Nivel de Ingresos:

- La comuna presenta ingresos promedio significativamente inferiores a las medias regionales y nacionales, lo que se refleja en una alta dependencia de subsidios y transferencias del Estado (bonos, pensiones, programas sociales).

Figura 5: Elaboración propia con datos del departamento de educación.

5.3. Perfil Territorial y sus Implicancias para la Educación

La comuna de Galvarino presenta un perfil territorial único caracterizado por:

- Predominio rural con alta concentración de población mapuche.
- Vulnerabilidad socioeconómica que requiere enfoques educativos integrales.
- Riqueza cultural que constituye una fortaleza para la innovación educativa.
- Desafíos de conectividad que demandan soluciones creativas.
- Potencial de desarrollo basado en la identidad territorial y cultural.

Esta caracterización establece las bases para un modelo educativo pertinente, que aproveche las fortalezas locales mientras aborda los desafíos de vulnerabilidad, posicionando a la educación como motor del desarrollo sustentable y culturalmente relevante.

6. Sistema Educativo Comunal

6.1. Educación Parvularia: Salas Cunas y Jardines Infantiles (Convenio VTF)

La Municipalidad de Galvarino, a través de su Departamento de Educación, mantiene un Convenio Vía Transferencia de Fondos (VTF) con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) para atender a niñas y niños de la comuna. Actualmente, se brinda servicio educativo en 3 unidades educativas, 2 de ellas en el sector rural.

6.2. Jardín Infantil y Sala Cuna Rayito de Sol

- **Misión:** Ofrecer una educación de calidad, pertinente y significativa a niños y niñas desde los 3 meses hasta los 3 años 11 meses, en función de su bienestar y desarrollo pleno, brindando experiencias que fortalezcan su autonomía, libertad y exploración, en un ambiente saludable y de respeto al medio ambiente, en estrecha relación con las familias.
- **Visión:** Ser una institución formadora de niños y niñas felices, autónomos y libres, valorando a la familia como primer agente educativo y haciendo que cada persona se sienta valorada y respetada.
- **Sello Educativo:** Fomentar un estilo de Vida Saludable y el Cuidado del Medio Ambiente.
- **Capacidad de Atención:**
 - Nivel Sala Cuna Heterogénea (20 cupos)
 - Nivel Medio Mixto (32 cupos)
 - Capacidad total de 52 párvulos

6.2.1. Dotación de Personal

Tabla 1: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Rayito de Sol.

Dotación Personal	Cantidad
Directora	1
Educadoras de Párvulos	2
Técnicos en Párvulos	7
Auxiliares de Servicios	2
Manipuladoras de Alimentos	2

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

6.3. Jardín Infantil y Sala Cuna Antüliwen

- **Misión:** Brindar atención a 36 niños y niñas (desde 84 días a 3 años 11 meses) del sector rural y urbano, fomentando aprendizajes autónomos y significativos a través del juego y la libertad de movimiento, revitalizando la cultura mapuche y traspasando la lengua (Kimün) y juegos (Aukantun).
- **Visión:** Formar niños y niñas autónomos, protagonistas de sus aprendizajes, rescatando su historia cultural, reforzando valores, el cuidado del medio ambiente y desarrollando el sentido de pertenencia.
- **Sello Educativo:** Intercultural, buscando revitalizar la cultura Mapuche, fomentando el respeto y la inclusión.
- **Capacidad de Atención:**
 - Nivel Sala Cuna Heterogénea (12 cupos)
 - Nivel Medio Mixto (24 cupos)
 - Capacidad total de 36 párvulos

6.3.1. Dotación de Personal

Tabla 2: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Antüliwen

Dotación Personal	Cantidad
Directora y Educadora (Sala Cuna)	1
Educadora de Párvulos (Nivel Medio)	1
Técnicos en Párvulos (Nivel Superior)	4
Auxiliar de Servicios Menores	1

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.



6.4. Jardín Infantil y Sala Cuna Amülen

- **Misión:** Entregar educación inicial de calidad e igualdad para niñas y niños (84 días a 4 años 11 meses) vulnerables del sector rural, basándose en el currículo integral con un enfoque intercultural inclusivo que favorezca aprendizajes oportunos y pertinentes.
- **Visión:** Formar niños y niñas con valores, que desde sus propias experiencias se basen en la valoración y rescate de las tradiciones mapuche.
- **Sello Educativo:** Valoración y rescate de las tradiciones y cultura Mapuche, con la interculturalidad como eje distintivo.
- **Capacidad de Atención:**
 - Nivel Sala Cuna Heterogénea (12 cupos)
 - Niveles Medios (24 cupos)
 - Capacidad total de 36 párvulos

6.4.1. Dotación de Personal

Tabla 3: Dotación de Personal del Jardín Infantil y Sala Cuna Amülen

Dotación Personal	Cantidad
Directora y Educadora (Sala Cuna)	1
Educadora de Párvulos (Niveles Medios)	1
Técnicos en Párvulos (Nivel Superior)	3
Auxiliar de Servicios Menores	1

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.



7. Establecimientos Educacionales Municipales

A continuación, se presenta la descripción de cada una de las escuelas y el liceo que componen la red educativa de la comuna de Galvarino.

7.1. Escuela Rucatraro Alto

Ubicada en Camino Rucatraro Km 26, cuenta con una matrícula de 6 estudiantes.

- **Visión:** Somos una escuela que desarrolla aprendizaje significativo en todas y todos los estudiantes en un contexto intercultural y de vinculación directa con las comunidades mapuche.
- **Misión:** Promover procesos de aprendizaje con sentido crítico y social, donde los estudiantes desarrollen habilidades, conocimiento y actitudes prosociales, a través de prácticas pedagógicas constructivistas, para ser personas íntegras y transformadoras de la realidad.
- **Sello:** Compromiso y respeto con el medio ambiente y su identidad cultural en todos los aspectos.
- **Valores y Competencias:** Formamos seres autónomos, reflexivos, responsables y creativos que desarrollen conductas acordes a valores como la afectividad, la responsabilidad, el respeto y la tolerancia. Se promueve la adquisición de competencias digitales usadas de forma segura, crítica, responsable y eficaz para el aprendizaje.

7.2. Escuela Río Quillem

Ubicada en el sector Urbano de la Comuna, cuenta con una matrícula de 316 estudiantes.

- **Visión:** Ser una escuela inclusiva, comprometida con la formación integral de cada uno de sus estudiantes, promoviendo aprendizajes significativos en un entorno diverso, intercultural y respetuoso, donde se fomente el desarrollo emocional, social y académico para que cada estudiante pueda alcanzar su máximo potencial.
- **Misión:** Somos una escuela que promueve procesos de aprendizaje significativos donde se valora la construcción de conocimiento a través de experiencias individuales y colectivas, contextualizadas a la diversidad sociocultural de las y los estudiantes en un ambiente de respeto y colaboración que les permita proyectarse hacia el futuro.
- **Sello(s):**
 - **Compromiso con la Convivencia y el Bienestar:** Nos dedicamos a construir un ambiente seguro, respetuoso y afectivo donde todos se sientan valorados.
 - **Formación Integral:** Buscamos el desarrollo de todas las dimensiones del estudiante: académica, emocional, social y ética, formando ciudadanos responsables, empáticos y comprometidos.
- **Valores y Competencias:**
 - **Respeto:** Valoramos la dignidad, derechos y diversidad de cada persona.
 - **Solidaridad:** Promovemos el apoyo mutuo, la empatía y la colaboración.

- **Equidad:** Garantizamos igualdad de oportunidades y condiciones.
- **Compromiso:** Asumimos con dedicación la educación de calidad y la mejora continua.
- **Responsabilidad:** Fomentamos la autonomía y la toma de decisiones conscientes.
- **Tolerancia:** Valoramos el respeto a las diferencias, fomentando el diálogo.
- **Honestidad:** Promovemos la integridad, transparencia y confianza mutua.
- **Sostenibilidad:** Fomentamos el respeto al medio ambiente y prácticas responsables.

7.3. Escuela La Piedra

Ubicada en Camino a La Piedra Km 8, cuenta con una matrícula de 117 estudiantes.

- **Visión:** Somos una escuela donde todos los estudiantes aprenden en un entorno intercultural con contexto mapuche, promoviendo una convivencia cercana y familiar. Fomentamos el desarrollo de su identidad, permitiéndoles reconocerse y soñar con nuevos desafíos que los lleven a la felicidad.
- **Misión:** Desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que los estudiantes, de manera colaborativa, construyan su propio conocimiento.
- **Sello: Formación Integral.** Nuestra escuela adopta este sello con el objetivo de desarrollar de manera armónica y coherente todas las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y social), logrando así su realización plena.
- **Valores y Competencias:**
 - Respeto
 - Tolerancia
 - Responsabilidad
 - Solidaridad

7.4. Escuela Mañiuco

Ubicada en Camino Llufluentue Km 18, cuenta con una matrícula de 39 estudiantes.

- **Visión:** Aspiramos a consolidarnos como una comunidad comprometida con la formación integral de los y las estudiantes a través del desarrollo de habilidades académicas, valóricas, interculturales e inclusivas, en contexto mapuche.
- **Misión:** La escuela Mañiuco busca potenciar la formación integral de los y las estudiantes mediante el desarrollo de habilidades académicas, valóricas, interculturales e inclusivas.
- **Competencias y Habilidades:** Trabajo en equipos, clima de sana convivencia y el fortalecimiento del autoconcepto y autonomía personal.
- **Valores y Ambiente:** Los y las estudiantes serán respetuosos, solidarios, responsables, empáticos e inclusivos.

7.5. Escuela San Juan de Aillinco

Ubicada en Camino Aillinco Km 12, cuenta con una matrícula de 108 estudiantes.

- **Visión:** Ser una comunidad educativa en la que todos nuestros estudiantes desarrollen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes para el buen vivir, integrando los elementos de su entorno natural, social y cultural.
- **Misión:** Aplicar un modelo pedagógico desde la educación inicial, basado en un enfoque integrado y constructivista, que incorpore los saberes de la comunidad para favorecer el proceso de aprendizaje.
- **Sello(s):**
 - **Medioambiental:** Fomentamos una relación armónica y responsable con el entorno natural, creando conciencia ecológica sostenible.
 - **Convivencia Integral:** Promovemos un clima escolar cálido y respetuoso, reconociendo y valorando la diversidad en todos sus aspectos.
- **Valores y Competencias:** Promovemos la igualdad, equidad, respeto y valoración de la diversidad cultural y del entorno. Fomentamos la tolerancia, solidaridad, honestidad, compromiso y responsabilidad.

7.6. Escuela Trabunquillem

Ubicada en Camino Rucatraro Km 12, cuenta con una matrícula de 3 estudiantes.

- **Visión:** Crear una escuela con identidad propia, donde cada integrante actúe con autonomía, solidaridad, creatividad, y respeto por la vida, las personas, la naturaleza y el entorno.
- **Misión:** Fortalecer el autocuidado y la protección de los derechos de los niños, promoviendo y garantizando una convivencia pacífica, respetuosa e inclusiva.
- **Sello(s):**
 - **Interculturalidad:** Respetamos y valoramos las costumbres étnicas de la comunidad.
 - **Verde y Ambientalista:** Fomentamos el cuidado constante de la naturaleza y el medio ambiente.
- **Valores y Competencias:** Promovemos el respeto, la identidad cultural, y el valor de la familia y su entorno. Nos comprometemos a garantizar una convivencia escolar libre de violencia.

7.7. Escuela Quetre

Ubicada en Camino Valdivia Km 12, cuenta con una matrícula de 21 estudiantes.

- **Visión:** La Escuela Quetre creará espacios favorables que valoren y atiendan la diversidad cultural de los estudiantes, integrando tanto conocimientos occidentales como saberes mapuche.
- **Misión:** La Escuela Quetre creará espacios favorables para atender y valorar la diversidad cultural de nuestros alumnos(as), para la adquisición y construcción de conocimientos occidentales y mapuche.
- **Sello(s):**
 - Interculturalidad.
 - Formación con Valores: Con énfasis en el cuidado, respeto y protección del medio ambiente.
- **Valores y Competencias:** Fomentar el autoconocimiento, la autoestima y la tolerancia hacia las ideas, opiniones y formas de vida de los demás.

7.8. Escuela El Capricho

Ubicada en Camino Traiguén Km 8, cuenta con una matrícula de 111 estudiantes.

- **Visión:** Consolidar un equipo de trabajo de excelencia basado en la inclusión y la interculturalidad, comprometido con el cuidado del medio ambiente y valorando la diversidad sociocultural.
- **Misión:** Nos dedicamos a formar estudiantes desde Transición 1 hasta Octavo Básico, promoviendo valores como el respeto, la responsabilidad, la empatía y la amabilidad.
- **Sello(s):**
 - **Interculturalidad en Contexto Mapuche:** Basado en el Küme Mogen y Küme Felen (estar bien en armonía).
 - **Inclusión:** Brindar igualdad de oportunidades, reconociendo y respetando las diferencias individuales.

7.9. Escuela El Chacaico

Ubicada en Camino Aillinco Km 16, cuenta con una matrícula de 8 estudiantes.

- **Visión:** Queremos ser un establecimiento inclusivo, participativo y familiar, comprometido con una educación de calidad y la construcción de una sociedad más justa, tolerante y responsable.
- **Misión:** Ofrecer a nuestros estudiantes una educación de calidad en un ambiente acogedor, donde incrementen sus aprendizajes mediante estrategias innovadoras y desarrollen competencias para ser personas íntegras.
- **Sello(s):**
 - **Espacio Seguro y Acogedor:** Garantizar que los estudiantes se sientan seguros, incluidos y valorados.

- **Protección de la Naturaleza y Desarrollo Sustentable:** Sensibilizar sobre el respeto y protección ambiental.
- **Valores:**
 - **Respeto:** Aceptar a los demás con dignidad y empatía.
 - **Solidaridad:** Movilizar acciones de apoyo y colaboración mutua.
 - **Tolerancia:** Aceptación de ideas y opiniones diversas.
 - **Identidad:** Sentido de pertenencia y representación del establecimiento.

7.10. Escuela Reducción Pangueco

Ubicada en Camino Valdivia Km 16, cuenta con una matrícula de 20 estudiantes.

- **Visión:** Lograr aprendizajes de calidad en un ambiente inclusivo, participativo e integral, incentivando la continuidad de estudios y fomentando altas expectativas.
- **Misión:** Conducir el trabajo pedagógico hacia la formación integral, potenciando y optimizando sus habilidades mediante espacios educativos significativos.
- **Sello: Participativa e Integral.** Nuestra escuela promueve relaciones interpersonales orientadas hacia la sana convivencia, el buen trato, el respeto y el trabajo en equipo.
- **Valores y Competencias:**
 - Responsabilidad
 - Trabajo en equipo
 - Respeto a la diversidad
 - Empatía
 - Perseverancia

7.11. Escuela Quinahue

Ubicada en Camino Cholchol Km 22, cuenta con una matrícula de 4 estudiantes.

- **Visión:** Ser una comunidad educativa inclusiva, comprometida con la formación integral de sus estudiantes, basada en el Buen Vivir (Küme Mogen), privilegiando el diálogo y el respeto por la cultura mapuche y el entorno natural.
- **Misión:** Favorecer la formación integral de los estudiantes a través del desarrollo de competencias y habilidades sociales y culturales, en un clima de respeto y trabajo colaborativo.
- **Sello(s):**
 - **Académico y Cultural:** Formación de estudiantes con habilidades y competencias académicas y culturales.
 - **Identidad y Medio Ambiente:** Estudiantes con fuerte identidad cultural mapuche y comprometidos con el medio ambiente.
- **Valores y Competencias:** Los estudiantes deben ser personas integrales, con identidad mapuche, respetuosos de su cultura y entorno, con espíritu de superación y autonomía.

7.12. Escuela Huampomallín

Ubicada en Camino Cholchol Km 18, cuenta con una matrícula de 38 estudiantes.

- **Visión:** Ser una institución de excelencia académica, donde el estudiante sea el centro de toda actividad educativa, con un potente desarrollo valórico y cultural.
- **Misión:** Proporcionar el apoyo necesario para formar estudiantes competentes, respetuosos, con identidad cultural, capaces de relacionarse positivamente con su entorno.
- **Sello:** Escuela comprometida con el aprendizaje, fortaleciendo la identidad mapuche, las habilidades socioemocionales, los valores universales y el trabajo colaborativo.
- **Valores y Competencias:**
 - Desarrollar habilidades en las diferentes áreas del conocimiento.
 - Usar la tecnología de forma responsable.
 - Manifestar valores como respeto, empatía, solidaridad y amor.
 - Participar y convivir democráticamente.
 - Apreciar y vivir su identidad cultural.
 - Demostrar respeto en la relación con el medio ambiente.

7.13. Escuela Santa Margarita

Ubicada en Camino Lautaro Km 18, cuenta con una matrícula de 30 estudiantes.

- **Visión:** Formar estudiantes íntegros, críticos y creativos, con una educación humanista y cultural, promoviendo el pensamiento crítico, el respeto por la diversidad y la conciencia medioambiental.
- **Misión:** Formar personas con una sólida perspectiva humanista, fomentando el pensamiento crítico, el aprecio por la diversidad cultural y el compromiso con la comunidad.
- **Sello(s):**
 - **Interculturalidad y Convivencia Escolar:** Fomentamos el respeto, la inclusión y el diálogo entre diversas culturas.
 - **Conciencia Ambiental, Vida Saludable y Expresión Artística:** Impulsamos prácticas sostenibles, hábitos de vida saludable y el arte como forma de expresión.
 - **Pensamiento Crítico y Ciudadanía Activa:** Desarrollamos habilidades de análisis, reflexión y argumentación.

7.14. Escuela Pelantaro

Ubicada en Camino Cholchol Km 15, cuenta con una matrícula de 34 estudiantes.

- **Visión:** Ser un espacio acogedor y afectivo que promueva la participación y el aprendizaje integral, contribuyendo a una sociedad con conciencia social, democrática y ecológica.

- **Misión:** Brindar una educación pertinente, tomando en cuenta la realidad cultural, intereses y necesidades de los niños y niñas en un ambiente afectivo, inclusivo y de respeto.
- **Sello(s):**
 - **Interculturalidad:** Desarrollar competencias interculturales, fomentando una cultura cívica, ética y de preservación del medio ambiente.
 - **Educación Inclusiva:** Asegurar la implementación de acciones que consideren la diversidad en todas sus formas.
 - **Sana Convivencia:** Fomentar un ambiente centrado en el diálogo, la empatía y la responsabilidad.
- **Valores y Competencias:**
 - **Competencias:** Habilidades comunicativas, cálculo mental, resolución de problemas y competencias digitales.
 - **Valores:** Yamuwün (respeto a las personas), Ekuwün (respeto a la naturaleza), Kelluwün (colaboración), Tolerancia, Solidaridad, Empatía.

7.15. Escuela Trif-Trifco

Ubicada en Camino Aillinco Km 9, cuenta con una matrícula de 10 estudiantes.

- **Visión:** Enfrentar la enseñanza en un clima de armonía y respeto mutuo, abriendo espacios de participación donde cada uno pueda desarrollar sus potencialidades, con el compromiso de la familia.
- **Misión:** Formar alumnos con sólidos valores, creativos, con espíritu de superación, comprometidos con su proceso educativo y orgullosos de su cultura ancestral.
- **Sello:** La escuela prioriza ser **inclusiva**, valorando a la persona en todas sus dimensiones y promoviendo el aprendizaje con disciplina y rigurosidad. El modelo pedagógico se funda en teorías constructivistas, con el estudiante como centro de la acción educativa.

7.16. Escuela Fortín Nielol

Ubicada en Camino Llufluentue Km 12, cuenta con una matrícula de 58 estudiantes (proyección de 60 para 2026). Atiende principalmente a estudiantes de comunidades mapuches con alta vulnerabilidad (IVE 100%).

- **Visión:** Otorgar reales oportunidades de desarrollo a los estudiantes del sector rural, con respeto a la diversidad cultural y un alto desarrollo de competencias, habilidades, autoestima y valores.
- **Misión:** Brindar educación de calidad, respetando la diversidad en un espacio inclusivo, que permita a los estudiantes desarrollarse como personas integrales, fortalecidos en su identidad.
- **Sello(s):**
 - **Formación Integral Intercultural:** Enfatizamos el desarrollo de todas las dimensiones de la vida, reconociendo el valor histórico y la identidad cultural de los estudiantes.
 - **Inclusión Educativa:** Garantizamos que todos los estudiantes participen plenamente en el proceso educativo en un entorno accesible, seguro y enriquecedor.

- **Programas y Objetivos:** Se continúan y refuerzan programas de integración, educación intercultural bilingüe, talleres artísticos, deportivos, tecnología y medioambiente. Se prioriza el alza en resultados DIA y SIMCE.

7.17. Escuela Nilpe

Ubicada en Camino Cholchol Km 12, cuenta con una matrícula de 9 estudiantes.

- **Visión:** Ser una institución intercultural, comprometida con la formación integral, basada en la calidad, inclusión y participación, promoviendo los derechos, deberes y valores democráticos.
- **Misión:** Ofrecer una educación de calidad en un entorno intercultural, promoviendo habilidades y competencias para la vida e inculcando valores como el respeto, la libertad, la justicia, la tolerancia y la honestidad.
- **Sello:** Nuestro sello es la **inclusión y la valoración de la diversidad intercultural**, integrando a las familias en el proceso educativo de forma activa y colaborativa.
- **Valores y Competencias:**
 - **Respeto por la persona:** Valoramos la autonomía y dignidad.
 - **Solidaridad:** Fomentamos la generosidad y empatía.
 - **Autonomía:** Promovemos la autodisciplina y el autocontrol.
 - **Cuidado del entorno:** Impulsamos el respeto y la protección del medio ambiente.

7.18. Escuela Especial Dame La Mano

Ubicada en el Sector Urbano, cuenta con una matrícula de 15 estudiantes.

- **Visión:** Brindar oportunidades diversificadas para que los estudiantes con discapacidad intelectual ejerzan plenamente su derecho a la educación, promoviendo su formación integral e inclusión social.
- **Misión:** Orientar el quehacer pedagógico hacia la formación sociolaboral de los estudiantes, fortaleciendo sus habilidades y favoreciendo su autonomía para la vida adulta.
- **Sello:** Ser una comunidad escolar **inclusiva, colaborativa y comprometida** con el desarrollo integral de cada uno de nuestros estudiantes.
- **Valores y Competencias:**
 - **Empatía:** Promovemos la comprensión, la sensibilidad y el apoyo mutuo.
 - **Respeto:** Reconocemos y valoramos la dignidad, derechos y capacidades de cada persona.
 - **Responsabilidad:** Impulsamos el compromiso personal y social.

7.19. Escuela Llufluentue

Ubicada en Camino Llufluentue Km 12, cuenta con una matrícula de 21 estudiantes.

- **Visión:** Ser una institución que ofrezca una educación equitativa e integral, fomentando espacios de participación en un ambiente de armonía, respetando la diversidad y el contexto intercultural.
- **Misión:** Promover el desarrollo de estudiantes con habilidades cognitivas y artístico-culturales, respetando su individualidad. Busca formar ciudadanos responsables, con identidad mapuche y alta valoración de sí mismos y del entorno.
- **Sello(s):**
 - Desarrollo de habilidades artísticas.
 - Fortalecimiento de la identidad cultural.
 - Compromiso con la educación inclusiva.
 - Fomento del respeto, solidaridad, autonomía y altas expectativas.

7.20. Escuela Gabriela Mistral

Ubicada en el Sector Urbano, cuenta con una matrícula de 392 estudiantes.

- **Visión:** Ser una institución que reconoce y desarrolla los talentos académicos, artísticos, deportivos y tecnológicos de sus estudiantes, basándose en una propuesta curricular de calidad.
- **Misión:** Promover el crecimiento integral de sus estudiantes, garantizando equidad y participación en el desarrollo de habilidades, e impulsando sus talentos hacia un crecimiento pleno.
- **Sello:** Se enfoca en el **desarrollo de los talentos** de sus estudiantes, fortaleciendo sus habilidades en las áreas académicas, valóricas, artísticas, deportivas y tecnológicas.
- **Valores y Competencias:** Se inculca la responsabilidad, el respeto, la disciplina y la confianza. Se fomenta la habilidad para relacionarse, el pensamiento crítico y la expresión artística, deportiva y tecnológica.

7.21. Liceo Gregorio Urrutia

Ubicado en el Sector Urbano, cuenta con una matrícula de 466 estudiantes.

- **Misión:** Implementar procesos de aprendizaje significativos que incorporen los elementos del entorno como parte fundamental del trabajo curricular.
- **Visión:** Somos una comunidad escolar que genera oportunidades de aprendizaje para todos sus estudiantes, permitiéndoles, a través de su realización personal, transformar y desarrollar su comunidad en armonía con su contexto sociocultural.
- **Sello(s):**
 - Educación integral y de calidad, basada en una convivencia escolar adecuada y altos estándares.
 - Educación inclusiva e intercultural, con énfasis en el fortalecimiento de la identidad local.

■ **Valores y Competencias:**

- **Respeto:** Hacia la diversidad de género, étnica, social y de capacidades, así como al medio ambiente.
- **Interculturalidad:** Promover el reconocimiento y respeto de la diversidad cultural.
- **Colaboración:** Actitud constante de reciprocidad y apoyo entre los miembros de la comunidad.
- **Solidaridad:** Capacidad de ayudar en un marco de justicia e igualdad.



8. Matrícula y Proyecciones

La matrícula escolar constituye uno de los indicadores fundamentales para la planificación y gestión educativa municipal. Su análisis sistemático permite al Departamento de Educación Municipal de Galvarino proyectar escenarios futuros, optimizar la distribución de recursos y garantizar la sostenibilidad del servicio educativo en todo el territorio comunal.

8.1. Matrícula Comunal 2025: Sector Municipal vs. Particular

La siguiente tabla presenta una panorámica de la distribución de la matrícula en la comuna, diferenciando entre los establecimientos de sostenimiento municipal y particular subvencionado.

Tabla 4: Matrícula Comunal por Tipo de Sostenimiento y Nivel de Enseñanza, 2025

Nivel de Enseñanza	Matrícula Municipal	N.º Estab. Municipales	Matrícula Particular	N.º Estab. Particulares	Total Matrícula
Prebásica	189	19	43	15	232
Básica	1.155		480	15	1.635
Especial Diferencial	15	1	0	0	15
Media Científico-Humanista	352	1	55	1	407
Media Técnico-Profesional	62		186		248
Educación de Adultos	19		70		89
Total	1.824	21	834	16	2.658

Fuente: Elaboración propia con datos de SIGE (Mineduc) y JUNAEB, al 30 de julio de 2025



8.2. Matrícula Total por Nivel de Enseñanza

Este gráfico de barras permite comparar fácilmente la cantidad de estudiantes en cada nivel de enseñanza. Como se puede apreciar, el nivel de **Educación Básica** es el que concentra la mayor cantidad de alumnos.

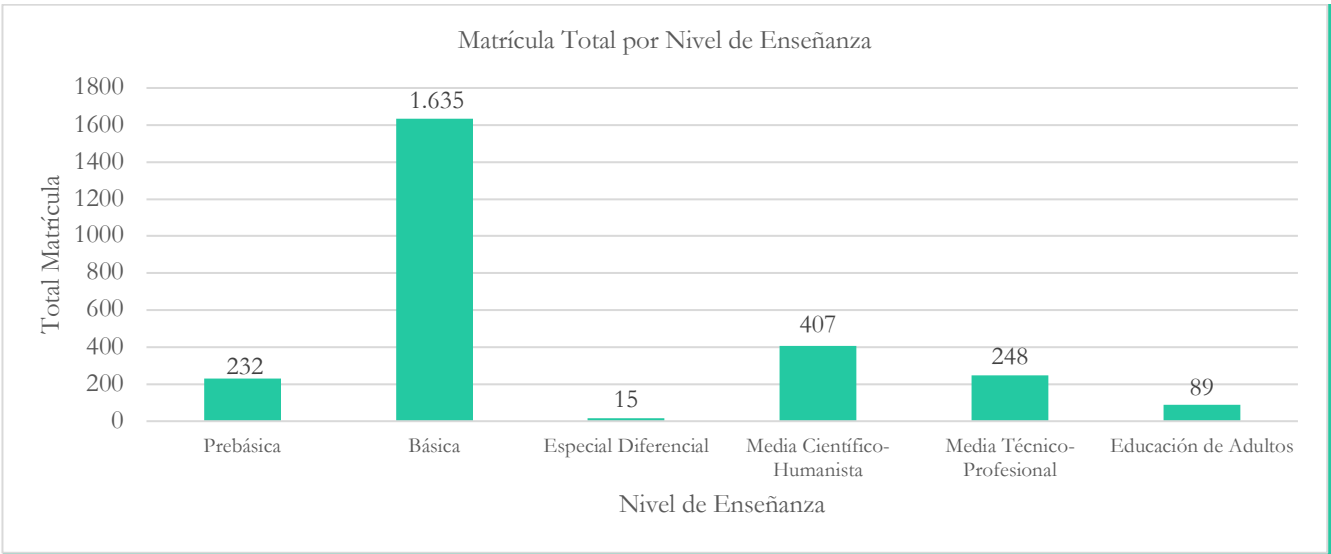


Figura 6: Distribución de la Matrícula Comunal por Nivel de Enseñanza

8.3. Distribución de la Matrícula por Tipo de Sostenimiento

Este gráfico circular muestra la proporción de estudiantes matriculados en establecimientos municipales versus particulares. Se observa que la **matrícula municipal representa un 68.6%** del total, mientras que la **matrícula particular corresponde al 31.4%**.

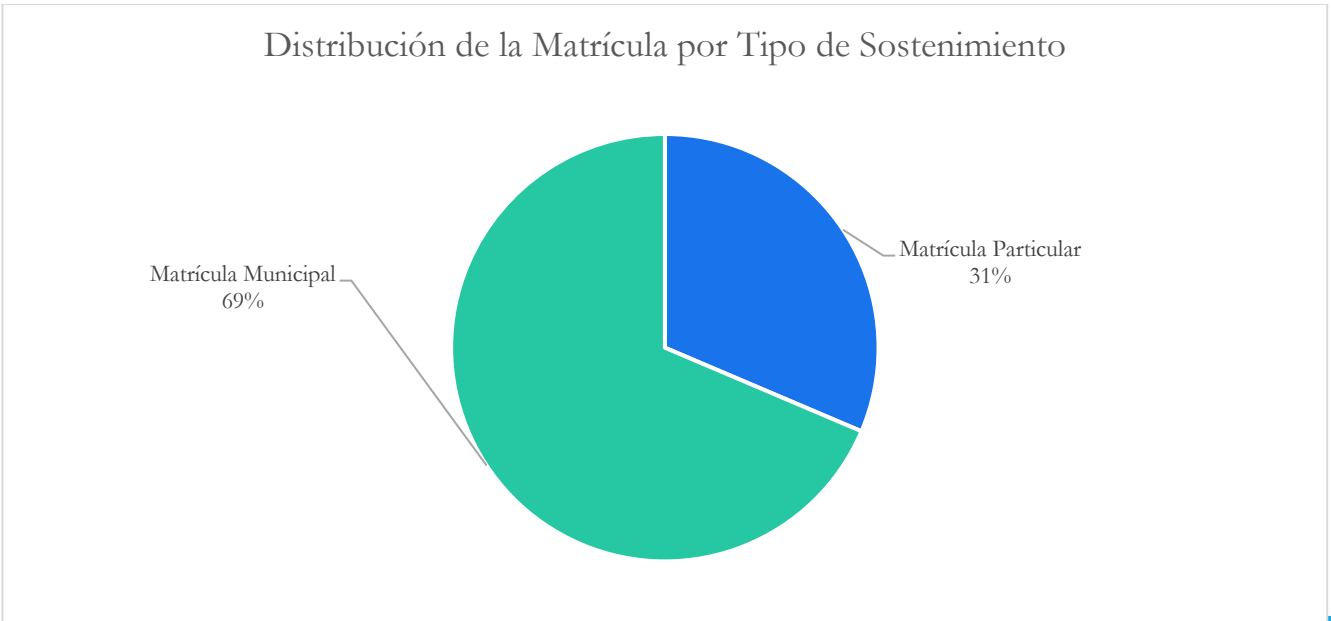


Figura 7: Distribución de la Matrícula por Tipo de Sostenimiento (2025)

8.4. Análisis de la Tendencia Matricular (2021-2025)

El análisis de la matrícula es clave para comprender las dinámicas demográficas, evaluar la cobertura y proyectar las necesidades futuras. A continuación, se presenta la evolución de la matrícula en los establecimientos municipales de Galvarino durante el período 2021-2025, constituyendo la base empírica para la formulación de estrategias de retención y fortalecimiento de la oferta educativa.

Tabla 5: Evolución de la Matrícula Municipal por Nivel Educativo (2021-2025)

Nivel Educativo	2021	2022	2023	2024	2025
Parvularia	215	228	205	199	189
Básica	1.284	1.282	1.318	1.284	1.187
Especial	8	7	9	11	15
Media HC Jóvenes	363	362	364	357	353
Media TP Jóvenes	77	82	100	86	62
Adultos	32	28	23	24	19
Total	1.979	1.989	2.019	1.961	1.825

Fuente: Elaboración propia con datos del sistema de matrícula DAEM Galvarino (30 de abril de cada año).

El análisis del último quinquenio revela una tendencia general a la baja, con una disminución de 154 alumnos entre 2021 y 2025. Esta contracción se explica principalmente por la caída en Educación Básica (-97 estudiantes) y Parvularia (-26).

Tabla 6: Evolución de la Matrícula por Establecimiento Educacional (2021-2025)

Establecimiento	2021	2022	2023	2024	2025
Escuela Rucatraro Alto	17	15	13	15	5
Liceo Gregorio Urrutia	486	499	517	501	466
Escuela Río Quillem	361	355	349	327	316
Escuela La Piedra	143	134	130	114	117
Escuela Mañiuco	63	67	61	50	39
Escuela San Juan de Aillinco	119	109	106	111	108
Escuela Llufluentue	27	31	32	30	21
Escuela Trabunquille	3	4	6	6	3
Escuela Quetre	18	15	18	18	21
Escuela El Capricho	107	116	108	113	111
Escuela Chacaico	8	8	9	9	8
Escuela Reducción Pangueco	18	13	10	14	20
Escuela Quinahue	6	7	11	4	4
Escuela Huampomallín	38	37	46	43	38
Escuela Santa Margarita	43	40	44	32	30
Escuela Trif-Trifco	12	12	11	9	10
Escuela Pelantaro	28	30	30	36	34

Establecimiento	2021	2022	2023	2024	2025
Escuela Fortín Ñielol	81	74	73	68	58
Escuela Nilpe	10	11	9	10	9
Escuela Gabriela Mistral	383	405	427	440	392
Escuela Dame La Mano	8	7	9	11	15
Total	1.979	1.989	2.019	1.961	1.825

Fuente: Elaboración propia con datos del sistema de matrícula DAEM Galvarino (30 de abril de cada año).

La tendencia a la baja evidencia una creciente brecha entre establecimientos urbanos y rurales. Mientras el Liceo Gregorio Urrutia y la Escuela Gabriela Mistral mantienen matrículas robustas, varias escuelas rurales presentan una disminución sostenida y preocupante, lo que amenaza la viabilidad de la red rural.

8.5. Caracterización de la Matrícula 2025

A continuación, se presenta un análisis detallado de la matrícula municipal para el año 2025. Los datos, obtenidos a través del Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE), se han desglosado para examinar la distribución del alumnado según su género y la ubicación geográfica de los establecimientos, diferenciando entre el sector urbano y el rural.

En el **sector urbano**, donde se concentra la mayor parte del alumnado del sistema municipal, la matrícula se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 7: Desglose de Matrícula Municipal por Género y Sector Urbano, 2025

Establecimiento	Hombres	Mujeres	Total
Escuela Río Quillem	153	163	316
Escuela Gabriela Mistral	199	193	392
Escuela Especial	10	5	15
Liceo: Educación Diurna	230	221	451
Liceo: Educación Vespertina	9	6	15
Total	601	588	1189

Fuente: SIGE (Mineduc) al 24 de abril de 2025.

Por su parte, el desglose correspondiente a las escuelas del sector rural es el siguiente:

Tabla 8: Desglose de Matrícula Municipal por Género y Sector Rural, 2025

Establecimiento	Hombres	Mujeres	Total
Escuela Trabunquillem	3	0	3
Escuela Quetre	13	8	21
Escuela La Piedra	54	63	117
Escuela El Capricho	60	51	111
Escuela Rucatraro Alto	2	3	5
Escuela Chacaico	3	5	8
Escuela Reducción Pangueco	12	8	20

Establecimiento	Hombres	Mujeres	Total
Escuela Mañiuco	24	15	39
Escuela Quinahue	2	2	4
Escuela Huampomallin	19	19	38
Escuela San Juan de Aillinco	59	49	108
Escuela Sta. Margarita	14	16	30
Escuela Trif-Trifco	6	4	10
Escuela Pelantaro	19	15	34
Escuela Fortín Nielol	34	24	58
Escuela Lluqñentue	13	8	21
Escuela Nilpe	6	3	9
Total	343	293	636

Fuente: SIGE (Mineduc) al 24 de abril de 2025.

Del análisis de los datos se desprende que la matrícula municipal total para el año 2025 alcanza los **1.825 estudiantes**. La distribución geográfica muestra una clara concentración en la zona urbana, que con **1.189 alumnos representa el 65.2% del total**, mientras que el sector rural agrupa a los **636 estudiantes restantes (34.8%)**.

En cuanto a la distribución por género, se observa una ligera predominancia masculina a nivel comunal, con **944 hombres (51.7%) frente a 881 mujeres (48.3%)**. Es interesante notar que esta diferencia es más marcada en el sector rural. En contraste, el sector urbano presenta una paridad de género casi total, con una diferencia mínima entre hombres y mujeres.



8.6. Caracterización de la identidad cultural

Un pilar fundamental del diagnóstico comunal es la caracterización de la identidad cultural de los estudiantes. En un territorio con una profunda raigambre mapuche como Galvarino, comprender la composición del alumnado es clave para el desarrollo de una oferta educativa pertinente e intercultural. La siguiente tabla detalla la matrícula total de 2025 por establecimiento y el porcentaje de estudiantes pertenecientes al pueblo mapuche.

Tabla 9: Matrícula Total y Porcentaje de Estudiantes de Origen Mapuche por Establecimiento, 2025

Establecimiento	Matrícula Total 2025	% Estudiante Mapuche
Escuela Trabunquilem	3	100%
Escuela Quetre	21	60%
Escuela La Piedra	117	63%
Escuela El Capricho	111	74%
Escuela Rucatraro Alto	5	29%
Escuela Chacaico	8	43%
Escuela Reducción Pangueco	20	67%
Escuela Mañiuco	39	82%
Escuela Quinahue	4	100%
Escuela Huampomallín	38	75%
Escuela San Juan de Aillinco	108	76%
Escuela Santa Margarita	30	80%
Escuela Trif-Trifco	10	100%
Escuela Pelantaro	34	71%
Escuela Fortín Nielol	58	92%
Escuela Llufquentue	21	91%
Escuela Nilpe	9	89%
Escuela Río Quillem	316	69%
Escuela Gabriela Mistral	392	64%
Escuela Dame La Mano	15	67%
Liceo Gregorio Urrutia	466	71%
Total	1.825	Aprox. 71%

Fuente: Elaboración propia con datos de SIGE (Mineduc), abril 2025.

El cuadro precedente nos indica que, de los **1.825** alumnos matriculados al mes de abril de 2025, se estima que **1.288** son de origen mapuche, lo que representa aproximadamente un **71%** del total de la matrícula comunal.

8.7. Caracterización de la Vulnerabilidad Escolar (IVE)

Desde el año 2006, la Junta de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) ha medido la condición de vulnerabilidad del estudiante. A continuación, se presentan los resultados del Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) para el año 2025 en todos los establecimientos educacionales municipales.

Tabla 10: Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) por Establecimiento, 2025

N.º	Establecimiento	IVE %
1	Liceo Gregorio Urrutia	97%
2	Escuela Río Quillem	89%
3	Escuela Gabriela Mistral	90%
4	Escuela Especial Dame la Mano	0%
5	Escuela Trabunquille	100%
6	Escuela Quetre	100%
7	Escuela La Piedra	99%
8	Escuela El Capricho	99%
9	Escuela Rucatraro Alto	100%
10	Escuela Chacaico	100%
11	Escuela Reducción Panguelco	100%
12	Escuela Mañiucó	97%
13	Escuela Quinahue	100%
14	Escuela Huampomallín	95%
15	Escuela San Juan de Aillín	98%
16	Escuela Santa Margarita	100%
17	Escuela Trif-Trifco	100%
18	Escuela Pelantaro	97%
19	Escuela Fortín Ñielol	100%
20	Escuela Lluquente	100%
21	Escuela Nilpe	100%

Fuente: Junta de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), 2025.



8.8. Factores Influyentes y Proyección de Matrícula

Análisis de Factores Influyentes

La matrícula total del sistema municipal ha experimentado fluctuaciones en el último quinquenio, mostrando una tendencia general a la baja que se acentúa en el último año registrado (2025). Tras alcanzar un máximo de 2,019 estudiantes en 2023, la matrícula descendió a 1,825 en 2025.

El análisis por nivel educativo revela que la principal causa de esta tendencia es la disminución en la Educación Básica. La Educación Parvularia también muestra una contracción, mientras que la Educación Media (Científico-Humanista y Técnico-Profesional) ha logrado un crecimiento más sostenido.

A nivel de establecimientos, la situación es heterogénea. Mientras escuelas urbanas como Gabriela Mistral muestran un crecimiento robusto, otras como Río Quillem, La Piedra y Santa Margarita enfrentan una preocupante tendencia a la baja. Esta dinámica sugiere una concentración de la matrícula en ciertos establecimientos urbanos, en desmedro de varias escuelas rurales.

En cuanto a la distribución, el 66% de la matrícula se concentra en el sector urbano y solo el 34% corresponde al sector rural. Por género, existe un leve predominio masculino (52%) sobre el femenino (48%). Estos datos configuran un escenario complejo que exige acciones estratégicas urgentes en el PADEM 2026, enfocadas en la Revinculación y retención de estudiantes para asegurar la sostenibilidad y equidad de la oferta educativa comunal.

8.9. Proyección de Matrícula 2026

La proyección de la matrícula es un ejercicio de planificación fundamental que permite al sistema educativo comunal anticiparse a las demandas futuras y gestionar sus recursos de manera estratégica. Este análisis prospectivo constituye la base para la toma de decisiones críticas en áreas como la asignación de dotaciones, la planificación de infraestructura y la optimización de servicios de apoyo como el transporte escolar.

Tabla 11: Proyección de Matrícula por Establecimiento (2025-2026)

Establecimiento	Matrícula 2025	Proyección 2026	Variación
Escuela Rucatraro Alto	5	6	+1
Liceo Gregorio Urrutia	466	466	0
Escuela Río Quillem	316	316	0
Escuela La Piedra	117	115	-2
Escuela Mañiuco	39	35	-4
Escuela San Juan de Aillinco	108	112	+4
Escuela Llufluentue	21	19	-2
Escuela Trabunquille	3	3	+2
Escuela Quetre	21	21	0
Escuela El Capricho	111	112	+1
Escuela Chacaico	8	8	0

Establecimiento	Matrícula 2025	Proyección 2026	Variación
Escuela Reducción Pangueco	20	20	0
Escuela Quinahue	4	4	0
Escuela Huampomallin	38	38	0
Escuela Santa Margarita	30	30	0
Escuela Trif-Trifco	10	10	0
Escuela Pelantaro	34	36	+2
Escuela Fortín Ñielol	58	50	-8
Escuela Nilpe	9	9	0
Escuela Gabriela Mistral	392	399	+7
Escuela Dame La Mano	15	15	0
Total Sistema	1.825	1.824	-1

Fuente: Elaboración propia DAEM Galvarino en base a tendencias históricas y análisis demográfico.

8.10. Conclusión del Análisis de Proyección

La proyección para el año 2026 anticipa un **decrecimiento neto de 1 estudiante** en el sistema educativo municipal, alcanzando un total de 1,824 alumnos. Este incremento responde a las señales de descenso de matrícula histórica.

Esta proyección refuerza la necesidad de que el PADEM 2026 diseñe estrategias diferenciadas: por un lado, gestionar el crecimiento en los centros de mayor demanda y, por otro, implementar acciones de fortalecimiento y revitalización en las escuelas rurales con matrícula decreciente para asegurar su viabilidad y la equidad territorial.



9. Resultados Educativos

Esta sección presenta un análisis de los indicadores clave que miden el desempeño del sistema educativo comunal, abordando tanto la eficiencia interna de los establecimientos como los resultados en evaluaciones estandarizadas. Esta estadística no contempla a Escuela Especial Dame La Mano ni matrícula de Pre-básica ya que éstos no contemplan el sistema de promoción.

9.1. Eficiencia Interna: Aprobación, Reprobación y Retiro (2024)

Se presenta el porcentaje de aprobación y el número de reprobados de los establecimientos educacionales durante el año escolar 2024. Esta estadística no incluye a la Escuela Especial Dame La Mano ni la matrícula de Pre-básica, ya que no operan bajo un sistema de promoción.

Tabla 12: Indicadores de Eficiencia Interna por Establecimiento, Año Escolar 2024

N.º	Establecimiento	Matrícula General	% Alumnos Retirados	% Aprobación	N.º Reprobados
1	Escuela Río Quillem	293	3%	99%	2
2	Escuela Gabriela Mistral	386	6%	100%	0
3	Escuela Trabunquilem	6	0%	100%	0
4	Escuela Quetre	18	6%	100%	0
5	Escuela La Piedra	105	3%	99%	1
6	Escuela El Capricho	100	13%	100%	0
7	Escuela Rucatraro Alto	14	7%	100%	0
8	Escuela Chacaico	9	0%	100%	0
9	Escuela Reducción Pangueco	14	0%	100%	0
10	Escuela Mañiuco	44	11%	100%	0
11	Escuela Quinahue	4	0%	100%	0
12	Escuela Huampomallín	43	0%	100%	0
13	Escuela San Juan de Aillinco	91	8%	100%	0
14	Escuela Santa Margarita	33	3%	100%	0
15	Escuela Trif-Trifco	11	18%	100%	0
16	Escuela Pelantaro	37	3%	100%	0
17	Escuela Fortín Nielol	55	7%	100%	0
18	Escuela Llufluentue	24	17%	100%	0
19	Escuela Nilpe	10	0%	100%	0
20	Liceo Diurno	512	9%	98%	9
21	Adultos/Nocturno	29	41%	100%	0
Totales		1.838	7.36%	Aprox. 99%	12

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación

9.2. Análisis de Resultados de Eficiencia Interna

Los indicadores de eficiencia interna del año 2024 muestran un panorama de contrastes.

Fortalezas	Desafíos
• A nivel general, las tasas de aprobación son muy altas en la mayoría de los establecimientos, y la reprobación es un fenómeno acotado, concentrándose principalmente en el Liceo (9 casos) y la Escuela Río Quillem (2 casos).	• El índice de retiro de estudiantes es el punto crítico de atención. Si bien el promedio comunal es de 7.36%, existen casos preocupantes que demandan acción inmediata: • Educación de Adultos: Presenta un alarmante 41% de retiros, lo que amenaza gravemente la continuidad de las trayectorias educativas en esta modalidad. • Escuelas con Alta Tasa de Retiro: Establecimientos como Llufquentúe (17%), El Capricho (13%) y Trif-Trifco (18%) también presentan tasas muy por sobre la media.

Ilustración 1: Descripción de indicadores del año 2024.

En conclusión, si bien los altos índices de promoción son una señal positiva del trabajo pedagógico, el desafío para el PADEM 2026 será **abordar de manera frontal el ausentismo y la deserción escolar** para garantizar que todos los estudiantes que inician el año escolar puedan completarlo exitosamente.



10.Resultados de Aprendizaje: Pruebas SIMCE (2022-2024)

El SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Educación) es una evaluación estandarizada que mide los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con el Currículum Nacional. Su propósito es informar sobre el rendimiento educativo, identificar fortalezas y debilidades, y contribuir a la mejora continua. A continuación, se presentan los resultados históricos disponibles para la comuna, omitiendo los resultados del año 2021⁹.

Tabla 13: Resultados Históricos SIMCE por Nivel y Asignatura (2022-2024)

Nivel	Asignatura	2022	2023	2024
4° Año Básico	Lenguaje y Comunicación	251	263	254
	Matemática	227	241	239
6° Año Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	217
	Matemática	-	-	-
8° Año Básico	Lenguaje y Comunicación	-	-	-
	Matemática	-	-	-
2° Año Medio	Lenguaje y Comunicación	211	228	230
	Matemática	216	208	234

Fuente: Agencia de Calidad de la Educación.

10.1. Análisis de Resultados SIMCE

Los resultados de las pruebas SIMCE aplicadas entre 2022 y 2024 reflejan el esfuerzo de las comunidades educativas por la recuperación de aprendizajes tras la pandemia.

Educación Básica (4° Básico)	Se observa una tendencia general positiva. Matemática muestra un alza significativa en 2023, estabilizándose en 2024 con puntajes superiores a los de 2022. En Lenguaje , los resultados han fluctuado, pero se mantienen en niveles similares a los de pre-pandemia. La falta de datos en 6° y 8° Básico limita una visión completa del ciclo.
Educación Media (2° Medio)	Los resultados son particularmente alentadores. Se evidencia una trayectoria de mejora constante desde 2022. Destaca el alza de 18 puntos en Matemática y 19 puntos en Lenguaje entre 2022 y 2024. Este avance sostenido es un indicador muy positivo de la efectividad de las estrategias implementadas en el Liceo Gregorio Urrutia.

Ilustración 2: Resultados por tipo de Educación básica y Media.

El desafío para 2026 será consolidar estas mejoras y enfocar los esfuerzos en las áreas que aún presentan variabilidad, utilizando estos resultados como insumo clave para la planificación pedagógica.

⁹ No se rindió Simce por pandemia (2021). – No correspondió evaluación al curso o asignatura.

10.1.1. Resultados de Acceso a la Educación Superior (PAES)

En 2020, el sistema de admisión universitario transitó desde la Prueba de Selección Universitaria (PSU) a la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES), con el objetivo de crear un proceso más equitativo e inclusivo. La PAES se enfoca en evaluar competencias, es decir, la capacidad de los estudiantes para integrar y utilizar sus conocimientos y habilidades en diversos contextos.

A continuación, se presenta la evolución de los puntajes promedio obtenidos por los estudiantes del Liceo Gregorio Urrutia en las pruebas obligatorias.

Tabla 14: Evolución de Puntajes Promedio PAES - Liceo Gregorio Urrutia (Procesos de Admisión 2021-2024)

Prueba	Admisión 2021	Admisión 2022	Admisión 2023	Admisión 2024
Competencia Lectora	418.4	530	524.2	532.4
Competencia Matemática 1 (M1)	424.2	450	538.2	541

Fuente: DEMRE, Proceso de Admisión 2024.

10.1.2. Análisis de Resultados PAES

Los resultados de la PAES del Liceo Gregorio Urrutia muestran una **tendencia consistentemente positiva** en los últimos años, consolidando al establecimiento como una plataforma sólida para el acceso a la educación superior de los jóvenes de la comuna.

A nivel comunal, los puntajes del proceso de admisión 2024 reflejan un desempeño sólido, con un promedio de **532 puntos en Competencia Lectora** y **541 en Competencia Matemática 1**. Los resultados de este último proceso son especialmente notables en Matemática, coincidiendo con la tendencia de mejora observada en el SIMCE. Aunque el alza en Competencia Lectora es más gradual, la trayectoria general en ambas áreas es claramente ascendente, lo que evidencia un fortalecimiento en la preparación de los estudiantes para la educación superior.



11.Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED)

El SNED es un sistema que evalúa a los establecimientos educacionales subvencionados del país, reconociendo a aquellos que demuestran un desempeño de excelencia. Se basa en criterios como efectividad, superación, iniciativa, mejoramiento de las condiciones laborales, igualdad de oportunidades y participación de la comunidad educativa.

El reconocimiento a través del SNED es un indicador clave de la calidad y la buena gestión de una comunidad educativa. Para el período vigente, los siguientes establecimientos de la comuna han sido distinguidos con la Subvención por Desempeño de Excelencia Académica.

Tabla 15: Establecimientos Beneficiarios de la Subvención por Desempeño de Excelencia (SNED)

Establecimiento	Subvención Asignada
Escuela El Capricho	100%
Escuela Huampomallin	100%
Escuela La Piedra	60%
Escuela San Juan de Aillinco	60%

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación

11.1. Análisis y Conclusión

El reconocimiento de cuatro establecimientos, dos de ellos con el 100% de la subvención, evidencia la existencia de focos de excelencia en la red municipal. **Se destaca la notable trayectoria de la escuela Huampomallin, que por 18 años consecutivos ha mantenido esta asignación**, un testimonio de su gestión sostenida y de alta calidad.

Estos resultados positivos deben servir como un modelo y un incentivo para la mejora continua en todo el sistema educativo comunal.



12. Análisis de la Sostenibilidad Financiera

Un componente crítico del diagnóstico estratégico es el análisis de la sostenibilidad financiera que respalda la operación del sistema educativo comunal. El modelo de financiamiento en Chile, basado en una subvención por asistencia media, presenta desafíos estructurales significativos para una comuna con alta ruralidad y fluctuaciones de matrícula como Galvarino.

12.1. Déficit Estructural y Presión sobre las Subvenciones

El principal nudo crítico que enfrenta el sistema es un **déficit operativo estructural**. Los ingresos recibidos por la Subvención Escolar General son insuficientes para cubrir los gastos fijos de operación, principalmente las remuneraciones del personal.

Según el análisis financiero a mayo de 2025, el gasto exclusivo en sueldos representa un **120% del total de ingresos** por esta vía. Esto significa que la totalidad de la subvención general, más un 20% adicional cubierto por otras fuentes, se destina exclusivamente al pago de remuneraciones, dejando una nula capacidad para financiar otros gastos operativos o de mejoramiento pedagógico.

Si bien el sistema recibe recursos adicionales, estos también se ven fuertemente presionados por los costos de personal:

Subvención Escolar Preferencial (SEP)

- Del total de ingresos proyectados para 2026, un **67% se destinará a sueldos**, quedando solo un 33% para la adquisición de recursos y servicios pedagógicos destinados a los estudiantes prioritarios.

Programa de Integración Escolar (PIE)

- La situación es aún más crítica. El **80% del presupuesto se asigna a remuneraciones** de los equipos de especialistas, limitando severamente la inversión en materiales y apoyos técnicos.

Subvención Pro-Retención

- Estos fondos, con un total de **\$68.078.443**, se destinan en su **totalidad a financiar el transporte escolar**, una medida esencial para garantizar la asistencia pero que agota por completo los recursos.

ilustración 3: Distribución del gasto en las subvenciones.

12.2. Consecuencias para la Planificación del PADEM 2026

Este escenario de alta rigidez presupuestaria es el principal desafío que enfrenta la gestión educativa de Galvarino. La tendencia a la baja en la matrícula de las escuelas rurales agudiza este problema, ya que los ingresos disminuyen mientras los costos fijos de personal aumentan.

Para garantizar la viabilidad del servicio educativo, la planificación estratégica del PADEM 2026 debe, de manera ineludible, proponer acciones concretas para abordar este déficit. Medidas como la **reestructuración de la red de escuelas rurales** (incluyendo la fusión de cursos o el eventual cierre de establecimientos con matrículas extremadamente bajas) y la **optimización de las dotaciones**, no son solo una posibilidad, sino una necesidad para asegurar la sostenibilidad del sistema y poder concentrar los recursos en mejorar la calidad de la educación para la mayoría de los estudiantes de la comuna.

13. Programas y Servicios Educativos

13.1. Programa de Integración Escolar

El Programa de Integración Escolar (PIE), como estrategia inclusiva del Ministerio de Educación, tiene por finalidad entregar apoyos especializados para asegurar que todos los estudiantes, especialmente aquellos con necesidades educativas especiales, puedan participar, aprender y progresar en igualdad de oportunidades. Esto se logra mediante recursos humanos y materiales adaptados, estrategias pedagógicas diversificadas y la colaboración activa de equipos multidisciplinares, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad educativa en nuestros establecimientos.

Las Necesidades Educativas Especiales (NEE) se definen en función de los apoyos y ayudas especializadas adicionales o extraordinarias que requieren algunos estudiantes para acceder y progresar en el currículo y que, de no proporcionarles, verían limitadas sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Necesidades Educativas Permanentes: Las necesidades educativas especiales permanentes son aquellas necesidades que presentan algunos estudiantes durante toda su escolaridad debido a condiciones de discapacidad o trastornos que afectan su aprendizaje de manera duradera o a largo plazo. Estas necesidades requieren un enfoque educativo adaptado y especializado que facilite el acceso al currículo y la participación plena en la vida escolar.

Necesidades Educativas Transitorias: Las necesidades educativas transitorias son aquellas que surgen de situaciones temporales diagnosticadas por un profesional competente y que necesitan ayuda y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado periodo de su escolarización (Decreto 170, 2009, MINEDUC), son necesidades que, generalmente, se resuelven con el tiempo o con el tratamiento adecuado, y el estudiante puede volver a su nivel educativo habitual una vez que la situación que las provoca se supera.

El Municipio de Galvarino a través del Departamento de Educación está comprometido con el apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales a través del Programa de Integración Escolar (PIE). Desde el año 2011, el municipio ha trabajado para eliminar barreras en el aprendizaje y promover la participación activa, fortaleciendo así comunidades educativas inclusivas.

Son 16 los establecimientos que cuentan con Programa PIE, se encuentran a continuación:

Escuela Gabriela Mistral	Escuela Río Quillem	Liceo Gregorio Urrutia	Escuela La Piedra	Escuela El Capricho	Escuela San Juan de Aillenco	Escuela Mañiuco	Escuela Portín Nielol
Escuela Huampomallin	Escuela Santa Margarita	Escuela Lluquentue	Escuela Pelantaro	Escuela Panguco	Escuela Trif Trifco	Escuela Quetre	Escuela Rucatraro Alto

Ilustración 4: Listado con Establecimientos con Programa PIE.

13.2. Caracterización del Programa de Integración Escolar (PIE)

El Programa de Integración Escolar de la comuna de Galvarino para el año 2025 ha identificado y atendido a estudiantes que presentan diversas Necesidades Educativas Especiales (NEE), tanto de carácter transitorio como permanente. Estas necesidades se han clasificado siguiendo la normativa vigente del Ministerio de Educación, lo que permite organizar la labor de los equipos PIE en función de criterios técnicos y pedagógicos.

La detección, evaluación y seguimiento de dichos diagnósticos se realiza a través de la participación activa de profesionales competentes, tales como fonoaudiólogos/as, psicólogos/as, educadores/as diferenciales, terapeutas ocupacionales y médicos especialistas. Su trabajo no solo asegura una evaluación rigurosa, sino que también posibilita la implementación de planes de intervención oportunos, individualizados y contextualizados.

De esta manera, el PIE en Galvarino articula estrategias de intervención pedagógica y terapéutica que favorecen la inclusión, el desarrollo integral y la trayectoria educativa de los estudiantes, fortaleciendo el compromiso comunal con la equidad educativa.

A continuación, se detalla la distribución de los estudiantes atendidos por el programa durante el año 2025, clasificados por tipo de Necesidad Educativa Especial (NEE).

Tabla 16: Desglose de Diagnósticos PIE por Necesidad Educativa, Año 2025

Tipo de NEE	Diagnóstico Específico	N.º Estudiantes	Total
Necesidad Educativa Permanente (NEP)	Discapacidad Intelectual (DI)	102	159
	Trastorno del Espectro Autista (TEA)	53	
	Síndrome de Down (SD)	1	
	Discapacidad Múltiple (Disc. Múltiple)	2	
	Discapacidad Auditiva (HS)	1	
Necesidad Educativa Transitoria (NET)	Funcionamiento Intelectual Límite (FIL)	172	438
	Trastorno del Lenguaje (TL)	148	
	Dificultad Específica del Aprendizaje (DEA)	79	
	Trastorno por Déficit Atencional (TDA)	39	
Total estudiantes PIE comunal			597

Fuente: Registros PIE, Departamento de Educación Municipal de Galvarino, 2025.

ⁱ **Nota:** El diagnóstico e intervención son realizados por un equipo multidisciplinario que incluye, según corresponda: Médico neurólogo, oftalmólogo, otorrinolaringólogo, psicólogo/a, pediatra, psiquiatra, médico familiar, fonoaudiólogo/a, profesor/a diferencial y psicopedagogo/a.

13.3. **Análisis Comparativo y Evolución de la Cobertura (2024-2025)**

Para contextualizar la evolución del programa, a continuación se resumen los datos consolidados del año 2024, los cuales sirven de base para el análisis de tendencias.

Tabla 17: Resumen de Diagnósticos PIE, Año 2024

Diagnóstico / Categoría	N.º Estudiantes 2024
Total Estudiantes PIE	566
Necesidades Educativas Permanentes (NEP)	163
↳ Discapacidad Intelectual (DI)	108
↳ Trastorno del Espectro Autista (TEA)	49
↳ Síndrome de Down (SD)	3
↳ Discapacidad Múltiple	2
↳ Discapacidad Auditiva (HS)	1
Necesidades Educativas Transitorias (NET)	403
↳ Funcionamiento Intelectual Límitrofe (FIL)	173
↳ Trastorno del Lenguaje (TEL)	132
↳ Dificultad Específica del Aprendizaje (DEA)	76
↳ Trastorno por Déficit Atencional (TDA)	22

Fuente: Registros PIE, Departamento de Educación Municipal de Galvarino, 2025.

13.3.1. Análisis de la Evolución

Al comparar ambos períodos, se observa que el PIE de Galvarino ha **incrementado su cobertura en 31 estudiantes**, pasando de 566 en 2024 a **597 en 2025**. Este crecimiento se debe principalmente al aumento en diagnósticos de Necesidades Educativas Transitorias (NET), especialmente en **Trastorno del Lenguaje (TL)** y **Trastorno por Déficit Atencional (TDA)**.

En contraste, las Necesidades Educativas Permanentes (NEP) se mantienen relativamente estables. Esta tendencia refleja una creciente demanda de apoyos transitorios en la comuna, lo que requiere reforzar el trabajo de fonoaudiólogos/as y psicopedagogos/as, mientras que los diagnósticos permanentes mantienen una necesidad de atención sostenida y constante.

13.3.2. Foco Estratégico: Desafíos en la Atención de Estudiantes con TEA

Si bien los registros muestran un aumento moderado de estudiantes con Trastorno del Espectro Autista (TEA) entre 2024 (49 casos) y 2025 (53 casos), se observa una **tendencia de mayor concentración en las escuelas urbanas**. Este fenómeno ha generado la necesidad de fortalecer los apoyos otorgados a estudiantes con NEE Permanentes en contextos de mayor matrícula.

De acuerdo con las orientaciones ministeriales, los estudiantes con NEEP requieren una atención diferenciada, lo que implica que los profesores diferenciales deben destinar un **mínimo de 3 horas pedagógicas semanales por estudiante**. La presencia creciente de estudiantes con TEA en los centros urbanos demanda no solo mayor tiempo de dedicación directa, sino también adecuaciones curriculares, apoyos especializados y un intenso trabajo colaborativo.

En este sentido, se manifiesta la **urgencia de reforzar la dotación de profesionales** (profesores diferenciales, psicólogos/as, fonoaudiólogos/as) y asegurar las condiciones de financiamiento y organización que permitan dar cumplimiento efectivo a la normativa, garantizando así la inclusión y el pleno desarrollo de los aprendizajes de estos estudiantes.

13.3.3. Proceso Excepcional de Ingreso PIE (Cartilla N.º 3, MINEDUC)

El proceso de ingreso excepcional al Programa de Integración Escolar (PIE) 2025 corresponde a una vía extraordinaria que permite incorporar a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes (NEEP) por sobre el límite de dos por curso. Este mecanismo, regulado por el **Artículo 94 del Decreto Supremo N.º 170**, busca garantizar la equidad y la permanencia de los estudiantes en el sistema escolar. En Galvarino, dos establecimientos han utilizado esta vía. La solicitud se encuentra **pendiente de aprobación** por parte de la SEREMI de Educación.

Tabla 18: Estudiantes en Proceso Excepcional de Ingreso PIE, 2025

Establecimiento	N.º Estudiantes	Diagnósticos
Escuela Río Quillem	2	Discapacidad Intelectual Leve (DIL)
Escuela Gabriela Mistral	5	Discapacidad Intelectual Leve (DIL) y Trastorno del Espectro Autista (TEA)

Fuente: Registros PIE, DAEM Galvarino, 2025.

13.3.4. Distribución de Estudiantes y Recursos Profesionales PIE

La siguiente tabla detalla el número de estudiantes atendidos por el PIE en cada establecimiento durante 2025, así como los recursos humanos profesionales asignados para brindar el apoyo necesario.

Tabla 19: Desglose de Estudiantes y Recursos Profesionales PIE por Establecimiento, 2025

Establecimiento	Estudiantes PIE	Coord. ¹⁰	Ed. Di ¹¹	Psicólogo	Fono ¹²	T.O ¹³	T.S ¹⁴	Téc. Di ¹⁵	Psicoped ¹⁶
Escuela Gabriela Mistral	122	1	5	1	2	-	-	-	2
Escuela Río Quillem	90	1	5	1	2	1	1	-	1
Liceo Gregorio Urrutia	81	1	5	2	1	-	-	-	-
Escuela La Piedra	48	1	3	2	1	-	-	-	1
Escuela El Capricho	57	1	3	1	1	-	-	1	-
Escuela San Juan de Aillinco	42	1	3	1	1	-	-	-	-
Escuela Mañiuco	23	1	2	1	1	-	-	-	-
Escuela Fortín Ñielol	32	1	2	1	1	-	-	-	-
Escuela Huampomallin	21	1	1	1	1	-	-	-	-
Escuela Santa Margarita	18	1	1	1	1	-	-	-	-
Escuela Llufluentue	16	1	1	1	1	-	-	-	-
Escuela Pelantaro	18	1	1	1	1	-	-	-	1
Escuela Pangueco	6	1	1	1	1	-	-	-	-
Escuela Trif-Trifco	8	-	1	-	-	-	-	-	-
Escuela Quetre	9	-	1	1	-	-	-	-	-
Escuela Rucatraro Alto	6	-	1	1	-	-	-	-	-
Total	597	13	36	17	15	1	1	1	5

Fuente: Registros PIE, DAEM Galvarino, 2025

¹⁰ Coordinador(a)

¹¹ Educador(a) Diferencial

¹² Fonoaudiólogo(a)

¹³ Terapeuta Ocupacional

¹⁴ Trabajador(a) Social

¹⁵ Técnico(a) en Educación Diferencial

¹⁶ Psicopedagogo(a)

13.3.5. Síntesis de la Cobertura PIE 2025

El análisis de la tabla permite extraer varias conclusiones clave sobre la estructura del PIE en la comuna:

Concentración Urbana	Equipo Base	Recursos Especializados	Desafío Rural
Los tres establecimientos urbanos más grandes (Gabriela Mistral, Río Quillem y el Liceo Gregorio Urrutia) concentran 293 de los 597 estudiantes PIE, lo que equivale al 49% del total de la matrícula del programa. Consecuentemente, en ellos se asigna la mayor cantidad de recursos profesionales.	La mayoría de los establecimientos cuenta con un equipo base compuesto por Educador(a) Diferencial, Psicólogo(a) y Fonoaudiólogo(a), lo que refleja las necesidades de apoyo más recurrentes.	Profesionales como Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social y Técnico Diferencial son recursos escasos en la red, presentes solo en uno o dos establecimientos, lo que sugiere un modelo de atención centralizado para casos específicos.	Las escuelas rurales con menor matrícula, como Trif-Trifco, Quetre y Rucatraro Alto, cuentan con una dotación mínima de profesionales y operan sin un coordinador PIE asignado, lo que evidencia el desafío logístico de entregar un apoyo integral en contextos de mayor aislamiento.

Ilustración 5: Síntesis de la Cobertura del Programa de Integración Escolar (PIE), Año 2025.

13.3.6. Modelo de Apoyo y Asignación de Horas PIE

La provisión de horas de apoyo a través del PIE es fundamental para la inclusión efectiva de los estudiantes. La normativa vigente establece los siguientes parámetros para los cursos con Jornada Escolar Completa Diurna (JECD):

- Se debe proveer un mínimo de **10 horas cronológicas de apoyo por curso** por cada grupo de hasta 5 estudiantes, distribuidas entre los distintos profesionales.
- Adicionalmente, por cada estudiante con **Necesidades Educativas Permanentes (NEEP)**, se deben agregar **3 horas cronológicas de apoyo adicional**, conforme a la Resolución Exenta N.º467 de 2018¹⁷. Cada establecimiento es responsable de organizar y distribuir la carga horaria de los profesionales del PIE para garantizar una respuesta educativa oportuna y de alta calidad. La correcta aplicación de esta normativa es un pilar para la planificación de las dotaciones en el PADEM 2026, asegurando que los recursos se alineen con las necesidades reales de los estudiantes.

¹⁷ Fuente: <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2018/04/REX-467-2018-complementa-1628-2017.pdf>

13.4. Valoraciones Médicas del Programa (2025)

Durante el año 2025, se gestionaron un total de **437 valoraciones médicas** para los estudiantes con necesidades educativas especiales de los 16 establecimientos con convenio PIE, además de 11 valoraciones para la Escuela Dame la Mano.

Estas evaluaciones, cruciales para el diagnóstico y seguimiento, fueron realizadas por los siguientes profesionales especialistas:

- **Dr. Pablo Cabrera Ortiz:** Médico Pediatra.
- **Dra. Pía Soto Jorquera:** Médico Psiquiatra Infantil y de la Adolescencia.

Tabla 20: Desglose de Valoraciones Médicas PIE por Establecimiento y Profesional, 2025

Establecimiento Educativo	Dr. Pablo Cabrera (Pediatra)	Dra. Pía Soto (Psiquiatra)	Total por Establecimiento
Escuela Rucatraro Alto	6	1	7
Liceo Gregorio Urrutia	46	4	50
Escuela Río Quillem	35	42	77
Escuela La Piedra	27	9	36
Escuela Mañiuco	3	6	9
Escuela San Juan de Aillinco	25	6	31
Escuela Lluquientue	9	5	14
Escuela Quetre	4	2	6
Escuela El Capricho	28	10	38
Escuela Reducción Panguco	2	3	5
Escuela Huampomallin	10	5	15
Escuela Santa Margarita	8	2	10
Escuela Trif-Trifco	6	2	8
Escuela Pelantaro	3	5	8
Escuela Fortín Nielol	22	1	23
Escuela Gabriela Mistral	62	27	89
Escuela Dame la Mano	-	11	11
Total por Profesional	296	141	437

Fuente: Registros PIE, DAEM Galvarino, 2025.

El número total de valoraciones (437) es inferior al total de estudiantes PIE (597), lo cual se explica porque, conforme a la normativa, estas se efectúan cada dos años, ya sea como control de salud general o como diagnóstico específico para casos de TEA y TDA.

13.5. Objetivos y Proyecciones del Programa de Integración Escolar (PIE)

Objetivo General: Contribuir al mejoramiento continuo del sistema educativo, eliminando barreras para el aprendizaje de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) y capacitando a los profesionales para enfrentar los nuevos desafíos y diagnósticos que se presenten.

Objetivos Específicos:

- **Fortalecer los Conocimientos de los Profesionales:** Potenciar las competencias de todo el equipo en la atención e intervención de estudiantes con NEE en la comuna.
- **Colaboración con Equipos Directivos:** Apoyar a las directivas en la coordinación con los profesionales del PIE para abordar eficazmente las necesidades de los estudiantes.
- **Desarrollo de Prácticas Pedagógicas Inclusivas:** Promover estrategias de enseñanza que favorezcan la inclusión y el aprendizaje significativo en el aula.
- **Fomento de la Colaboración Docente-PIE:** Estimular el trabajo conjunto entre docentes de aula y profesionales del PIE a través de prácticas inclusivas.
- **Apoyo Itinerante en Escuelas Rurales:** Fomentar la contratación de profesionales itinerantes para atender a las escuelas rurales que carecen de personal PIE permanente.

13.5.1. Conclusión y Desafíos Futuros

El diagnóstico del PIE revela un programa en expansión, con una cobertura que creció a **597 estudiantes** en 2025. Los desafíos para el PADEM 2026 se centran en dos áreas clave: por un lado, gestionar el **crecimiento de las Necesidades Educativas Transitorias (73% del total)**, que demanda un refuerzo de profesionales específicos como fonoaudiólogos y psicopedagogos; y por otro, fortalecer los apoyos para las **Necesidades Educativas Permanentes (27%)**, especialmente ante la concentración de casos de **Trastorno del Espectro Autista (TEA)** en los centros urbanos.

En este contexto, los objetivos planteados buscan responder directamente a estas realidades, fortaleciendo las capacidades del equipo profesional y las prácticas inclusivas para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes del programa.

14. Programa de Convivencia Escolar

La convivencia educativa se define como el conjunto de interacciones y relaciones que se desarrollan dentro de los espacios de un establecimiento educacional, los cuales actúan como contextos de aprendizaje continuo sobre cómo convivir. Cada miembro de la comunidad educativa, ya sea docente, estudiante o personal de apoyo, cumple simultáneamente el rol de enseñante y aprendiz en este proceso de convivencia. En línea con la nueva política educativa, la gestión educativa tiene como objetivos "instalar el cuidado colectivo, la promoción, la prevención, la sensibilización y el buen vivir", con un enfoque centrado en la inclusión y la promoción de valores como el respeto, la aceptación de la diversidad, la tolerancia y la no discriminación.

14.1. La situación actual

El contexto actual ha impactado profundamente en todas las dimensiones de la vida de las personas. El estrés prolongado, la incertidumbre y los cambios drásticos en el estilo de vida, en las formas de relacionarse, trabajar, aprender, enseñar, comunicar y acompañar han generado efectos significativos en la comunidad educativa.

14.2. Propósito General

El propósito principal de la Unidad de Convivencia Educativa es orientar y apoyar la creación de mesas de trabajo con redes de apoyo, con el fin de fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje y la gestión de la convivencia educativa en cada establecimiento educacional y en los Jardines Infantiles VTF.

14.2.1. Objetivos Específicos

Para alcanzar el propósito general mencionado, la Unidad de Convivencia Educativa se plantea los siguientes objetivos específicos:

1. **Orientar** a los equipos de convivencia de los establecimientos educacionales para que generen acciones que contribuyan a un clima escolar favorable, enfocándose en la prevención, promoción y difusión dentro de las comunidades educativas a través de sus Planes de Gestión de la Convivencia Educativa.
2. **Apoyar** a los encargados de convivencia educativa designados por cada director, mediante la realización de capacitaciones formativas y de actualización. Estas capacitaciones también se extenderán a las comunidades educativas en función de las necesidades detectadas.
3. **Promover** el trabajo intersectorial consolidando mesas de trabajo con redes de apoyo que contribuyan a la gestión de la convivencia educativa en la comuna.
4. **Difundir y mantener actualizados** a los equipos de convivencia educativa en relación con las normativas vigentes, ofertas programáticas y protocolos de actuación actualizados.

La convivencia educativa es un proceso dinámico, cotidiano y complejo que requiere de la actualización constante de los encargados y del compromiso de todos los actores de la comunidad educativa. Reconociendo que la convivencia se gestiona de manera intencionada, la Unidad de Convivencia Escolar se dedica a promover formas de convivencia que favorezcan relaciones basadas en el respeto, la inclusión y la

participación democrática, con el objetivo último de contribuir al desarrollo integral de cada estudiante de la comuna.

14.3. Red de Infancia

Objetivo General

- Promover un desarrollo integral entre los y las estudiantes fortaleciendo sus habilidades, aptitudes y competencias.

Objetivos Específicos

- Coordinar un trabajo colaborativo con redes de apoyo que ayuden en la gestión curricular procurando un apoyo continuo y sistemático a los establecimientos.
- Acompañar técnico-pedagógico de los establecimientos educacionales.
- Desarrollar y potenciar temáticas de infancia comunal y gestión institucional.

Ilustración 6: Objetivos Estratégicos de la Red de Infancia Comunal.

14.3.1. Subprogramas en que Interviene la Infancia y el Apoyo UTP

1. Programas Educativos No Convencionales (CECI-JUNJI): Coordinar y Apoyar el centro educativo cultural de la Infancia (CECI), en colaboración con JUNJI.
2. Coordinación Pedagógica de Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF): Apoyar la gestión pedagógica en los jardines infantiles administrados a través de la modalidad de transferencia de fondos.
3. Apoyo UTP en Redes Educativas: Facilitar la articulación de los establecimientos educacionales con la DEPROV y otros organismos pertinentes.
4. Coordinación y Articulación de Programas de Infancia: Colaborar con otros programas de infancia gestionados por DIDECO, DSM y otras entidades, para asegurar un enfoque integral en el desarrollo infantil.
5. Coordinación de Becas Tics: Gestionar la entrega y seguimiento de becas tecnológicas para estudiantes, facilitando el acceso a recursos digitales que apoyen su aprendizaje.

15. Programa de Educación Intercultural Bilingüe

La implementación del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB), en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación ha brindado una invaluable oportunidad de fomentar el reconocimiento, respeto y protección de las culturas e idiomas indígenas. Los establecimientos que han establecido el convenio con el Programa de Educación Intercultural Bilingüe se han convertido en espacios de encuentro y diálogo intercultural, donde se valora y respeta la diversidad lingüística y cultural de nuestra región.

La colaboración entre la Municipalidad y el Ministerio de Educación ha permitido que estos establecimientos integren en sus prácticas educativas valores de interculturalidad y bilingüismo. A través de enfoques pedagógicos inclusivos y respetuosos de las identidades culturales, se promueve una educación enriquecedora que trasciende las fronteras del aula y abraza la riqueza de nuestras raíces.

Tabla 21: Dotación de Horas del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) por Establecimiento.

N.º	Establecimientos	RBD
1	Escuela Lluqñentue	6714-8
2	Escuela Huampomallin	6725-3
3	Escuela Nilpe	6739-3
4	Escuela Reducción Panguco	6721-0
5	Escuela Trif-Trifco	6728-8
6	Escuela Pelantaro	6731-8
7	Escuela Rucatraro Alto	5480-1
8	Escuela Quinahue	6722-9
9	Escuela Chacaico	6719-9
10	Escuela Trabunquille	6715-6
11	Escuela Quetre	6716-4
12	Liceo Gregorio Urrutia	6708-3

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM)

La implementación exitosa del Programa de Educación Intercultural Bilingüe ha demostrado que la coexistencia y el respeto entre diferentes culturas enriquecen la experiencia educativa de todos los estudiantes y miembros de la comunidad escolar. Estamos convencidos de que este es un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa, donde cada individuo se sienta valorado y representado.

En un esfuerzo por preservar y enriquecer la riqueza cultural de los pueblos originarios ancestrales, el **Decreto Supremo N°301/2018**¹⁸ ha desempeñado un papel fundamental al habilitar y regular la implementación de la Asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales (LYCPOA). Este instrumento normativo establece las bases para una educación inclusiva y respetuosa de las identidades indígenas en el ámbito educativo.

¹⁸ Calidad de Educador Tradicional: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1120543>



Implementación de Asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales vigente en 2025.

Tabla 22: Cobertura Curricular y Dotación de Horas de la Asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios, Año 2025.

N.º	Establecimientos	Cursos	N.º Horas
1	Escuela Llufquentue	1º a 8º básico	15
2	Escuela Huampomallin	1º a 8º básico	16
3	Escuela Nilpe	1º a 6º básico	12
4	Escuela Pangueco	1º a 8º básico	13
5	Escuela Trif-Trifco	1º a 8º básico	12

N.º	Establecimientos	Cursos	N.º Horas
6	Escuela Pelantaro	1º a 8º básico	16
7	Escuela Rucatraro Alto	1º a 6º básico	12
8	Escuela Quinahue	1º a 6º básico	12
9	Escuela Chacaico	1º a 8º básico	12
10	Escuela Trabunquille	1º a 6º básico	12
11	Escuela Quetre	1º a 8º básico	13
12	Liceo Gregorio Urrutia ¹⁹	7º a 8º básico y 3º a 4º medio	12
13	Escuela La Piedra	1º a 8º básico	30
14	Escuela San Juan Aillinco	1º a 8º básico	32
15	Escuela Río Quille	1º a 8º básico	37
16	Escuela Gabriela Mistral	1º a 8º básico	22-37
17	Escuela El Capricho	1º a 8º básico	38
18	Escuela Santa Margarita	1º a 8º básico	23
19	Escuela Fortín Nielol	1º a 8º básico	38
20	Escuela Mañiuco	1º a 8º básico	24

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.



¹⁹ Nota: Liceo Gregorio Urrutia implementa la asignatura de "Lengua Indígena y Talleres de Interculturalidad"

16. Programa de Residencia Familiar Estudiantil

El Programa de Residencia Familiar Estudiantil (PRFE) tiene como objetivo favorecer el acceso, mantención y término en el sistema educacional para estudiantes de enseñanza básica y media en situación de vulnerabilidad social y aislamiento geográfico. Este programa ofrece estadía permanente en el hogar de una familia tutora, que brinda condiciones adecuadas de comodidad para los estudiantes. Dado el alto nivel de vulnerabilidad social de los beneficiarios, el PRFE incluye componentes de promoción y prevención en áreas de alto riesgo social y de autocuidado.

Este año, se nos ha asignado un cupo para 5 estudiantes becados, de los cuales este año postularon 4 estudiantes, pero solo 3 están haciendo uso del beneficio, todos provenientes de sectores rurales apartados de la zona urbana de la comuna de Galvarino. Como entidad, nos aseguramos de ubicar a las estudiantes becadas en hogares de mamás tutoras que cumplen con el perfil adecuado, con el objetivo de proporcionarles el mayor bienestar posible. Esto incluye apoyo con materiales escolares, actividades para desarrollar sus aptitudes, y el fortalecimiento de su autoestima y emociones.

Objetivo General del Programa: Contribuir y colaborar en los procesos de igualdad de oportunidades educativas brindando condiciones básicas de alimentación, alojamiento, y apoyo afectivo y pedagógico tanto a las alumnas beneficiarias como a las familias tutoras y las familias de origen.

Objetivos Específicos del Programa

- Mantener el correcto desarrollo del programa PRFE: Garantizar la entrega oportuna de información a las estudiantes, mamás tutoras, familias de origen y JUNAEB.
- Realizar seguimiento permanente: Asegurar que las mamás tutoras cumplan con las normativas exigidas por el programa.
- Fortalecer el desarrollo académico: Potenciar las habilidades y competencias de las estudiantes becadas de acuerdo a sus condiciones personales.
- Reforzar el vínculo psicosocial: Fomentar la conexión de las estudiantes con las redes de apoyo, ya sea a nivel familiar, con mamás tutoras o con su comunidad educativa.
- Fomentar la ciudadanía crítica y responsable: Impulsar acciones que promuevan un análisis crítico, respetuoso e inclusivo, respetando los derechos y deberes de la ciudadanía.

Actividades Anuales

- Prestación de mamás tutoras: Establecer vínculos y comunicación entre alumnas, familias de origen y mamás tutoras.
- Visitas domiciliarias y contacto telefónico con mamás tutoras: Supervisar el cumplimiento de su rol.
- Visitas domiciliarias y contacto telefónico con familias de origen: Presentar los lineamientos para el año escolar.
- Acompañamiento y seguimiento escolar: Monitorear el desarrollo pedagógico de las estudiantes.
- Actualización de la documentación: Mantener al día los registros requeridos por el PRFE.
- Adquisición de materiales de apoyo escolar y de oficina: Proveer útiles necesarios para el funcionamiento del programa.
- Actualización de informes socioeconómicos y psicológicos.

- Declaración de asistencia mensual de estudiantes becadas.
- Rendición de planillas de pago mamás tutoras en SIB.
- Rendición de gastos en SISREC.
- Informes mensuales de planes de trabajo.
- Participación en reuniones y capacitaciones convocadas por JUNAEB.
- Taller sobre violencia de género.
- Taller sobre apoyo y contención emocional.
- Taller sobre conductas suicidas.
- Taller de acoso escolar.
- Taller de prevención y cuidado de salud sexual.
- Taller de orientación para la elección de estudios superiores.

A través del convenio anual con JUNAEB, se nos entrega un aporte de \$595.200, que se distribuye en dos remesas, para financiar las actividades del plan de trabajo con los estudiantes becados. Además, cada familia tutora recibe un aporte de \$134.800 por estudiante becado. Actualmente, el programa cuenta con 2 familias tutoras. El aporte total de JUNAEB asciende a \$4.642.200.

17. Programa Extraescolar

La Unidad Extraescolar en la comuna de Galvarino se creó en respuesta a la necesidad de integrar más allá de lo académico en la formación de los estudiantes, reconociendo que el desarrollo integral involucra diversas áreas del ser humano. Esta unidad busca proporcionar un espacio para el desarrollo y proyección de habilidades en ámbitos deportivos, recreativos, artísticos, culturales y de actividad física. A lo largo de su historia, la Unidad Extraescolar ha promovido la importancia del deporte, las artes y la cultura como pilares fundamentales para fortalecer las capacidades físicas, emocionales y sociales de los estudiantes.

El Objetivo del Programa Extraescolar es planificar, proyectar, programar, desarrollar, ejecutar y evaluar actividades en las áreas deportivas, recreativas, artísticas y culturales a nivel comunal en diferentes categorías, potenciando el rol de cada escuela como una organización humana al servicio de la educación integral del estudiante. Contribuyendo a la formación de personas integrales desarrollando sus potencialidades y habilidades a través de la educación extraescolar y así mejorar la convivencia escolar. Considerando un enfoque multidisciplinario y diverso en el desarrollo de las actividades educativas para los estudiantes. Este compromiso se traduce en una variedad de programas que cubren deportes, arte, y cultura. Llevándolos a cabo durante el tiempo libre y en horarios de talleres JEC de los alumnos. Cada una de estas actividades está diseñada para el desarrollo integral de los alumnos de la comuna.

Las actividades planificadas para el año 2026 incluyen:

1. Encuentro Intercomunal Escolar de Karate
2. Certamen Comunal de Cueca Escolar: Enseñanza Básica Huasa, Básica Campesina y Enseñanza Media.
3. Juegos Escolares Rurales
4. Juegos Deportivos Escolares: Fútbol, Básquetbol, Balonmano, Karate, Tenis de Mesa, Ajedrez y Fútbol.

17.1. Mantenimiento de Talleres Escolares

Programa de Deportes en disciplinas como Fútbol, Básquetbol, Tenis de Mesa, Karate, Boxeo, entre otros. La Unidad Extraescolar continúa evolucionando para satisfacer las diversas necesidades de nuestros estudiantes y establecimientos municipales. Estas acciones contribuyen a ofrecer una educación más completa e inclusiva, preparando a nuestros alumnos con mejores herramientas para enfrentar los desafíos del futuro.

La expansión y diversificación de los talleres deportivos y culturales proyectados subraya el compromiso de la comuna con una educación integral que promueve el desarrollo físico, emocional y cultural de los estudiantes. Al ofrecer una amplia gama de actividades, como fútbol, básquetbol, tenis de mesa, karate y ajedrez, se fortalece la misión educativa de la comuna, orientada a formar jóvenes no solo en el ámbito académico, sino también en la adquisición de habilidades y competencias que les permitan enfrentar con éxito los desafíos de la vida moderna. Esta estrategia reafirma la importancia de proporcionar un entorno educativo que fomente el crecimiento integral de cada estudiante, preparándose para ser ciudadanos activos y versátiles en su comunidad.



18. Programa de Alimentación Escolar

En sus 53 años de vida, JUNAEB se ha consolidado como una plataforma de bienestar para millones de estudiantes y sus familias, acompañándolos desde su ingreso al sistema hasta la educación superior. Lo que en sus inicios se focalizaba en la entrega de alimentación, hoy es un modelo reconocido internacionalmente por su integralidad a través de Programas y Servicios que se orientan a acortar brechas de desigualdad, con el fin de permitir que niños, niñas y jóvenes puedan estudiar sin obstáculos de ningún tipo, y puedan hacer efectivo el derecho a la educación.

El Programa de Alimentación Escolar tiene como objetivo proporcionar un servicio alimentario nutritivo y saludable a estudiantes de instituciones educativas públicas, mejorando su nutrición y contribuyendo a su desarrollo educativo, garantizando que los estudiantes reciban una alimentación adecuada y oportuna a lo largo del calendario escolar.

El Programa de Alimentación Escolar (PAE), entrega durante el año escolar y a nivel nacional, productos alimenticios desayunos, almuerzos, onces, colaciones y cenas, según corresponda a estudiantes en condiciones de desventaja social, económica, psicológica o biológica; que cursen educación pre básica, básica, media o de adultos, aportando a los requerimientos nutricionales de cada etapa y facilitando la incorporación y permanencia en el sistema educacional.

Beneficiarios:

- Estudiantes pertenecientes al 60% de las familias más vulnerables o con mayor desventaja socioeconómica, según el Registro Social de Hogares (RSH), que asisten a establecimientos educacionales municipales subvencionados adscritos al PAE, en los niveles de educación Pre-Básica, Básica, Media y Adultos.
- Además, el Programa beneficia, a nivel nacional, a estudiantes diagnosticados/as con enfermedad celíaca, por medio de la entrega de alimentos permitidos en su dieta.

Tabla 23: Cobertura del Programa de Alimentación Escolar (PAE) por Establecimiento

N.º	Establecimiento	Matrícula	Desayunos	Almuerzos	Once	Colación	% Entrega
1	Liceo Gregorio Urrutia	466	175	175	16	1	38%
2	Escuela Río Quillem	316	220	220	76	0	70%
3	Escuela Gabriela Mistral	392	246	246	0	26	63%
4	Escuela Dame la Mano	15	15	15	0	2	100%
5	Escuela Trabunquilem	3	3	3	3	0	100%
6	Escuela Quetre	21	21	21	21	0	100%
7	Escuela La Piedra	117	117	117	95	20	100%
8	Escuela Capricho	111	111	111	91	20	100%
9	Escuela Rucatraro Alto	5	5	5	4	2	100%
10	Escuela Chacaico	8	8	8	8	0	100%
11	Escuela Reducción Pangueco	20	20	20	15	3	100%

N.º	Establecimiento	Matrícula	Desayunos	Almuerzos	Once	Colación	% Entrega
12	Escuela Mañiuco	39	39	39	39	4	100%
13	Escuela Quinahue	4	4	4	4	0	100%
14	Escuela Huampomallin	38	38	38	38	2	100%
15	Escuela San Juan De Aillinco	108	108	108	80	3	100%
16	Escuela Santa Margarita	30	30	30	28	0	100%
17	Escuela Trif-Trifco	10	10	10	10	0	100%
18	Escuela Pelantaro	34	34	34	34	0	100%
19	Escuela Fortín Nielol	58	58	58	42	4	100%
20	Escuela Lluqquentue	21	21	21	21	0	100%
21	Escuela Nilpe	9	9	9	8	2	100%
Total		1.825	1.292	1.292	633	89	71%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

Según información consignada en el cuadro precedente el 71% de la matrícula en los Establecimientos Educativos Municipales reciben alimentación escolar.



19. Programa de Salud Escolar

El Programa de Salud Escolar es una iniciativa del Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública que busca garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes en el sistema educativo público.

Es un Programa que se orienta, desde 1992, a pesquisar, prevenir y resolver problemas de salud visual, auditivo y postural (columna), en estudiantes de establecimientos públicos y particulares subvencionados del País, con acciones de detección, diagnóstico, atención médica especializada, tratamiento y vigilancia durante toda la trayectoria escolar.

El presente año se han atendido a 66 estudiantes de la Comuna que les correspondía control en la especialidad de Oftalmología, renovando los lentes ópticos a quien lo necesite.



Servicio de Transporte Escolar

El Transporte Escolar del Departamento de Educación Municipal de la comuna de Galvarino tiene como propósito garantizar el servicio de acercamiento y traslado de alumnos y alumnas desde los distintos sectores rurales hacia los establecimientos educacionales. Esta gestión busca mantener la matrícula vigente, favorecer la asistencia regular y contribuir al mejoramiento de los estándares de calidad educativa en la comuna.

Objetivo General

Apoyar el servicio de transporte escolar en sectores rurales, garantizando la conectividad entre el hogar y la escuela, con el fin de facilitar el acceso a la educación y promover la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

Objetivos Específicos

- Promover el funcionamiento eficiente del transporte escolar en sus tres dimensiones: municipal, licitado y dependiente del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.
- Gestionar recursos a través de proyectos destinados a la licitación y al mantenimiento del transporte escolar.
- Facilitar el pago de los servicios licitados mediante el sistema de Mercado Público.
- Incorporar la dimensión del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) del Ministerio de Educación en la gestión del transporte escolar.
- Implementar 32 recorridos de transporte escolar hacia establecimientos municipales, tanto rurales como urbanos, financiados por FAEP.
- Alcanzar una cobertura comunal total del 96%.

Tabla 24: Evolución del Gasto en Transporte Escolar a través de los años

Año	Presupuesto
2021	\$ 320.000.000
2022	\$ 380.281.000
2023	\$ 400.000.000
2024	\$ 400.000.000
2025	\$ 435.182.400
2026	\$480.000.000

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

La tabla que antecede expone el presupuesto destinado al transporte escolar durante los últimos cinco años, evidenciando un incremento sostenido en los montos asignados desde el año 2021 hasta el 2025. Para el año 2026, se proyecta un presupuesto de \$480.000.000, lo que refleja una estabilización en la inversión destinada a este servicio. Cabe señalar que la cifra correspondiente a 2026 corresponde a una proyección, construida a partir de la tendencia observada en los años anteriores, y que podría ser objeto de ajustes en función de las necesidades y circunstancias que se presenten.

20.1. Móviles del Departamento de Educación Municipal

Microbuses: Vehículos destinados a cubrir las solicitudes de los establecimientos educacionales y de la administración municipal, utilizados en diversas actividades extracurriculares. Entre sus principales funciones se encuentran el traslado de estudiantes en giras pedagógicas, actividades deportivas, culturales y otras instancias que contribuyan al desarrollo integral de los alumnos.

20.2. Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones MTT

Colegios: Actualmente, seis establecimientos educacionales de la comuna cuentan con un total de 19 recorridos subsidiados por un período de tres años, beneficiando directamente a 530 estudiantes provenientes de sectores rurales. Los establecimientos favorecidos con este subsidio corresponden a las escuelas La Piedra, Huampomallin, Aillinco, Pangueco y el Liceo Gregorio Urrutia.

20.3. Jardines Infantiles JUNJI

Se dispone de 2 recorridos de transporte escolar destinados a los jardines infantiles La Piedra y Aillinco, asegurando de esta forma una cobertura completa del territorio en el cual se encuentran insertos dichos establecimientos educativos.

20.3.1.1. CECI (Centro Educativo Cultural de la Infancia)

El Jardín Rucatraro Alto brinda atención a niños y niñas residentes en la zona limítrofe entre las comunas de Galvarino y Lumaco.

20.3.2. Cobertura Total de Transporte Escolar 2026

- **51 servicios de Transporte Escolar:** Estos servicios benefician a un total de 1.225 alumnos y alumnas provenientes de sectores rurales y urbanos de la comuna, a través de sus cuatro componentes: **MTT, FAEP, JUNJI y CECI**. De esta manera, se garantiza una cobertura integral que abarca la totalidad de los sectores rurales de la comuna.

- **Kilometraje Total Diario:** 3.200 Kilómetros recorridos diariamente entre las dos jornadas escolares. A continuación, se presenta un resumen detallado de la dimensión del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP), iniciativa impulsada y respaldada por el Ministerio de Educación. Este fondo tiene como propósito entregar apoyo financiero y recursos complementarios destinados a fortalecer la gestión y mejorar la calidad de la educación pública en sus distintos ámbitos de desarrollo.

El servicio de transporte escolar en la comuna de Galvarino presenta una amplia cobertura, recorriendo diariamente un total de 3.200 kilómetros, distribuidos entre liceo, escuelas rurales, establecimientos urbanos y jardines infantiles. Este servicio beneficia a 1.225 estudiantes, con un costo operativo diario de \$2.880.000.

Estos valores reflejan el esfuerzo permanente por garantizar que los alumnos, especialmente aquellos residentes en sectores rurales, tengan acceso seguro y continuo a la educación. La proyección presupuestaria para 2026 contempla mantener este nivel de servicio, con especial énfasis en la continuidad y optimización de los recorridos, asegurando la conectividad efectiva entre los hogares y los establecimientos educativos.

Tabla 25: Servicios de Transporte Licitado por el DAEM con recursos FAEP, todos son de tipo móvil: Mini Bus.

Escuela / Liceo	Sectores / Trayecto Recorrido	N.º Viajes	Km Diarios	Valor Diario	N.º Alumnos	Capacidad Mínima	Tipo Móvil
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Chile Nuestro, Lufquentue, Huilcán Llamín, Familia Riquelme, entrada fundo Nilpe.	2	97	87.300	30	26	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Quetre, Valdivia, familia Tramolao, familia Tori, comunidad Quetre, Pelahuenco Grande.	2	74	66.600	18	20	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Paillahue Sur y Norte.	2	80	72.000	30	22	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Chufquén, El Capricho, Pelahuenco chico, fundo palomar.	2	66	59.400	24	24	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Rucatraro, Trabunquille, Renicura, La Colonia.	2	109	98.100	25	26	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Mirasol, Rucamanque, Percán, Los Temos, Cruce Neyes.	2	80	72.000	20	20	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Colpi, Escuela Quetre, Quetre, Pelahuenco Chico.	2	70	63.000	22	22	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Cancha de carreras, recinto estación, rotonda Cruce Toma.	2	10	9.000	20	20	Mini Bus
Liceo Gregorio Urrutia	Panguco alto, Panguco bajo, Lolenco por Galvarino, Percan, Percan bajo.	2	116	104.400	14	18	Mini Bus
Liceo Gregorio Urrutia	Trif-Trifco, Aillinco, Rahue,	2	130	117.000	28	28	Mini Bus

Escuela / Liceo	Sectores / Trayecto Recorrido	N.º Viajes	Km Diarios	Valor Diario	N.º Alumnos	Capacidad Mínima	Tipo Móvil
	Linguemallin, Huequemahuida, Hilohue, Chacaico, Puente el Aromo.						
Escuela Rucatraro	Pellahuen, Rucatraro Alto, Comude, Oññoñoco, Chopilco.	2	84	75.600	13	18	Mini Bus
Escuela Trif-Trifco	Trif-Trifco, Fundo san Jorge, Trabunquillel, Oññoñoco.	2	60	54.000	9	15	Mini Bus
Escuela Llufluentue	Francisco Paillal, Naipio, Huilecán Llamín, Juan Huenchuleo, Párvulos 13.30 Hrs.	3	64	57.600	26	18	Mini Bus
Escuela el Capricho	Galvarino Urbano, Paillahue, Capricho, Marín Epuñan, alto cuesta Chufquén.	3	76	68.400	43	20	Mini Bus
Escuela el Capricho	Chufquén, Pensamiento, villa el tesoro, el tesoro, Terpelle, Santos Huentemil.	2	108	97.200	23	26	Mini Bus
Escuela Fortín Ñielol	Naipio, Huilecaleo bajo, Cariqueo, Paillal, Curilen. Párvulos 13.30 hrs.	4	94	84.600	39	20	Mini Bus
Escuela Fortín Ñielol	Toro Melín, Huilecaleo el cerro, Cariqueo, Peñeipil. Párvulos 13.30 hrs.	4	78	70.200	30	20	Mini Bus
Escuela Nilpe	Nilpe Bajo, Nilpe alto, los Marines, Nilpe centro, pitracó, Piedra Roja.	2	65	58.500	9	15	Mini Bus
Escuela Pelantaro	Quinahue, Pelantaro,	2	48	43.200	15	20	Mini Bus

Escuela / Liceo	Sectores / Trayecto Recorrido	N.º Viajes	Km Diarios	Valor Diario	N.º Alumnos	Capacidad Mínima	Tipo Móvil
	Huilcán Llamín, Ranquil Pajal.						
Escuela Pelantaro	Carolina, Pitraco, Huenchual, Llufquentue, Curileo, Curaco, Renaco, Queupumil, Huimpil chico, Quinahue, Pelantaro alto, butalón Pajal.	2	102	91.800	19	20	Mini Bus
Escuela Mañiuco	Huilcaleo, Minas Huimpil, Mañiuco Alto y Bajo, Rapa, Fundo la Serena, Pivinco, alto Huimpil, Curileo, Peñartu.	4	100	90.000	37	20	Mini Bus
Escuela Quetre	Galvarino, Garita Valdivia, Familias Coilla – Millao, Familia Cayuleo, Quetre, Colpi Sur, Escuela.	2	88	79.200	17	22	Mini Bus
Escuela Quinahue	Familia huinca, familia Rucahue, familia Coilla, renaco, renaco coupumil, familia Ancapi, familia Chanqueo.	2	22	19.800	4	12	Mini Bus
Escuela Trabunquille	Trabunquille, familia Santander, familia Lagos, familia Huenchual.	2	15	13.500	6	12	Mini Bus
Escuela Santa Margarita	Peñeipil, Rinconada, kilómetro 20, Levio, Marileo, Cuel - ñielol, Los Quiques.	3	120	108.000	32	26	Mini Bus

Escuela / Liceo	Sectores / Trayecto Recorrido	N.º Viajes	Km Diarios	Valor Diario	N.º Alumnos	Capacidad Mínima	Tipo Móvil
Escuela Chacaico	Chacaico alto, Liucura, la Junta, Repocura el jardín, Repocura Entucol, el Aromo.	2	40	36.000	9	12	Mini Bus
Jardín infantil y sala cuna amulen Aillinco	Peuchen, Pitracó Tosca, Coilaco, Aillinco, Repocura, Repocura jardín, Repocura Peral, Chacaico, Trif-Trifco alto y bajo.	2	134	120.600	25	20	Mini Bus
Jardín Infantil y sala cuna Antüliwen la piedra	Galvarino Urbano, Quetre, Villa Coihueco, Ranquilco chico.	2	100	90.000	16	20	Mini Bus
Escuela Especial Dame la mano	Rahue, Liucura, Fortín Nielol, Pelantaro, Toro Melin, Galvarino urbano.	2	150	135.000	12	15	Mini Bus
Escuela Río Quillem Escuela Gabriela Mistral	Pangueco bajo, rivera río Colpi, Familia Liempi, Cruce Pangueco, Boyeco, Cementerio Boyeco, la Villa.	2	84	75.600	18	20	Mini Bus
Liceo Gregorio Urrutia	La colonia, Renicura, Trabunquille alto, Puente Rucatraro, Lolenco, Comude, Calbuco.	2	108	97.200	25	26	Mini Bus
Escuela el Capricho	Chufquén, Pensamiento, villa el tesoro, el tesoro, Santa Cecilia, Quilaco.	3	60	54.000	37	26	Mini Bus

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

Servicios de Transporte subsidiado por el MTT por 3 años

A continuación, se detalla el resumen de los servicios de transporte escolar subsidiado para establecimientos educacionales, con su respectiva cobertura de sectores, cantidad de alumnos beneficiados y costos asociados.

Tabla 26: Contratos Vigentes de Transporte Escolar Subsidiado (MTT) por Establecimiento

ID de Contrato	Establecimiento Educacional	Cantidad de Alumnos	N.º de Móviles	Oferente del Servicio	Monto Mensual (\$)
CTE2174	Escuela Reducción Pangueco	13	1	Transporte Vadilla	\$1.460.000
CTE1620	Liceo Gregorio Urrutia	130	5	Transporte Vadilla	\$10.870.000
CTE1529	Liceo Gregorio Urrutia	128	4	Transporte Vadilla	\$7.510.000
CTE1816	Escuela La Piedra	121	3	José Castillo Carter	\$6.860.000
CTE1528	Escuela Huampomallin	43	2	José Castillo Carter	\$2.730.000
CTE1817	Escuela San Juan De Aillinco	95	4	José Castillo Carter	\$8.310.000
Total		530	19	6 contratos	\$37.740.000

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

Detalle de Cobertura por Sector:

- **CTE2174** - Escuela Pangueco: Santa Elena, Balsa Rapanilahue, Pangueco, Boyeco, Rucamanque, Los Temos, Percan y Chiguaihue.
- **CTE1620** - Liceo Gregorio Urrutia: Chufquén, Colpi, Quetre, Pelahuenco Grande, Molco, Santa Cecilia, Terpelle, Pensamiento, El Capricho, Los Temos, Ranquilco Grande, Kilómetro 20, Villa Coihueco, Rucatraro, Trabunquille, Renicura y Fundo Vocohue.
- **CTE1529** - Liceo Gregorio Urrutia: Fortín Nielol, Toro Melin, Santa Carolina, Nilpe Bajo, Nilpe Alto, Mañiuco, Lluquientue, San Carlos, Paillahue Sur, Pelahuenco Chico, Huilcaleo Cerro, Huilcaleo Bajo, Tres Puentes, Quinahue, Pelantaro y Cruce Toro Melin.
- **CTE1816** - Escuela La Piedra: La Villa, Galvarino, Ranquilco Grande, Ranquilco Chico, Percan, Las Vegas, Los Temos y Trabunquille.
- **CTE1528** - Escuela Huampomallin: Butalón, Carolina, Fundo Santa Laura, Huampomallin, Lipun, Llohotue, Pajal, Quinahue, Trañi-Trañi, Lluquientue y Renaco Lircay.
- **CTE1817** - Escuela San Juan De Aillinco: Trabunquille, Renicura, Trif-Trifco, Hilohue, Aillinco Alto y Chico, Rahue, Huequemahuida, Lingue Mallín, Corrientes Blancas, Repocura y Chacaico.

El servicio beneficia a un total de **530 estudiantes de zonas rurales, utilizando 19 móviles**, con una inversión mensual total de **\$37.740.000**.

El Departamento de Educación Municipal de la comuna de Galvarino ha implementado un programa integral de Transporte Escolar orientado a mejorar la calidad educativa y favorecer la asistencia de los estudiantes, especialmente en las zonas rurales. La colaboración con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones ha sido fundamental para garantizar el subsidio de los recorridos y la prestación de servicios eficientes. Asimismo, a través del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP), se han financiado recorridos que benefician tanto a establecimientos urbanos como rurales, alcanzando una cobertura comunal del 96%. Esto se refleja en los indicadores del primer y segundo semestre de 2025, así como en el kilometraje total recorrido diariamente, evidenciando la magnitud e impacto del programa.

El programa también contempla la gestión de recursos para licitaciones y mantenimiento, así como un sistema de pagos eficientes a los servicios licitados, demostrando un enfoque integral frente a los desafíos del transporte escolar. Las estrategias implementadas se alinean con los objetivos del Departamento de Educación Municipal, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y el Ministerio de Educación, constituyendo un modelo de colaboración interinstitucional que favorece directamente a la comunidad educativa.



En definitiva, el programa de Transporte Escolar de la comuna de Galvarino constituye un ejemplo destacado de cómo la gestión eficiente y la cooperación entre instituciones pueden contribuir de manera significativa al desarrollo educativo y social de la comunidad.

El Departamento de Educación Municipal de Galvarino ha ejecutado con éxito su programa de Transporte Escolar, destacándose por:

- Alto Impacto: Cobertura del 96% en la comuna, mejorando la asistencia y calidad educativa.
- Colaboración Efectiva: Alianza estratégica con el MTT para subsidios y eficiencia operativa.
- Financiamiento: Uso óptimo de recursos FAEP para licitación y mantenimiento.
- Modelo Replicable: Ejemplo de gestión pública integral y colaboración interinstitucional que beneficia directamente a la comunidad.



21.Prevencción de Riesgos

En la comuna de Galvarino, la gestión de prevención de riesgos muestra una **tendencia positiva y sostenida de mejora** en sus principales indicadores durante los últimos tres años. Las estadísticas presentadas en la **Tabla 27** consolidan los datos de todos los funcionarios municipales, de los cuales **el 80% pertenece al departamento de educación**.

Los avances más destacados son:

- **Menos Accidentes:** Se observa una **disminución constante en el número total de accidentados**, bajando de 12 en 2023 a 10 en 2025. En consecuencia, la **tasa de accidentalidad ha descendido progresivamente** de 1.93% a 1.51% en el mismo período.
- **Reducción de Enfermedades Profesionales:** Los casos han decrecido de manera significativa, pasando de 5 en 2023 a **registrar un solo caso en lo que va de 2025**.
- **Menor Gravedad:** La **tasa de gravedad** también refleja una mejora notable, disminuyendo más de la mitad, desde un 231.43% en 2023 a un 100.50% en 2025.

Para consolidar estos avances, se ha continuado con la gestión de capacitaciones relevantes para el personal de educación, enfocadas en salud mental, primeros auxilios, Ley Karin, resolución pacífica de conflictos y factores psicosociales, abarcando los 21 establecimientos, 3 jardines VTF y DAEM.

Tabla 27: Estadísticas y Gestión en el Sector Educativo (2023-2025).

Estadística	2023	2024	2025
Total de accidentados	12	11	10
Total de días perdidos por incapacidades temporales	101.86	33.67	48.24
Total de días perdidos por casos fatales	0	0	0
Enfermedades profesionales	5	2	1
Total de días perdidos por enfermedad profesional	271	19	152
Número de trabajadores promedio	622.42	653.42	663.33
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales (%)	101.86	33.67	48.24
Tasa de gravedad (%)	231.43	122.07	100.50
Tasa de accidentalidad (%)	1.93	1.68	1.51
Número de pensionados por accidentes y enfermedades	0	0	0
Número de indemnizados por accidentes y enfermedades	0	1	0
Horas hombre	1.568.498	1.646.618	1.671.592

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación

21.1. Estrategias de Intervención

Para abordar la problemática revelada en las estadísticas, proponemos:

1. **Salud Mental y Protocolos Psicosociales:** Trabajar directamente con los establecimientos afectados por enfermedades profesionales mediante talleres de salud mental y protocolos psicosociales. Conformar comités de aplicación que establezca la SUCESO para determinar factores de riesgos psicosociales que disminuyan el buen trato laboral y el liderazgo justo.
2. **Ley Karin:** Capacitación a todos los establecimientos educacionales municipales y jardines VTF, con la finalidad de esclarecer situaciones de acoso laboral, sexual y violencia laboral. Acompañamiento de protocolo de convivencia escolar que incluya la ley, en situaciones en las cuales los apoderados y alumnos generen situaciones de violencia en contra de funcionarios.
3. **Gestión de Riesgos en Trayectos:** Mantener un contacto directo con las escuelas para la creación y mejora de matrices de riesgos geográficos específicos para cada ruta escolar, ubicando los recursos de los establecimientos: Internet, agua potable, conexión de gas, ubicación y condición de electricidad, calefacción, distancias de establecimientos.
4. **Escuelas Preparadas:** Espacio de trabajo en conjunto a CONAF durante temporada de incendios, relacionada directamente en el mejoramiento de limpiezas de malezas y cortafuegos. Corte de árboles de menor magnitud que generen peligro de caídas hacia infraestructura o que genere peligro hacia la comunidad estudiantil. Trabajos que serán realizados en conjunto a obras municipales. Información posterior se entregará al encargado de riesgos y desastre comunal.
5. **Ley 16.744²⁰:** Brindar capacitación sobre esta ley, la cual es crucial, debido al incremento en el número de funcionarios, ya sea por necesidades escolares o cambios de personal. Implementar capacitaciones obligatorias para el personal en áreas como uso de extintores y primeros auxilios. También considerar todas aquellas acciones que sean necesarias para mejorar la prevención de riesgos laborales en cada centro de trabajo.
6. **Control de Incendio Estructural:** Mantención al día de extintores, señalización vías de evacuación, acompañamiento de funcionarios y estudiantes de trabajo en conjunto a bomberos con simulacros de incendio, capacitación manejo y uso de extintores con los funcionarios de forma teórica y práctica.

Los datos de prevención de riesgos en la comuna de Galvarino durante el 2025 evidencian una serie de desafíos y avances en el ámbito preventivo. A pesar de un ligero aumento en la tasa de accidentalidad, se ha logrado mantener controladas las enfermedades profesionales y evitar días perdidos por casos fatales, lo que destaca el compromiso con la seguridad y bienestar de los funcionarios.

Las capacitaciones realizadas en salud mental, primeros auxilios y factores psicosociales han sido fundamentales para enfrentar las problemáticas identificadas, beneficiando a una amplia red de trabajadores en los establecimientos municipales.

²⁰ Fuente: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Las Capacitaciones llevadas a cabo en materia de prevención son las siguientes:

1. Capacitación de accidentes de trayecto, enfermedades profesionales y accidente laboral al microcentro.
2. Capacitación de primeros auxilios jardines VTF, en compañía de funcionarios de distintos establecimientos educacionales urbanos.
3. Capacitación a todos los funcionarios del Liceo Gregorio Urrutia, enfocada en la resolución pacífica de conflictos.
4. Capacitación para escuelas preparadas en compañía de CONAF, enfocada reducción de riesgos de incendios forestales.

No obstante, la evolución de las tasas de siniestralidad y gravedad aumenta la necesidad de seguir perfeccionando las estrategias de intervención. Ya que los últimos 3 accidentes de carácter laboral han sido de carácter grave en el cual se han generado fracturas expuesta de 2 trabajadores, el cual debieron realizar intervención quirúrgica, y una de ella intervención quirúrgica por corte profundo en su mano la cual comprometió tendones.

Es por esta razón, la cual se debe considerar no tan solo capacitar al personal, sino que además inculcar la prevención en acciones, en mejorar los espacios de trabajo (despejar áreas, señalizar, prevenir).

Las propuestas presentadas, que incluyen el fortalecimiento de la gestión de riesgos en trayectos, la preparación de las escuelas ante emergencias, y la capacitación continua del personal, serán esenciales para avanzar hacia un entorno laboral más seguro y resiliente.

En resumen, la prevención de riesgos es una prioridad continua en el DAEM, y se continuará trabajando de manera sistemática para mejorar las condiciones de seguridad y proteger el bienestar de todos los integrantes de la comunidad educativa.



22. Mejoramiento Educativo a través de Redes Colaborativas

El Ministerio de Educación se ha enfocado en fortalecer las capacidades de los equipos directivos con el propósito de fomentar el intercambio de recursos, experiencias y oportunidades. Esta iniciativa se ha llevado a cabo mediante la creación de Redes de Mejoramiento Educativo, donde la colaboración, la innovación y la complementariedad de recursos locales son pilares fundamentales.

Objetivos de la Iniciativa:

- Desarrollar el componente técnico-pedagógico y la gestión escolar.
- Implementar y monitorear conjuntamente los Planes de Mejoramiento Educativo.
- Mejorar la coordinación y complementariedad de los establecimientos educacionales en las buenas prácticas pedagógicas.
- Lineamientos en los apoyos técnicos proporcionados por el Ministerio de Educación y otras entidades.

En la actualidad, las Redes de Mejoramiento Educativo, a las cuales están afiliados los establecimientos de la comuna, han implementado una serie de acciones cruciales. Para ofrecer una visión más detallada de estas actividades y los participantes involucrados, presentamos a continuación la tabla 42. En ella se resumen los establecimientos participantes, el supervisor asignado por el Departamento Provincial de Educación, los asesores del Departamento de Educación Municipal, el coordinador de la red y las temáticas que se están abordando como parte de esta iniciativa.

Los Establecimientos Educacionales que son parte de esta Red, donde principalmente se ven materias tales como Lineamientos en Educación Intercultural, Análisis del PEI y Decreto 67, son:

- Escuela El Capricho
- Escuela Huampomallin
- Escuela Santa Margarita
- Escuela Fortín Ñielol
- Escuela San Juan de Aillinco
- Escuela Río Quillem
- Escuela Gabriela Mistral
- Escuela Mañiuco
- Escuela La Piedra
- Escuela Llufluentue

La iniciativa del Ministerio de Educación para fortalecer la calidad educativa a través de Redes de Mejoramiento Educativo es un modelo sobresaliente de colaboración institucional e innovación en el campo educativo.

Esta estrategia multidimensional se ha centrado en crear una red interconectada de establecimientos educativos, funcionarios del gobierno y expertos en pedagogía para lograr varios objetivos clave, como el

desarrollo del componente técnico-pedagógico, la implementación y el monitoreo de Planes de Mejoramiento Educativo, así como la mejora en la coordinación y complementariedad de apoyos técnicos. Este esfuerzo colaborativo es especialmente relevante en un entorno que exige soluciones ágiles y efectivas a los desafíos educativos actuales, desde la falta de recursos hasta las desigualdades en la calidad educativa. La red creada ofrece una plataforma para el intercambio de recursos y experiencias, lo que potencia las capacidades de cada miembro y permite implementar estrategias más efectivas y eficientes.

Finalmente, es importante destacar que este esfuerzo representa una forma de gobernanza educativa colaborativa que se extiende más allá de las tradicionales estructuras burocráticas. En este modelo, cada actor, desde el coordinador de la red hasta los asesores municipales y supervisores provinciales, desempeña un papel crucial en el avance de objetivos comunes. Acorde a esta metodología se pretende impulsar el trabajo de redes locales bajando la estrategia del ministerio a l territorio, con el trabajo de redes por asignaturas e impulsando el conocimiento de los docentes en las diferentes disciplinas como se hace con la red de inglés y de profesores de religión.

23. Estrategia de Microcentros para la Educación Rural

Conforme a los objetivos establecidos en la Ley General de Educación, las aulas multigrado en áreas rurales enfrentan el desafío de garantizar un aprendizaje integral para niños y niñas. Nuestro compromiso es asegurar que las oportunidades educativas, el fomento de talentos y el desarrollo de habilidades sean consistentes y equitativos, en comparación con los establecimientos educativos con dotación completa de profesores.

Los microcentros actúan como nodos de desarrollo técnico-pedagógico. Realizan actividades de carácter presencial, semipresencial o a distancia, convocando a docentes de escuelas rurales multigrado de territorios geográficamente cercanos. Estos espacios están destinados al intercambio de mejores prácticas, a la reflexión colectiva sobre la pedagogía y al trabajo colaborativo, todo con el objetivo de enriquecer las competencias docentes y lograr los aprendizajes esperados por los estudiantes.

Cumpliendo con el **Decreto Supremo N°1107/2021**²¹, cada docente que participa en un microcentro asiste a una reunión mensual. Esta sesión equivale a la suma de dos horas semanales de reuniones técnicas en los establecimientos educativos con plantel completo de docentes, sumando un total de hasta 8 horas pedagógicas mensuales.

²¹ Fuente: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165329>

Los Establecimientos Educativos que son parte de esta Red, donde principalmente se ven materias tales como planes de mejoramiento, convivencia escolar, planificación anual, reglamentos internos, autocuidado y seguridad, Ley TEA, prevención de riesgos, trayectoria educativa, presupuestos, son:

- Escuela Chacaico
- Escuela Rucatraro Alto
- Escuela Quinahue
- Escuela Trabunquille
- Escuela Trif-Trifco
- Escuela Quetre
- Escuela Pelantaro
- Escuela Nilpe
- Escuela Panguco

24. Convenios con Entidades Externas

La comuna entiende la importancia de generar alianzas con distintas instituciones para el mejoramiento de sus procesos y el fomento de la colaboración con pertinencia territorial. Por ello, el Departamento de Educación ha suscrito los siguientes convenios con instituciones estatales, públicas y Matrícula Municipal por Niveles y Modalidades privadas.

Tabla 28: Convenios del DAEM con instituciones públicas y privadas.

Convenios de Colaboración	Institución
Convenio del Programa Residencia Familiar Estudiantil	JUNAEB
Convenio PROENTA	Universidad de la Frontera
Convenio Propedéutico “Matemática”	Universidad de la Frontera
Convenio CECI	JUNJI
Convenio FAEP 2025	Dirección de Educación Pública
Convenio PACE	Universidad Católica de Temuco

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

25. Infraestructura

Con la finalidad de mejorar la infraestructura educacional de las Escuelas y Liceo de la comuna, se postulan a financiamiento externo los Proyectos que se indican en el siguiente cuadro y actualmente se encuentran en etapa de diseño, proceso de ejecución y ejecutadas

Tabla 29: Proyectos de Infraestructura y Equipamiento Educacional con Financiamiento Externo

Nombre del Proyecto	Fuente de Financiamiento	Valor del Proyecto	Etapas
Reposición Escuela San Juan de Aillinco	DEP/SECREDUC Araucanía	\$3.942.549.872	A la espera de recursos
Reposición Liceo Gregorio Urrutia	GORE/Dirección Arquitectura del MOP	\$648.750.000	En Diseño
Conservación Emergencia Escuela Chacaico	DEP/Emergencia/SECREDUC	\$49.465.179	Ejecución
Conservación Emergencia Escuela Mañiuco	DEP/Emergencia/SECREDUC	\$64.839.302	Ejecución
Conservación Emergencia Escuela Pangueco	DEP/Emergencia/SECREDUC	\$48.339.521	Ejecución
Conservación Emergencia Escuela Rucatraro Alto	DEP/Emergencia/SECREDUC	\$46.647.181	Ejecutada
Conservación Escuela Gabriela Mistral	DEP/SECREDUC Araucanía	\$450.000.000	Fuente de Financiamiento
Construcción Cancha de pasto sintético Escuela El Capricho	SUBDERE/PMU	\$134.993.120	Ejecutada
Construcción Cancha de Pasto Sintético Escuela Huampomallin	SUBDERE/PMU	\$148.135.986	Ejecutada
Construcción Cancha de Pasto Sintético Escuela Quetre	SUBDERE/PMU	\$140.374.683	Ejecutada

Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

El Programa de Infraestructura y Equipamiento Educacional 2025 tiene como objetivo mejorar y modernizar los espacios educativos de la comuna, con una inversión significativa proveniente de diversas fuentes externas. Los proyectos, que incluyen reposición de escuelas y construcción de nuevas instalaciones, están en etapas de diseño y ejecución, y estarán listos para su uso al inicio del año escolar 2025. Este esfuerzo garantizará un entorno educativo seguro y adecuado, favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes.

25.1. Análisis Sistema Educativo Comunal

Para una planificación estratégica efectiva, es indispensable realizar un diagnóstico profundo que identifique los factores internos y externos que inciden directamente en nuestro quehacer educativo. El presente apartado ofrece un análisis integral del Sistema Educativo Comunal, utilizando como herramienta metodológica el análisis FODA, el cual examina las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que configuran nuestra realidad actual.

Con el fin de obtener una visión completa y multifacética, este análisis se ha estructurado desde la perspectiva de cada uno de los estamentos que constituyen el pilar fundamental de nuestra labor. Este enfoque nos permite comprender las particularidades, desafíos y potencialidades que cada grupo aporta al ecosistema educativo.

25.1.1. FODA Docentes

El cuerpo docente es el pilar fundamental sobre el cual se construye la experiencia de aprendizaje en nuestros establecimientos. Su compromiso, competencias y bienestar son factores determinantes para el éxito de nuestro proyecto educativo comunal. Por ello, este análisis FODA se enfoca en identificar los factores internos y externos que caracterizan su labor actual.



Figura 8: Análisis FODA del Estamento Docente de la Comuna.

El análisis del estamento docente revela un panorama de gran potencial, pero también de tensiones significativas que deben ser abordadas estratégicamente.

Potencial y Alineación Estratégica:

La principal fortaleza del cuerpo docente de Galvarino reside en su estabilidad y profundo sentido de pertenencia intercultural. Contamos con un equipo de profesionales con baja rotación y arraigado en el territorio, que además demuestra una disposición positiva hacia el aprendizaje y la actualización curricular. Esta fortaleza interna se alinea de manera excepcional con las oportunidades del entorno, como el marco normativo que favorece la diversidad, la revitalización de la educación intercultural a nivel nacional y las políticas de fortalecimiento docente. Esta sinergia representa el mayor activo del sistema educativo comunal: un capital humano preparado y dispuesto a implementar una educación pertinente y de calidad.

Desafíos y Nudos Críticos:

En contraparte, las debilidades y amenazas configuran el nudo crítico que debe ser prioritario para la gestión 2026. Los docentes enfrentan una considerable sobrecarga de funciones administrativas y pedagógicas, lo que limita su tiempo para la innovación y la reflexión. Esta debilidad se ve agravada por una brecha tecnológica y una conectividad limitada, que dificultan la integración de herramientas digitales. A esto se suma la falta de instancias sistemáticas de retroalimentación entre pares, que obstaculiza la mejora continua. Estas debilidades internas son exacerbadas por amenazas externas significativas. El proceso de transición al SLEP genera incertidumbre profesional, mientras que el aumento de las necesidades de contención socioemocional de los estudiantes añade una nueva y compleja demanda a la labor docente. Finalmente, la disminución de la matrícula rural representa una amenaza estructural que podría afectar la estabilidad laboral a futuro.

Aprovechar la disposición al aprendizaje de nuestros docentes para equiparlos con las herramientas que las nuevas demandas exigen es la clave para transformar los desafíos actuales en oportunidades de fortalecimiento.

25.1.2. FODA Asistentes de la Educación

Los Asistentes de la Educación constituyen un estamento esencial para el funcionamiento integral de nuestros establecimientos. Su labor, que abarca desde el apoyo directo en el aula hasta la gestión administrativa y el bienestar socioemocional de los estudiantes, es un pilar fundamental para la creación de ambientes de aprendizaje seguros y efectivos. Por ello, es crucial realizar un análisis estratégico que valore su contribución y reconozca los desafíos que enfrentan.

Este análisis FODA se centra en las características del equipo de asistentes de la comuna. Se exploran sus fortalezas, como la conformación de equipos multidisciplinarios y su profundo conocimiento del contexto territorial. Se identifican las debilidades, como la falta de participación en la planificación pedagógica y la brecha en competencias digitales. Asimismo, se evalúan las oportunidades externas, como el marco legal que favorece su permanencia y el acceso a capacitaciones, junto con las amenazas latentes, como la incertidumbre del traspaso institucional y las crecientes demandas de contención emocional en la comunidad estudiantil. Este diagnóstico permitirá orientar acciones de desarrollo profesional y fortalecimiento de su rol, consolidándose como agentes clave en la mejora educativa.



Figura 9: Análisis FODA del Estamento Asistentes de la Comuna.

El análisis del estamento de Asistentes de la Educación revela un equipo con un profundo arraigo territorial y una gran capacidad de adaptación, cuyo potencial puede ser maximizado a través de una mayor integración en los procesos pedagógicos y de una actualización de sus competencias.

Fortalezas y Oportunidades:

La principal fortaleza de nuestros asistentes es la conformación de equipos multidisciplinarios estables y con un invaluable conocimiento del contexto local. Su flexibilidad para asumir múltiples roles es fundamental para el funcionamiento diario de los establecimientos, especialmente en el sector rural. Esta fortaleza se potencia con un entorno que ofrece oportunidades claras de capacitación y un marco legal (Ley N.º 21.109) que valora y asegura su rol dentro del sistema educativo. La creciente valoración del trabajo no docente como un apoyo clave para la labor pedagógica es una oportunidad estratégica para integrar de manera más efectiva a los asistentes en la misión educativa de cada escuela.

Debilidades y Amenazas Críticas:

El nudo crítico para este estamento radica en la desconexión entre su rol funcional y el núcleo pedagógico. La escasa participación en el diseño de estrategias educativas y un desfase en competencias digitales limitan su capacidad para aportar de manera más directa a los aprendizajes. A esto se suma la falta de procedimientos claros para abordar situaciones complejas, generando una sobrecarga funcional. Estas debilidades internas se ven intensificadas por amenazas externas significativas. La incertidumbre del proceso de transición al SLEP genera inquietud sobre su futuro laboral. Sin embargo, la amenaza más inmediata es el incremento de casos de salud mental estudiantil que superan las capacidades de contención del personal de apoyo, exponiéndolos a un alto nivel de estrés y desgaste profesional. La conectividad deficiente agrava esta situación, limitando su acceso a recursos de formación y apoyo en línea.

Fortalecer a los Asistentes de la Educación es una inversión directa en la calidad del ambiente escolar y en el bienestar de toda la comunidad educativa.

25.1.3. FODA Directores y Profesores Encargados

El liderazgo pedagógico y la gestión institucional son los pilares que sostienen y orientan a cada comunidad educativa hacia la mejora continua. Los directores y Profesores Encargados desempeñan un rol insustituible, ya que son responsables de traducir la política educativa comunal en acciones concretas, gestionar los recursos, fomentar un clima de sana convivencia y, fundamentalmente, liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos.

Este análisis FODA se enfoca en la realidad de quienes ejercen estos roles de liderazgo en la comuna de Galvarino. Se busca identificar las fortalezas con las que cuentan, como el apoyo técnico permanente del DAEM y la dotación de personal. Al mismo tiempo, se reconocen las debilidades estructurales que enfrentan, como la sobrecarga de funciones y las brechas de infraestructura en contextos rurales. Se examinan las oportunidades que ofrece el entorno, incluyendo las políticas nacionales y los convenios de apoyo, así como las amenazas críticas, como la disminución de la matrícula rural y la competencia del sector privado.

Este diagnóstico es vital para comprender los desafíos específicos del liderazgo escolar en nuestro territorio y para diseñar estrategias de apoyo, formación y fortalecimiento que permitan a nuestros líderes ejercer su función con la eficacia y visión que nuestros estudiantes merecen.



Figura 10: Análisis FODA del Estamento Directores y Encargados de Establecimientos de la Comuna.

El análisis del estamento directivo revela una gestión que, si bien cuenta con un sólido respaldo institucional, enfrenta desafíos estructurales significativos, especialmente en el contexto de las escuelas rurales.

Fortalezas y Oportunidades:

La principal fortaleza de la gestión directiva en Galvarino es la existencia de un sistema de apoyo integrado y permanente desde el DAEM, que cuenta con equipos multidisciplinarios para las áreas técnico-pedagógica, de recursos y financiera. Esta estructura robusta se complementa con una dotación completa de docentes y asistentes, asegurando el capital humano necesario para la operación educativa. Externamente, estas fortalezas se ven potenciadas por oportunidades claras, como las políticas nacionales de reactivación educativa, el acceso a convenios universitarios y una amplia gama de recursos externos (conectividad, alimentación, salud escolar). Este escenario crea un ecosistema favorable para que los líderes escolares puedan centrarse en la mejora pedagógica.

Debilidades y Amenazas Críticas:

El nudo crítico de la gestión directiva, particularmente para los profesores encargados de escuelas rurales, es la sobrecarga de funciones, donde deben equilibrar responsabilidades directivas con la docencia de aula. Esta debilidad interna se agrava por problemas estructurales como la deficiente conectividad y los servicios básicos limitados en zonas apartadas, lo que dificulta la gestión administrativa y pedagógica. Además, se detecta una escasa sistematicidad en la reflexión basada en resultados de aprendizaje, lo que limita la toma de decisiones pedagógicas informadas. Estas debilidades se ven amenazadas por un entorno complejo. La tendencia a la baja en la matrícula escolar rural es la amenaza más significativa, ya que pone en riesgo la sostenibilidad de los establecimientos más pequeños. A esto se suma la competencia del sector particular subvencionado, que atrae a estudiantes y familias, intensificando la presión sobre el sistema público. Fortalecer a los líderes de cada establecimiento es la estrategia más eficaz para asegurar que las políticas y recursos del DAEM se traduzcan en una mejora real y sostenible en las aulas.

25.1.4. FODA Departamento de Educación

El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) es la unidad técnica y administrativa responsable de liderar, coordinar y gestionar el sistema educativo comunal. Su rol es crucial para asegurar que las políticas educativas se implementen de manera efectiva y que los establecimientos cuenten con los recursos, el apoyo y la orientación necesarios para cumplir con sus proyectos educativos.

Este análisis FODA se centra en la propia unidad de gestión, evaluando sus capacidades internas y el entorno en el que opera. Se identifican las fortalezas del equipo, como su carácter multidisciplinario y las redes de apoyo consolidadas. Se abordan las debilidades que impactan su eficiencia, principalmente la sobrecarga administrativa y la lentitud de ciertos procesos. Asimismo, se analizan las oportunidades externas que pueden potenciar su labor, como la digitalización de procesos y el acceso a formación continua, junto con las amenazas estructurales, como el inminente proceso de traspaso al SLEP y la falta de financiamiento directo para el funcionamiento del propio departamento.



Figura 11: Análisis FODA del Estamento DAEM de la Comuna.

El análisis del equipo del DAEM refleja una entidad con una sólida base de capital humano y estabilidad, pero que enfrenta importantes desafíos de eficiencia operativa y sostenibilidad futura.

Fortalezas y Oportunidades: La principal fortaleza del DAEM es contar con un equipo multidisciplinario estable, con baja rotación de personal, que ha consolidado una red de trabajo efectiva con el municipio y otras instituciones. Esta capacidad de gestión se ve potenciada por la disponibilidad de herramientas y conectividad necesarias para sus labores. Las oportunidades del entorno, como la digitalización de procesos administrativos y el acceso a formación en transformación digital, se alinean directamente con la necesidad de modernizar la gestión. Esta combinación ofrece una excelente oportunidad para optimizar los flujos de trabajo, mejorar la comunicación con los establecimientos y hacer más eficientes los procesos de apoyo y monitoreo.

Debilidades y Amenazas Críticas: El nudo crítico del DAEM es la sobrecarga laboral y la lentitud de los procesos administrativos. El aumento progresivo de las responsabilidades, sin un ajuste proporcional en la dotación, ha generado una sobrecarga de funciones que retrasa la gestión y limita la capacidad de respuesta. A esto se suma la falta de capacitación continua en áreas específicas, lo que puede generar brechas de competencia frente a las nuevas exigencias del sistema. Estas debilidades internas se ven fuertemente tensionadas por dos amenazas externas inminentes. La principal es el proceso de traspaso al SLEP, que no solo genera incertidumbre sobre el futuro de la unidad, sino que también añade una carga de trabajo adicional para preparar y ordenar toda la información necesaria para la transición. La segunda amenaza es la falta de financiamiento directo para la operación del DAEM, lo que crea una dependencia de otras subvenciones y limita su capacidad para invertir en su propia modernización y desarrollo de personal.

Fortalecer la capacidad de gestión del DAEM en su último año de operación completa es fundamental para asegurar la continuidad del servicio educativo y entregar un sistema ordenado y funcional a la nueva institucionalidad.

Capítulo 3

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2026-2030



26.Marco Estratégico y Plan de Acción 2026

Este capítulo constituye el corazón del PADEM, donde el diagnóstico se transforma en una visión de futuro y un camino claro para la acción. Aquí se define el Ideario Comunal que da sentido y propósito a la educación pública de Galvarino, estableciendo la Misión, Visión y los Principios que guiarán nuestra labor. A partir de este marco, se definen los Objetivos Estratégicos, Metas SMART y Líneas de Acción concretas que permitirán traducir nuestras aspiraciones en resultados medibles, asegurando una gestión enfocada, coherente y orientada a la mejora continua.

27.Ideario Comunal: Misión, Visión y Principios

Misión Organizacional Bajo la tutela de la Ilustre Municipalidad de Galvarino, el Departamento de Educación Municipal articula su misión como:

Gestionar el sistema educativo comunal con un enfoque en la sostenibilidad y la eficiencia, para asegurar la continuidad del servicio y el desarrollo integral de todos los estudiantes, sentando las bases para una transición ordenada y exitosa al Servicio Local de Educación Pública Cautín Norte, resguardando la pertinencia cultural y la equidad en el territorio.

Visión Organizacional La visión de la Educación Pública Municipal en la comuna de Galvarino se resume como:

Ser un sistema educativo que organiza su oferta para ser más eficiente y equitativa, garantizando que cada estudiante de Galvarino acceda a experiencias de aprendizaje de calidad en comunidades educativas seguras y pertinentes culturalmente, consolidando un legado de valor para la nueva educación pública.

27.1. Principios Fundamentales

- **Respeto:** Se promueve el reconocimiento y la consideración por los derechos y libertades de todos los integrantes de la comunidad educativa.
- **Compromiso:** Se fomenta la participación activa y responsable de todos los actores en los desafíos del sistema.
- **Atención a la Diversidad:** La gestión se orienta a asegurar la igualdad de oportunidades, valorando la diversidad en todas sus formas.
- **Aprendizaje Experiencial:** Se prioriza un enfoque que promueve la construcción de aprendizajes significativos a través de experiencias concretas y colaborativas.
- **Interculturalidad:** Se incentiva activamente el diálogo y el enriquecimiento mutuo entre las diversas culturas presentes en el territorio.
- **Estilo de Vida Saludable:** Se impulsa la formación de hábitos que contribuyan al bienestar físico y socioemocional.
- **Formación Ciudadana:** Se busca desarrollar en los estudiantes habilidades para una vida activa en una sociedad democrática.

27.2. Perspectiva de los Estamentos Educativos

- **Estudiantes:** Formados según el ideario comunal y el PEI, capacitados para enfrentar desafíos sin perder conexión con sus raíces ancestrales.
- **Familias:** Comprometidas con una oferta educativa ajustada a sus necesidades, con participación activa a través de Consejos Escolares y Centros de Padres.
- **Docentes:** Profesionales que aspiran a ser referentes de la oferta educativa comunal, ejerciendo su autonomía pedagógica.
- **Equipo Directivo:** Líderes de la gestión institucional y pedagógica, guiados por el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar.
- **Asistentes de la Educación:** Funcionarios que implementan las condiciones necesarias para un aprendizaje eficaz.
- **Educadores Tradicionales:** Personas validadas por las comunidades indígenas, esenciales para la transmisión de la sabiduría cultural.

27.3. Objetivos Estratégicos (2026-2028)

Considerando el doble desafío de asegurar la viabilidad del sistema y preparar la transición al SLEP Cautín Norte, se establecen los siguientes objetivos estratégicos que guiarán la gestión del DAEM:

1. **Garantizar la Sostenibilidad Financiera del Sistema Educativo Comunal:** Abordar el déficit operativo estructural mediante la optimización de la red de establecimientos, ajustando la oferta a la realidad demográfica y financiera para asegurar la continuidad y calidad del servicio.
2. **Fortalecer la Gestión Pedagógica con Foco en la Calidad, Equidad y Pertinencia Cultural:** Robustecer las prácticas pedagógicas, con especial énfasis en cursos multigrado, educación intercultural y estrategias de Re vinculación de estudiantes.
3. **Gestionar el Bienestar y Desarrollo Profesional de los Equipos Educativos:** Cuidar y potenciar el capital humano durante el período de transición, mitigando el impacto socioemocional y fortaleciendo el clima laboral.
4. **Liderar un Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte de Manera Ordenada y Transparente:** Preparar y consolidar el sistema para una transición exitosa, enfocándose en las acciones administrativas, jurídicas y financieras para una entrega de información completa y ordenada.

28. Metas SMART 2026

Para traducir los Objetivos Estratégicos en acciones concretas, se ha diseñado un conjunto de Metas SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Plazo definido) que guiarán la labor del sistema educativo durante 2026.

Objetivo Estratégico 1: Garantizar la Sostenibilidad Financiera del Sistema Educativo Comunal.

- **Meta 1.1:** Al 31 de diciembre de 2026, haber implementado el 100% del plan de reorganización de la red rural, ejecutando el cese de funciones de los establecimientos **Trabunquillem y Quinahue**, y completando la fusión de cursos en las escuelas **Mañiuco, Llufluentue, Fortín Nielol y Santa Margarita**.
- **Meta 1.2:** Reducir en un **15%**, para el término del año escolar 2026, el déficit proyectado de la Subvención General, mediante la optimización de la dotación ajustada a la matrícula proyectada de 1,865 estudiantes.

Objetivo Estratégico 2: Fortalecer la Gestión Pedagógica con Foco en la Calidad, Equidad y Pertinencia Cultural.

- **Meta 2.1:** Lograr que el **100%** de los establecimientos con convenio PEIB cuenten con su planificación anual de la asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales (LYCPOA) implementada y monitoreada.
- **Meta 2.2:** Fortalecer las redes de trabajo entre escuelas generando al menos 3 instancias de intercambio de conocimientos, reflexión y autocapacitación.
- **Meta 2.3:** Disminuir en un **10%** la tasa de retiro de estudiantes en la enseñanza básica y media diurna para el final del período lectivo 2026.

Objetivo Estratégico 3: Gestionar el Bienestar y Desarrollo Profesional de los Equipos Educativos en el Contexto de Transición.

- **Meta 3.1:** Capacitar, antes del inicio del segundo semestre de 2026, al **50%** de los docentes y asistentes de la educación en el manejo de herramientas digitales.
- **Meta 3.2:** Realizar, durante 2026, al menos **cuatro jornadas de capacitación** para el 70% del personal en resolución pacífica de conflictos, contención socioemocional y primeros auxilios psicológicos.
- **Meta 3.3:** Para el término del primer semestre de 2026, haber actualizado y socializado el **100%** de los Planes de Gestión de la Convivencia Escolar y los reglamentos internos.
- **Meta 3.4:** Ejecutar, antes de finalizar el año 2026, al menos **dos encuentros comunales** con los Encargados de Convivencia y equipos directivos para unificar criterios y monitorear protocolos.

Objetivo Estratégico 4: Liderar un Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte de Manera Ordenada y Transparente.

- **Meta 4.1:** Al 31 de diciembre de 2026, tener digitalizado y sistematizado el **70%** de la información administrativa y financiera clave de las 25 unidades.
- **Meta 4.2:** Establecer y ejecutar, durante el primer semestre de 2026, un cronograma de trabajo con los equipos directivos, logrando un **100%** de avance en la recopilación de los PEI y PME actualizados.

El conjunto de metas aquí presentadas articula un plan de acción coherente y enfocado para el año 2026. El éxito en su consecución no dependerá únicamente de la gestión del DAEM, sino del esfuerzo coordinado y el compromiso de todos los estamentos que componen nuestras comunidades educativas.

29. Líneas de Acción 2026

Las siguientes líneas de acción detallan las iniciativas y tareas específicas que se llevarán a cabo durante el año 2026 para alcanzar las metas propuestas.

29.1. Objetivo Estratégico 1: Garantizar la Sostenibilidad Financiera del Sistema Educativo Comunal.

- **Meta 1.1:** Implementar el plan de reorganización de la red de escuelas rurales.
 - **Líneas de Acción:**
 - Realizar reuniones informativas y de acompañamiento con las comunidades educativas involucradas.
 - Coordinar el proceso de matrícula y reubicación de los estudiantes, garantizando cupo y transporte escolar.
 - Gestionar la reasignación del personal docente y asistente de acuerdo a la normativa vigente.
- **Meta 1.2:** Reducir en un 15% el déficit proyectado de la Subvención General.
 - **Líneas de Acción:**
 - Elaborar y aprobar el presupuesto 2026 del DAEM ajustado a la nueva estructura de la red.
 - Realizar un ajuste formal de la dotación docente y de asistentes para el año 2026.
 - Implementar un sistema de monitoreo financiero mensual para controlar la ejecución presupuestaria.

29.2. Objetivo Estratégico 2: Fortalecer la Gestión Pedagógica con Foco en la Calidad, Equidad y Pertinencia Cultural.

- **Meta 2.2:** Lograr que el 100% de los establecimientos con convenio PEIB implementen y monitoreen su planificación de LYCPOA.
- **Líneas de Acción:**
 - Verificar que todos los establecimientos con PEIB cuenten con un Educador Tradicional validado.
 - Realizar un seguimiento semestral, por parte de UTP, al cumplimiento de las horas pedagógicas de LYCPOA.
 - Organizar un encuentro comunal de educación intercultural para visibilizar el trabajo realizado.
- **Meta 2.1:** Fortalecer las redes de trabajo entre escuelas generando al menos 3 instancias de intercambio de conocimientos, reflexión y autocapacitación.
- **Líneas de Acción:**
 - Diseñar e implementar un ciclo de tres talleres de desarrollo profesional en estrategias didácticas para el aula.
 - Fortalecer la "Estrategia de Microcentros para la Educación Rural" como espacio de trabajo colaborativo.
 - Generar espacios de trabajo colaborativo entre profesionales de los Jardines, Escuelas y Liceo para fortalecer prácticas pedagógicas transversales en el sistema.
- **Meta 2.3:** Disminuir en un 10% la tasa de retiro de estudiantes en la enseñanza básica y media diurna.
- **Líneas de Acción:**
 - Implementar un sistema de alerta temprana para identificar a estudiantes con riesgo de deserción.
 - Fortalecer la articulación con la "OLN" para derivar casos que requieran apoyo de instituciones externas.
 - Focalizar acciones del Programa de Convivencia Escolar en los establecimientos con mayores tasas de retiro.

29.3. Objetivo Estratégico 3: Gestionar el Bienestar Integral y Fortalecer la Convivencia Escolar.

- **Meta 3.1:** Capacitar al 50% del personal en herramientas digitales.
 - **Líneas de Acción:**
 - Realizar un diagnóstico de competencias digitales para identificar necesidades de formación.
 - Diseñar y ejecutar un plan de capacitación en herramientas ofimáticas y plataformas educativas.
- **Meta 3.2:** Realizar al menos cuatro jornadas de capacitación para el 70% del personal en convivencia y salud mental.
 - **Líneas de Acción:**
 - Coordinar con los Encargados de Convivencia la planificación del calendario anual de capacitaciones.
 - Gestionar la participación de profesionales especializados para impartir talleres sobre manejo del estrés, climas laborales sanos y resolución de conflictos.
- **Meta 3.3:** Actualizar y socializar el 100% de los Planes de Gestión de Convivencia Escolar y reglamentos internos.
 - **Líneas de Acción:**
 - Convocar a los Consejos Escolares para liderar el proceso de revisión y actualización de instrumentos.
 - Incorporar en todos los reglamentos los protocolos de actuación frente a acoso laboral y violencia escolar.
- **Meta 3.4:** Ejecutar al menos dos encuentros comunales con Encargados de Convivencia y directivos.
 - **Líneas de Acción:**
 - Calendarizar reuniones trimestrales con la red de Encargados de Convivencia para análisis de casos.
 - Establecer una metodología de trabajo colaborativo en red para abordar situaciones complejas.

29.4. Objetivo Estratégico 4: Liderar un Proceso de Traspaso al SLEP Cautín Norte de Manera Ordenada y Transparente.

- **Meta 4.1:** Tener digitalizado y sistematizado el 70% de la información administrativa y financiera clave.
 - **Líneas de Acción:**
 - Realizar un catastro completo de los bienes muebles e inmuebles de cada establecimiento.
 - Digitalizar la totalidad de los contratos y expedientes del personal.
 - Implementar un sistema de gestión documental centralizado.
- **Meta 4.2:** Establecer y ejecutar un cronograma para el levantamiento de información requerida por la DEP.
 - **Líneas de Acción:**
 - Definir dentro del equipo DAEM un responsable del proceso de recopilación de información.
 - Realizar jornadas de trabajo con directores para estandarizar y actualizar los PEI y PME.
 - Establecer un sistema de seguimiento para asegurar el cumplimiento de los plazos definidos por la DEP.



Capítulo 4

PROGRAMAS Y PROYECTOS 2026



30. Programas y Proyectos Estratégicos 2026

Este capítulo detalla el conjunto de programas y proyectos que darán vida a la planificación estratégica durante el año 2026. Cada iniciativa ha sido diseñada para responder directamente a los objetivos y líneas de acción definidas en el capítulo anterior. Se abordan programas para la mejora continua, el desarrollo profesional, y el fortalecimiento de áreas clave como el PIE y la Convivencia Escolar. Asimismo, se delinean proyectos transversales como la conectividad y la participación comunitaria, configurando un plan operativo integral.

30.1. Programa de Desarrollo Profesional Docente

La Ley 20.903, que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional. Esta política integral transforma una serie de procesos, apoyando el desempeño docente desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de su carrera profesional, promoviendo el trabajo colaborativo en redes.

30.1.1. Sistema de Reconocimiento y Promoción

El sistema considera un proceso evaluativo integral con dos instrumentos: una Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP) y un Portafolio Profesional de Competencias Pedagógicas. En función de los resultados y los bienios de experiencia, se asigna un tramo profesional (Inicial, Temprano, Avanzado, Experto I o Experto II).

En 2024, se inscribieron 30 docentes para el proceso de Reconocimiento, de los cuales 13 se sometieron a evaluación. A julio de 2025, la distribución de los docentes de la comuna es la siguiente:

Tabla 30: Distribución de Docentes por Tramo Profesional, 2025

Tramo	N.º Docentes	Porcentaje
Acceso al Sistema	16	7%
Inicial	53	24%
Temprano	55	24%
Avanzado	65	29%
Experto I	36	16%
Experto II	1	0%
Total	226	100%

Fuente: Registros DAEM Galvarino, 2025.

30.2. Programa de Integración Escolar (PIE)

Para el año 2026, el Programa de Integración Escolar (PIE) tiene como objetivos:

- **Ampliación de la Cobertura:** Extender el programa a un mayor número de establecimientos.
- **Formación Especializada:** Intensificar la capacitación de los profesionales, con enfoque en detección temprana y TEA.
- **Enfoque Pedagógico Inclusivo:** Continuar promoviendo metodologías diversificadas que respondan a las necesidades individuales.
- **Fortalecimiento de la Colaboración:** Consolidar el trabajo conjunto entre docentes de aula y el personal del PIE.
- **Implementación del PIE Itinerante Rural:** Explorar alianzas para implementar un PIE itinerante y asegurar la equidad territorial.

30.2.1. Iniciativas y Metas Clave del PIE para 2026

Tabla 31: Iniciativas y Metas Clave del PIE para 2026

Iniciativa	Meta
Sensibilización e Información	Acompañar y guiar a los establecimientos en la sensibilización de la comunidad educativa sobre la integración.
Coordinación de Reuniones	Realizar reuniones de coordinación periódicas entre los encargados y coordinadores PIE de la comuna.
Procedimientos y Normativa	Programar e informar sobre los procedimientos de evaluación y/o reevaluación PIE y la normativa vigente.
Uso de Recursos PIE	Orientar y apoyar sobre el uso eficiente de los recursos PIE, asegurando que el gasto se enfoque en los aprendizajes.
Capacitación en TEA	Capacitar a docentes y asistentes en la intervención de estudiantes con TEA, y formar a profesionales en la batería de diagnóstico ADOS-G ²² .
Fomento del PIE Itinerante Rural	Fomentar el apoyo de profesionales para un PIE itinerante, asegurando que las escuelas rurales cuenten con psicólogos, fonoaudiólogos y educadoras diferenciales para orientar e intervenir las NEE.

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

²² ADOS-G (Autism Diagnostic Observation Schedule-Generic): Instrumento estandarizado para la evaluación y diagnóstico de trastornos del espectro autista (TEA).

30.3. Programa de Convivencia Escolar y Clima Laboral

Para el año 2026, se proyecta fortalecer el trabajo colaborativo entre establecimientos y redes de apoyo para implementar los modos de convivir propuestos por la Política Nacional de Convivencia Educativa. Se creará un lineamiento base para garantizar la actualización oportuna de los Planes de Gestión y Reglamentos Internos.

30.3.1. Planificación Estratégica de Convivencia 2026

- **Desarrollo de Contextos de Aprendizaje Institucionales:** Crear entornos educativos que fomenten las formas de interacción de la Política Nacional de Convivencia.
- **Promoción de Contextos de Aprendizaje Pedagógico:** Generar oportunidades dentro y fuera del aula para enseñar conocimientos, actitudes y habilidades socioemocionales.
- **Implementación de Protocolos:** Establecer procedimientos y protocolos para abordar de manera efectiva las situaciones que surjan en el entorno escolar.
- **Fomento del Trabajo Intersectorial:** Impulsar redes de colaboración que contribuyan a la gestión de la convivencia en la comunidad.
- **Evaluación Integral:** Instaurar un proceso de evaluación enfocado en la reflexión y la mejora continua.

30.3.2. Distribución de Horas y Recursos para la Convivencia Escolar

Todos los establecimientos deben designar un Encargado de Convivencia, responsable de liderar el Plan de Gestión. La siguiente tabla detalla las horas asignadas para estos equipos.

Tabla 32: Distribución de Horas Asignadas a Convivencia Escolar, 2026

Establecimiento Educativo	Total	Horas Docente	Horas Psicólogo	Horas Trabajador Social	Horas Técnico Trabajo Social
Escuela Gabriela Mistral	132	44	44	0	44
Liceo Gregorio Urrutia	108	0	44-20	44	0
Escuela Río Quillem	88	0	44	44	0
El Capricho	44	0	0	44	0
Escuela La Piedra	30	10	20	0	0
Escuela Fortín Ñielol	20	0	0	20	0
Escuela San Juan de Aillinco	6	6	0	0	0
Escuela Mañiuco	6	6	0	0	0
Escuela Quetre	4	4	0	0	0
Escuela Lluquientue	3	3	0	0	0

Establecimiento Educativo	Total	Horas Docente	Horas Psicólogo	Horas Trabajador Social	Horas Técnico Trabajo Social
Escuela Nilpe	3	3	0	0	0
Escuela Pelantaro	3	3	0	0	0
Escuela Chacaico	2	2	0	0	0
Escuela Huampomallin	2	2	0	0	0
Escuela Pangueco	2	2	0	0	0
Escuela Quinahue	2	2	0	0	0
Escuela Santa Margarita	2	2	0	0	0
Escuela Rucatraro Alto	2	2	0	0	0
Escuela Trabunquille	2	2	0	0	0
Escuela Trif-Trifco	2	2	0	0	0
Escuela Dame La Mano	2	2	0	0	0
Jardín Rayito de Sol	2	2	0	0	0
Jardín Amulen	2	2	0	0	0
Jardín Antüliwen	2	2	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

30.3.3. Plan de Trabajo de Convivencia Escolar

Tabla 33: Plan de Trabajo de Convivencia Escolar 2026

Línea de Acción	Descripción
Gestión de la Información	Difundir y mantener actualizados a los equipos sobre normativas, ofertas programáticas y protocolos de actuación.
Gestión de Redes	Participar en redes de apoyo comunales y regionales. Instalación de duplas psicosociales en 4 establecimientos.
Formación	Gestionar capacitaciones para los equipos de convivencia y realizar reuniones bimensuales con los encargados.
Seguimiento	Decretar el nombramiento de todos los encargados de convivencia. Monitorear los casos abordados en los establecimientos.

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación.

30.4. Programa de Conectividad de Establecimientos

Durante 2026, se implementará una estrategia para mejorar la infraestructura de comunicaciones de la red educativa, con el objetivo de alcanzar el **100% de las escuelas conectadas a internet** de manera eficiente. Se utilizarán recursos del PME y la SEP para conectar a todos los establecimientos que presentan deficiencias, superando la brecha tecnológica y asegurando que, especialmente en el sector rural, se disponga de conexiones estables para el desarrollo de los procesos pedagógicos.

30.5. Programa de Trabajo Colaborativo

Este programa busca fortalecer las capacidades pedagógicas a través de redes colaborativas. Se conformarán grupos de trabajo por áreas de aprendizaje para facilitar el intercambio de experiencias y metodologías. El modelo contempla instancias de autocapacitación donde profesionales con experticia reconocida compartirán sus conocimientos con docentes y asistentes, generando una red de aprendizaje permanente que potencie las competencias de todos los actores del sistema.

30.6. Programa de Participación Comunitaria

Este programa fortalecerá la participación activa de los apoderados, reconociendo su rol protagónico. Se otorgará especial relevancia al funcionamiento de los **Consejos Escolares** como instancias democráticas. El DAEM participará en las reuniones generales de apoderados, utilizándolas como espacios de retroalimentación para recoger problemáticas y propuestas, facilitando una gestión más cercana y articulada con las realidades de cada comunidad.



30.7. Plan de Reorganización de la Red Rural: Fusiones y Cierres

Con el objetivo de optimizar los recursos y garantizar la calidad educativa en escuelas rurales con baja matrícula, se ha determinado la necesidad de fusionar cursos y proponer el cierre de dos establecimientos.

30.7.1. Proyección de Fusiones de Curso

- Escuela Mañiuco:
 - Situación Actual: 6 cursos para 39 estudiantes. Gasto en sueldos representa el 126% de sus ingresos.
 - Propuesta 2026: Fusionar 7° y 8° básico, reduciendo a 5 cursos.
- Escuela Lluftquentue:
 - Situación Actual: 6 cursos para 20 estudiantes. Gastos operativos superan ingresos en un 51%.
 - Propuesta 2026: Fusionar 7° y 8° básico, reduciendo a 5 cursos.
- Escuela Fortín Nielol:
 - Situación Actual: 7 cursos para 58 estudiantes. Gastos superan ingresos en un 42%.
 - Propuesta 2026: Fusionar 3°-4° y 7°-8° básico, reduciendo a 5 cursos.
- Escuela Santa Margarita:
 - Situación Actual: 5 cursos para 30 estudiantes. Gasto en sueldos es el 98% de sus ingresos.
 - Propuesta 2026: Fusionar 7° y 8° básico, reduciendo a 4 cursos.

30.7.2. Proyección de Cierres de Establecimientos

Tras un exhaustivo análisis de viabilidad, se propone el cese de funciones de dos escuelas. Se garantizará el acompañamiento a las familias, la reubicación de estudiantes con transporte asegurado y la redistribución del personal.

- **Cierre de la Escuela Trabunquille:**
 - **Fundamento:** Matrícula histórica no supera los 6 estudiantes (3 en 2025). Su déficit es insostenible (gastos son el 243% de sus ingresos).
 - **Proyección 2026:** Cese de funciones. Reubicación de matrículas en escuelas urbanas y reasignación del personal.
- **Cierre de la Escuela Quinahue:**
 - **Fundamento:** Matrícula promedio de 6 estudiantes (4 en 2025). El déficit es el más agudo del sistema (gastos son el 309% de sus ingresos).
 - **Proyección 2026:** Cese de funciones. Reubicación de estudiantes en escuelas cercanas y redistribución de horas docentes.

Capítulo 5

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



31. Gestión de Recursos Humanos y Dotaciones 2026

El corazón de nuestro sistema educativo reside en las personas que lo conforman. La gestión estratégica del talento humano es, por tanto, una condición indispensable para alcanzar nuestras metas. Este capítulo aborda la planificación y administración de los Recursos Humanos del DAEM Galvarino para el año 2026. Se presenta en detalle la conformación de la Dotación Docente y de Asistentes de la Educación para cada establecimiento, así como para las salas cunas y jardines infantiles, asegurando que cada comunidad educativa cuente con el personal idóneo para desarrollar su proyecto educativo. Adicionalmente, se informa sobre la gestión de aspectos críticos como las licencias médicas y los planes de retiro, elementos clave para garantizar el bienestar de nuestros equipos y la sostenibilidad del sistema.

31.1. Marco General de la Gestión de Personas

La dotación docente se compone de los diversos profesionales de la educación que se encuentran adscritos a la Ley N.º 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”.

Los recursos humanos que se consignan en el presente Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, tienen directa relación con la propuesta y necesidades planteadas en cada Proyecto Educativo de los Establecimientos Educacionales Municipales de la comuna y las políticas que en el ámbito de la gestión educacional impulsa el municipio; con el fin de mejorar la oferta educativa de la comuna, desarrollar los planes de mejoramiento educativo en articulación con Planes y Programas de Estudio y proyectos específicos que se espera implementar en cada colegio.

De acuerdo con las disposiciones contenidas en el DFL N.º 1/ 96 del Ministerio de Educación, la Dotación Docente que se propone en el presente Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal 2026, se divide en dos grupos:

- **Dotación Docente:** Profesionales de la educación, adscritos al Estatuto Docente, pertenecientes a los establecimientos educacionales y Departamento de Educación.
- **Dotación Asistentes** de la Educación: Funcionarios profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares adscritos a un establecimiento educacional, regidos por la ley 19.464, ley 21.109 y Código del Trabajo.

32. Dotación Docente

32.1. Dotación Docente 2025

Para el año 2025, el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal contempla un total de 227 docentes.

Tabla 34: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.

Estado Laboral	Subvención Normal	Subvención Escolar Preferencial	Programa de Integración Escolar	Total Horas
Titular	5.010	541	830	6.381
Contrata	1.582	334	784	2.700
Total	6.592	875	1.614	9.081

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Educación de Galvarino

En resumen, la tabla muestra que hay 9.081 horas de contrato asignadas para 227 docentes en 2025. En su mayoría, las horas están destinadas a docentes titulares en la categoría de Subvención Normal.

32.2. Propuesta de Dotación Docente para el Año Académico 2026

El DFL N.º 1/96 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19.070/91, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación; en su artículo 21, otorga a la Municipalidad, a través del Departamento de Educación, la facultad de fijar la Dotación Docente conforme al número de alumnos del Establecimiento, Niveles y Cursos y según el tipo de Educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

El Artículo N.º 22 del DFL N.º 1/96 y del Ministerio de Educación, facultan a la Municipalidad que fija la Dotación Docente Comunal, para realizar las adecuaciones que procedan, a fin de salvaguardar 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 Educativos
- Reorganización de la unidad de administración educacional

La Ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, establece el incremento del tiempo no lectivo para todos los docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

La Dotación Docente que se propone para el año 2026 contempla las necesidades de una reestructuración horaria que el funcionamiento de las Unidades Educativas lo requiere, en directa relación con la matrícula proyectada para el próximo año y los planes y programas de estudios vigentes y otros programas que se deseen implementar, con el único propósito de fortalecer el ámbito técnico- pedagógico.

La Dotación que se presenta en el cuadro siguiente, tiene directa relación con la estructura y proyección administrativa y técnica- pedagógica que se ha planteado en los distintos Establecimientos Educativos

municipales de la comuna; sin embargo, ésta podrá ser modificada y adecuada de acuerdo con lo establecido en el art. 22 del DFL. N.º 1/96 del Ministerio de Educación, antes del inicio del año escolar 2026, si situaciones especiales y emergentes lo ameritan y se vinculen a fortalecer la mejora de cada Establecimientos Educacional. También en consideración a la propia dinámica del quehacer de los establecimientos educacionales, y en cumplimiento de las distintas políticas educativas nacionales se deja abierta la posibilidad de realizar estas adecuaciones en el transcurso del año por razones de orden Técnico Pedagógico y/o administrativo, asumiendo la flexibilidad de este instrumento de planificación y gestión.

Para el año 2026, el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal se proyecta en aumento con una dotación de 231 docentes.

Tabla 35: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.

Estado Laboral	Subvención Normal	Subvención Preferencial	Programa de Integración Escolar	Total Horas
Titular	5.010	541	830	6.381
Contrata	1.582	334	826	2.742
Total	6.592	875	1.656	9.123

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Educación de Galvarino.

El incremento de horas docentes identificado responde a un ajuste normativo en el uso financiero de las subvenciones, lo que permite redistribuir y asignar de manera más eficiente los recursos disponibles. Además de responder a requerimientos específicos de los establecimientos educacionales, los cuales demandan un refuerzo en determinadas áreas.

Estas decisiones apuntan directamente a mejorar y fortalecer la implementación del plan de estudios, asegurando mejores condiciones para el desarrollo de los aprendizajes y la atención de los estudiantes.

Por lo tanto, el aumento de horas no corresponde a una decisión arbitraria de la dotación, sino a un ajuste normativo y pedagógico que permite atender las necesidades planteadas por las comunidades educativas, el aumento se debe a la necesidad de incorporar un profesional Educador Diferencial en dotación de Escuela Río Quillem, del Programa de Integración Escolar.

Dicho incremento busca garantizar que los recursos de subvención se utilicen de manera eficiente, contribuyendo al fortalecimiento del plan de estudios y a la mejora de la calidad educativa en los establecimientos de la comuna.

32.3. Marco Normativo para la Reducción de Carga Horaria (Artículo 69)

En lo pertinente el artículo 69 dispone que "La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente"

1. En relación con la materia aludida el **dictamen N.º 64.547, de 2015**, entre otros, dispone que "El aludido beneficio debe aplicarse respecto de las horas cronológicas de docencia de aula efectiva, que son las que se realizan mediante la exposición del profesor frente a los alumnos, y no en relación con aquellas horas semanales que sirve, indicadas en el decreto de nombramiento".
2. Por su parte el **dictamen 91.259 de 2016**, prescribe que "El legislador, al establecer dicho beneficio, estipula un límite máximo para la reducción de la jornada, de manera tal que sólo los profesionales de la educación que cuenten con una designación semanal de entre 44 y 33 horas cronológicas, podrán reducirla hasta las 24 horas cronológicas de exposición directa y personal frente al alumnado (aplica criterio contenido en el dictamen N.º 38.346, de 2001). Además, resulta necesario hacer presente que, tal como se infiere del solo tenor literal de la disposición en análisis, la reducción de las horas de clases presenciales ante alumnos, a un máximo de hasta 24 horas, que favorece a los docentes con 30 o más años de servicios, obliga al municipio a asignar el resto del horario a actividades curriculares no lectivas, de manera que la medida en comento no exime a la beneficiaria del cumplimiento de la jornada total de trabajo (aplica criterio contenido en el dictamen N.º 36.112, de 2010). Así entonces, el beneficio en comento consiste en 24 horas cronológicas de docencia de aula"
3. Finalmente el **Dictamen 92.746/2016**, señala que "De lo expuesto, aparece que dicha normativa confiere a los profesores con 30 o más años de servicio, el derecho a solicitar que sus horas de docencia de aula efectiva, esto es, aquellas que se efectúan mediante la exposición directa del educador frente a sus alumnos, se rebaje a 24 horas cronológicas semanales, debiendo destinarse el resto de la jornada a actividades curriculares no lectivas, lo que según la tabla que establece la proporción entre horas de aula, horas de actividades curriculares no lectivas y recreos -prevista en el artículo 129, del decreto N.º 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que contiene el reglamento de la ley N.º 19.070-, corresponde a quienes tienen una jornada de trabajo superior a 33 horas cronológicas semanales (aplica criterio contenido en el dictamen N.º 52.664, de 2011)".

Enseguida, cabe precisar que el aludido beneficio debe aplicarse respecto de las horas cronológicas de docencia de aula efectiva, y no en relación con aquellas horas semanales que sirve, indicadas en el decreto de nombramiento (aplica criterio contenido en el dictamen N.º 64.547, de 2015).

Así entonces, "solo los profesionales de la educación que cuenten con una designación semanal entre las 44 y 33 horas cronológicas, podrán acogerse a la norma contenida en el inciso sexto -antiguo inciso final-, del artículo 69 de la ley N.º 19.070, y reducir la docencia de aula efectiva a 24 horas, por cuanto aquellos que tengan un nombramiento por 32 horas semanales ya se encuentran en el límite señalado en esa preceptiva, y a quienes tienen una jornada inferior, les resulta inaplicable esa disposición, según la aludida tabla prevista en el artículo 129 del decreto N.º 453, de 1991, del Ministerio de Educación (aplica criterio contenido en el dictamen N.º 13.071, de 2010)".

De lo anterior es posible concluir que no encontramos en un imperativo respecto de un beneficio docente siempre que se solicite el año anterior respecto del cual rija, así entonces el sostenedor sólo puede oponerse cuando la reducción es solicitada para el mismo año, fundado en el menoscabo en la función docente. Hacer presente que el beneficio en comento consiste en 24 horas cronológicas de docencia de aula.

Dotación docente comunal 2026 adecuación

Considerando que el Plan de Desarrollo Educativo Municipal es elaborado tomando en consideración el proyecto educativo institucional de los establecimientos y se enmarca en los objetivos comunales de educación, debiendo adecuarse a las normas técnico- pedagógica, Planes y Programas de estudio del Ministerio de Educación, siendo necesario fijar y/o adecuar la dotación docente en dicho Plan, de conformidad a lo establecido en el artículo 20 y siguientes del Estatuto Docente.

Siendo el recurso humano, docentes y asistente de la educación el principal ente y motor para transitar hacia la equidad y calidad educativa, se ha elaborado la siguiente propuesta en un marco conceptual de efectividad y eficiencia de adecuación de la dotación docente.

La dotación docente se define de acuerdo al Artículo N.º 21 de la Ley 19070, como la totalidad de los docentes nombrados o contratados que se requieren para atender las necesidades del Currículum escolar para un año lectivo con cargo a la subvención regular base.

Para estos efectos se debe tener en cuenta la suma del tiempo total contratado para el uso lectivo y no lectivo, debiendo observar una proporcionalidad de 60% para horas lectivas de Docencia de Aula, respecto de un 40% de actividades curriculares no lectiva en el primer ciclo y de 65% para horas lectivas de Docencia de Aula, respecto de un 35% de actividades curriculares no lectivas u otra dependiendo de la variable vulnerabilidad, segundo ciclo (art. 129 D.S. de Educación N.º 453/92, reglamento del estatuto Docente).

Para efectos del cálculo de esta distribución se aplicará el criterio cronológico (60 minutos)



32.4. Concursos docentes directivos

De acuerdo con la normativa vigente, la concursabilidad de los 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 2026, la Municipalidad de Galvarino a través de su Departamento de Educación, se propone llamar a concurso público los siguientes cargos directivos:

Tabla 36: Convocatoria de Concursos Públicos para Cargos Directivos 2024 según Normativa Vigente.

Establecimiento	Cargo	Horas	Observaciones
Gabriela Mistral	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026
Escuela Río Quillem	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026
Gregorio Urrutia	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026
La Piedra	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026
El Capricho	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026
Dame la Mano	Director	44	En Proceso de confección, llamado a concurso 2026

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

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:

1. 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.
2. 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.
3. En este caso, quienes no pertenecían a la dotación docente no se contempla disponibilidad para mantener en dotación a quienes no sean seleccionados. pagándole 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. En el caso de los Directivos de reemplazo que no formen parte de la dotación docente, en el evento de no existir disponibilidad en la dotación docente, dejarán de pertenecer a esta sin derecho a indemnización, ya que la legislación no la contempla.

33. Dotación de Asistentes de la Educación

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.º 21.109 de 2018, que, entre otras materias, agrupa o establece cuatro categorías de Asistentes de la Educación, según sus artículos 5º y siguientes: “... de acuerdo a la función que desempeñen y a las competencias requeridas para su ejercicio, se clasificaron en alguna de las siguientes categorías: profesional, técnica, administrativa y auxiliar”.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

34.Marco Normativo y Categorías

El personal asistente de la educación, regido por la Ley N.º19.464, 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.

34.1. Dotación Asistentes de la Educación 2025

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 muestra un resumen detallado de la dotación de asistentes de la educación para el año 2025, la cual comprende un total de 191 asistentes:

Tabla 37: Distribución de Horas por Tipo de Subvención.

Estado Laboral	Subvención Normal	Subvención Preferencial	Escolar	Programa de Integración Escolar	Total Horas
Indefinido	3.640		2.110	808	6.558
Contrata	264		328	442	1.034
Total	3.904		2.438	1.250	7.592

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

34.2. Dotación asistentes de la educación 2026

En este contexto para el período escolar 2026, 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.

A continuación, se muestra un resumen detallado de la dotación de asistentes de la educación para el año 2026, la cual comprende un total de 196 asistentes:

Tabla 38: Proyección y Distribución de Horas por Tipo de Subvención.

Estado Laboral	Subvención Normal	Subvención Preferencial	Escolar	Programa de Integración Escolar	Total Horas
Indefinido	3.802	1.948		808	6.558
Contrata	268	372		477	1.117
Total	4.070	2.320		1.285	7.675

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

El incremento de horas proyectado para 2026 responde a un ajuste normativo en el uso financiero de las subvenciones, que permiten redistribuir los recursos de manera más eficiente, además de dar respuesta a distintas necesidades planteadas por los establecimientos educacionales, especialmente en áreas vinculadas a la integración y refuerzo pedagógico.

El aumento de horas en Subvención General responde a una normalización de 4 contratos (por un total de 162 horas) de auxiliares de servicio menor contratados por Subvención SEP, fines para los cuales no están destinados dichos recursos.

El aumento de horas por Subvención SEP responde a la necesidad de contar con al menos un monitor de música para al menos 2 establecimientos educacionales que lo requieren.

El aumento de horas por Subvención PIE responde a necesidades de mejorar el servicio siendo el detalle: 17 horas LGU, 9 horas Río Quillem, 9 horas Quetre.

Estos incrementos van dirigidos a fortalecer el plan de estudios, mejorar la cobertura y garantizar mejores condiciones de aprendizaje para los estudiantes. Por lo que se realiza un refuerzo en Subvención Normal y PIE lo cual evidencia una estrategia orientada a mejorar la calidad educativa y la inclusión.

34.3. Adecuaciones de la Dotación: Destinaciones y Términos de Contrato

A partir del análisis previo que se ha desarrollado en conjunto con los equipos directivos de los establecimientos, se han proyectado las siguientes destinaciones:

Tabla 39: Propuesta de Destinaciones de Personal, 2026

Nombre	Establecimiento de Origen	Establecimiento de Destino	Fundamentos
Oswaldo Romero Rosales	Escuela Río Quillem	Escuela Río Quillem	- El Gimnasio Municipal no forma parte del Establecimiento Educacional, debe destinarse el cumplimiento de sus funciones en dicha escuela. - Unilateral dispuesto en el PADEM

**Es pertinente relevar que se velará por no provocar menoscabo a quienes afecten estas medidas.*

Término Unilateral de Contrato

Cabe señalar que, de acuerdo con el inciso primero del artículo 4° de la ley N.° 19.464, el personal asistente de la educación que cumpla alguna de las tareas señaladas en su artículo 2°, tiene como régimen laboral el Código del Trabajo, las normas especiales de la citada ley N.° 19.464 y las contempladas en la ley N.° 18.883, relativas a permisos y licencias médicas, sin perjuicio de la aplicación de la ley N.° 21.109, cuando corresponda, acorde con sus disposiciones transitorias (aplica dictamen N.° E72278, de 2021).

De este modo, conforme con el referido texto jurídico, a los anotados servidores les son plenamente aplicables las normas sobre terminación de la relación laboral del Código del Trabajo, lo cual implica, entonces, que sus vínculos con las municipalidades cesan con arreglo a las causales consignadas en este (aplica dictamen N.º 32.355, de 2013).

Sin perjuicio de ello, el inciso segundo del artículo octavo transitorio de la ley N.º 21.109, establece, en lo pertinente, que el contrato de trabajo de los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades podrá terminar a consecuencia de los cambios, ajustes y redistribución que se efectúe a la dotación de los referidos funcionarios de la comuna, tanto en su tamaño, composición o redistribución entre establecimientos de la misma, a causa de -acorde con la letra a) de dicho precepto, y entre otros motivos-, por variaciones en el número de estudiantes matriculados.

Nombre	Establecimiento De Origen	Fundamentos
Judith Medina Fabres	Liceo Gregorio Urrutia	- Término de contrato - Cambios en los niveles y modalidades de la educación provista por dichos establecimientos. - El Liceo debe indicar que no impartirá dicho taller (No existe matrícula en el taller, por lo que no justifica los recursos del Establecimiento Educacional.
Betsabeth Palma Jara	Escuela Río Quillem	- Término de contrato - Variaciones en el número de estudiantes matriculados - No existirían horas que asignarle atendida una excedencia de la dotación del establecimiento educacional y a la imposibilidad de destinarla a otro establecimiento de la comuna. - Verificar que en el evento de que se proyecte aumento de matrícula, aún resulta en exceso de dotación.
Denisse Molina Rosales	Gabriela Mistral	- Término de contrato - Variaciones en el número de estudiantes matriculados - No existirían horas que asignarle atendida una excedencia de la dotación del establecimiento educacional y a la imposibilidad de destinarla a otro establecimiento de la comuna. - Verificar que en el evento de que se proyecte aumento de matrícula, aún resulta en exceso de dotación.
Katherine Gallegos Vásquez	Liceo Gregorio Urrutia	- Unilateral PADEM - Variaciones en el número de estudiantes matriculados - No existirían horas que asignarle atendida una excedencia de la dotación del establecimiento educacional y a la imposibilidad de destinarla a otro establecimiento de la comuna.

* Estas medidas se fundamentan en el Código del Trabajo y la Ley N.º 21.109, que permite ajustes a la dotación.

34.4. Dotación Salas Cunas y Jardines Infantiles VTF

Dotación Personal Salas Cuna y Jardines

Los Jardines Infantiles y Salas Cunas que administra la Municipalidad de Galvarino a través del departamento de educación y en concordancia con la Vía de Transferencia de Fondos JUNJI, durante su vigencia ha presentado una dotación de personal que ha funcionado de manera muy profesional y con altura de miras, logrando establecer un vínculo de buena convivencia con la comunidad escolar.

A continuación, se muestra la dotación de personal entregando las siguientes coberturas para el año 2025, utilizando la misma proyección para el año 2026.

Educadoras de Párvulos

Tabla 40: Dotación de Educadoras de Párvulo para el Año 2025 y 2026.

Establecimiento	N.º de Educadoras de Párvulo	Horas Contrato (JUNJI - Indefinido)	Horas Contrato (JUNJI - Contrata)	Total Horas
Rayito de Sol	3	132	0	132
Amulen	2	88	0	88
Antüliwen	2	44	44	88
Total	7	264	44	308

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

Asistentes de Párvulos

Tabla 41: Dotación de Asistentes de Párvulo para el Año 2025 y 2026.

Establecimiento	N.º de Asistentes de Párvulo	Horas Contrato (JUNJI - Indefinido)	Horas Contrato (JUNJI - Contrata)	Total Horas
Rayito de Sol	7	308	0	308
Amulen	3	44	88	132
Antüliwen	4	176	0	176
Total	15	528	88	616

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

Asistente de servicios

Tabla 42: Dotación de Asistentes de Servicio para el Año 2025 y 2026.

Establecimiento	N.º de Auxiliares de Servicio	Horas Contrato (JUNJI - Indefinido)	Horas Contrato (JUNJI - Contrata)	Total Horas
Rayito de Sol	2	88	0	88
Amulen	1	44	0	44
Antüliwen	1	44	0	44
Total	4	176	0	176

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

35.Dotación Departamento de Educación

Para este Municipio, y en especial para el DAEM, es fundamental el mantener climas de convivencia escolar y laborales óptimos al interior de cada uno de nuestros establecimientos, aspecto que se refuerza permanentemente en reuniones con los diversos actores que inciden en el servicio educativo y con las organizaciones gremiales respectivas.

Tabla 43: Distribución de Personal y Horas por Categoría.

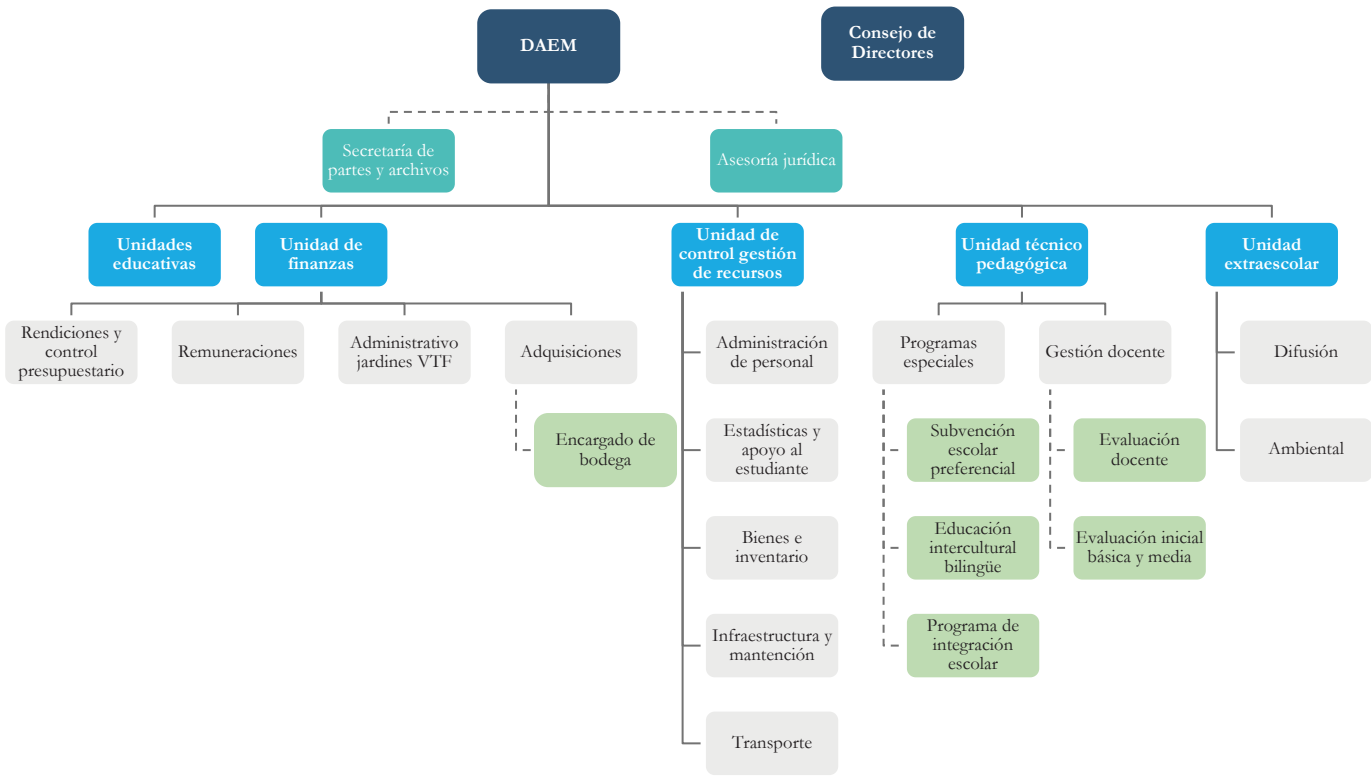
Categoría	Cantidad
Total de Personal	24
Total de Horas de Personal	990
Total de Horas Subvención General (19 funcionarios)	756
Total de Horas Subvención SEP (6 funcionarios)	234
Total de Horas Código del Trabajo (23 funcionarios)	916
Total de Horas Estatuto Docente (2 funcionarios)	74

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

Existe un funcionario en la dotación del Departamento de Educación que está contratado con horas docentes y código del trabajo.

35.1. Organigrama del Departamento de Educación

Figura 12. Estructura organizativa del DAEM.



Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación

35.2. Gestión de Licencias Médicas y Subsidios (SIL)

La administración y recuperación de subsidios por incapacidad laboral constituyen una parte significativa de la gestión de recursos en el ámbito de la salud laboral. Estos subsidios, destinados a compensar al trabajador durante períodos de incapacidad médica, son gestionados por diferentes instituciones como Fonasa, ISAPRES y Cajas de Compensación. A continuación, se presenta un resumen detallado de la recuperación de estos subsidios en la comuna para los años 2024 y 2025:

Tabla 44: Comparativa Anual por Institución (2023-2024).

Institución	2024	2025
Fonasa (Caja Los Andes)	\$346.254.288	\$331.797.414
Banmédica S.A.	\$-	\$3.611.062
Colmena Golden Cross	\$5.555.773	\$24.360.834
Consalud	\$3.177.588	\$2.441.258
Cruz Blanca	\$57.160.708	\$39.783.352
Vida Tres S.A.	\$7.094.073	\$-
Ferrosalud	\$-	\$-
Nueva Masvida	\$28.426.468	\$9.355.300
Mutual de Seguridad CCHC	\$29.064.952	\$24.424.305
Total Comunal	\$477.543.850	\$435.773.525

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

La tabla si bien muestra una disminución en la recuperación de subsidios por incapacidad laboral en 2025 en comparación con el año anterior, pasando de un total comunal de \$477.543.850 en 2024 a \$435.773.525 en 2025, es importante considerar que los datos del período 2025 fueron elaborados con la información registrada hasta el mes de agosto de 2025.

Este cambio podría atribuirse a diversas causas, que van desde una mejora en las condiciones de trabajo y salud de los empleados hasta cambios en las políticas de subsidios de las diferentes instituciones. No obstante, es crucial profundizar en la investigación para determinar las razones subyacentes de esta disminución y tomar las medidas adecuadas para garantizar el bienestar de los trabajadores y la eficacia de los sistemas de subsidios.

Esta información debería servir como una alerta para las entidades involucradas y como un llamado a la acción para revisar y ajustar las estrategias y políticas actuales relacionadas con la incapacidad laboral y los subsidios.

35.3. Gestión de Planes de Retiro

Por efecto de la aplicación de la ley 20.976, que establece un bono por retiro voluntario a los docentes que cumplen con el requisito de edad para jubilar, se incentivará a los profesionales de la educación, que han cumplido 60 años de edad las mujeres y 65 años de edad los hombres para que se adscriben a este programa y quienes no postulen y cumplan con los requisitos para postular, se evaluará un ajuste de dotación y sus horas de la dotación docente y pudiendo en su caso ser indemnizados con recursos propios o provenientes de los distintos cuerpos normativos emanados del Ministerio de Educación, recursos que serán solicitados por el municipio. Lo anterior también es aplicable para los funcionarios que, habiendo postulado al Bono de Incentivo al Retiro, renuncien al beneficio.

35.4. Plan de retiro Docentes

El 15 de diciembre de 2016 se publicó en el Diario Oficial la 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.º20.822. 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.º3.166, 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.º20.822 (en adelante "la bonificación") hasta por un total de 20.000 beneficiarios.

Tal beneficio consiste en una bonificación que 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.º3.166, 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.º 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 Control y Gestión de Recursos ha realizado las postulaciones que a continuación, se detallan:

35.4.1. Docentes en proceso de postulación

Tabla 45: Docentes en Proceso de Postulación

N.º	Nombre	Proceso	Estado
1	Miguel Alarcón Bahamondes	2024	Solicitud enviada
2	María Calvillán Lizama	2024	Solicitud enviada
3	Mario Millao Curiche	2024	Solicitud enviada
4	Miguel Riquelme	2024	Solicitud enviada

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

35.4.2. Docentes en Proceso de Solicitud de Recursos

Tabla 46: Docentes con Disposición de Recursos

N.º	Nombre	Proceso	Estado
1	Adela del Rosario Campos de La Fuente	2023	Solicitud enviada
2	Ávida del Carmen Cañete Huaiquil	2023	Solicitud enviada
3	Magdalena Ninette Cortés Catricheo	2023	Solicitud enviada
4	José Ricardo Escobar Garabito	2023	Solicitud enviada
5	Maritza Marisol Inostroza Bahamondes	2023	Solicitud enviada
6	Nelson Guillermo Lemp Gutiérrez	2023	Solicitud enviada
7	Juan Ignacio Lozano Aguayo	2023	Solicitud enviada
8	Edith Marcelina Marivil Cañulao	2023	Solicitud enviada
9	Darcy del Carmen Montanares Sanzana	2023	Solicitud enviada
10	Guido Leonel Petermann Jerez	2023	Solicitud enviada
11	Alejandro Wilfredo Troncoso Pincheira	2023	Solicitud enviada

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

35.4.3. Docentes en proceso de Asignación de Recursos.

En este contexto el departamento de educación, proyecta para 2026 la disminución de 6 docentes con un total de 252 horas, de las cuales serán reemplazadas 82 horas, proyectadas en 2 docentes, lo que equivale a una reducción neta de 4 docentes y 170 horas.

Tabla 47: Estado de Solicitud de Recursos para Docentes por Año.

N.º	Nombre	Proceso	Estado del Proceso
1	Mario Orlando Contreras Nova	2022	A la espera de asignación de recursos
2	Cesar Heriberto Escobar Torres	2022	A la espera de asignación de recursos
3	Ramón Francisco Huenchual Pincheira	2022	A la espera de asignación de recursos
4	Nancy Elizabeth Manríquez Romero	2022	A la espera de asignación de recursos
5	Nelson Eduardo Leiva Aguayo	2022	A la espera de asignación de recursos

6	Mario Rolando Valenzuela Rozas	2022	A la espera de asignación de recursos
---	--------------------------------	------	---------------------------------------

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

35.4.4. Docente postulado sin cupo asignado

Tabla 48: Estado de Docentes Postulados Sin Cupo Asignado

N.º	Nombre	Proceso	Estado del Proceso
1	Rosa Laura Petronila Rocha Lara	2023	A la espera resolución de rechazo

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

La Ley 20.976 ha facilitado el retiro voluntario de los docentes mediante una bonificación, basada en años de servicio y horas de contrato. El Departamento de Educación ha gestionado las postulaciones y recursos de manera eficiente, asegurando un proceso claro y transparente para los beneficiarios que cumplen los requisitos establecidos.

35.5. Plan de retiro Asistentes de la Educación

El 29 de octubre de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.964 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 Control y Gestión de Recursos ha realizado las postulaciones que a continuación, se detallan:

35.5.1. Asistentes de la Educación en proceso de postulación

Cupos Proceso de postulación 2024

Tabla 49: Proceso de Postulación de Asistentes de la Educación parte 1

N.º	Nombre	Proceso	Estado
1	Joel Tomás Curin Millán	2024	Preferentes cupos 2025
2	Juan Antonio Muñoz Inostroza	2024	Preferentes cupos 2025
3	Carlos Vega Vega	2024	Preferentes cupos 2025

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

Cupos Proceso de postulación 2025

Tabla 50: Proceso de Postulación de Asistentes de la Educación parte 2

N.º	Nombre	Proceso	Estado
1	Benedicto Oriel Cañete Cid	2025	A la espera de resolución que asigna cupos
2	Jorge Esteban Castro Silva	2025	A la espera de resolución que asigna cupos
3	Dagoberto Segundo Marilaf Marilaf	2025	A la espera de resolución que asigna cupos

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

Asistentes de la Educación en Proceso de Solicitud de Recursos

Tabla 51: Proceso de solicitud de Recursos

N.º	Nombre	Proceso	Estado
1	Froilán Carril Pinchulef	2023	A la espera de resolución que asigna recursos.
2	Luis Arturo Silva Berrios	2023	A la espera de resolución que asigna recursos.
3	Rosa Mary Benavides Sepúlveda	2023	A la espera de resolución que asigna recursos.
4	María Mercedes Muñoz Navarrete	2023	A la espera de resolución que asigna recursos.

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

En este contexto el departamento de educación, proyecta para 2026 la disminución de 4 Asistentes de la Educación con un total de 176 horas, de las cuales serán reemplazadas 44 horas, proyectadas en 1 asistente de la educación, lo que equivale a una reducción neta de 3 asistentes y 132 horas.

Tabla 52: Asistentes Beneficiados

No.	Nombre	Proceso	Estado
1	Carlos Eugenio Antúnez Montero	2022	Beneficiado y Entregado
2	José Heraldo Cayuman Cariqueo	2022	Beneficiado y Entregado
3	Domingo David Cheuquelaf Santander	2022	Beneficiado y Entregado
4	Segundo Isidoro Jorquera Coílla	2022	Beneficiado y Entregado
5	José Rolando Paillalid Meliñir	2022	Beneficiado y Entregado

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento de administración y educación.

De los Asistentes de la Educación retirados con beneficio entregado no hubo recontractación en 2025, sólo un ajuste de las funciones de la dotación.

La Ley N°20.964, publicada en 2016, establece un plan de retiro voluntario para asistentes de la educación del sector público, proporcionando bonificaciones para aquellos que cumplen ciertos criterios de edad y años de servicio. A través de este plan, entre 2016 y 2025, se han dispuesto 12.000 cupos, de los cuales, hasta la fecha, varias postulaciones han sido enviadas, algunas están en proceso de solicitud de recursos, otros han desistido y varios ya han sido beneficiados con la disposición de recursos. Este proceso de retiro y su correspondiente bonificación busca reconocer el servicio brindado por los asistentes de la educación al sector público durante sus años de labor.



Capítulo 6

PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO



36.Subvenciones

La viabilidad de cualquier plan estratégico depende de una gestión financiera responsable, transparente y alineada con los objetivos educativos. Este capítulo detalla el Presupuesto del sistema de educación municipal de Galvarino para el año 2026, estableciendo las proyecciones de ingresos provenientes de las distintas subvenciones y aportes, y la asignación de egresos para financiar los programas, proyectos y la operación de nuestros establecimientos. El presupuesto aquí presentado es la expresión financiera de nuestras prioridades pedagógicas, asegurando que cada recurso se invierta de manera eficiente para maximizar el impacto en los aprendizajes y el bienestar de nuestros estudiantes.

36.1. Subvención Normal

La Subvención Escolar consiste en la entrega de recursos de origen fiscal, vía transferencia, que propenderá a crear, mantener y ampliar establecimientos educacionales cuya estructura, personal docente, recursos materiales, medios de enseñanza y demás elementos propios de aquélla, proporcione un adecuado ambiente educativo y cultural.

Es importante destacar que, por cada uno de los niveles y modalidades de enseñanza, existe un valor por alumno/a diferenciándose el monto según el alumno sea atendido con o sin Jornada Escolar Completa (JEC) diurna.

36.2. Subvención Escolar Preferencial SEP

El propósito de la Subvención Escolar Preferencial es contribuir a la igualdad de oportunidades mejorando la equidad y calidad de la educación mediante la entrega de recursos adicionales por cada alumno prioritario a los sostenedores de establecimientos educacionales suscritos voluntariamente al régimen de la SEP.

Tras firma de Convenio de igualdad de oportunidades y Excelencia Educativa con el Ministerio de Educación sometiéndose a cumplir una serie de requisitos, obligaciones y compromisos., todos los establecimientos educacionales reciben subvención del Estado que imparten enseñanza regular diurna y que tienen matrícula en los niveles de Pre-kínder a 4° Año de Enseñanza Media.

36.3. Subvención Mantenimiento

La Subvención de mantenimiento escolar es un programa del Ministerio de Educación (MINEDUC) que busca apoyar la conservación física de los establecimientos educacionales subvencionados, su equipamiento, mobiliario y otros elementos necesarios para un ambiente educativo adecuado. Este programa contribuye a la creación de una cultura del cuidado y mantenimiento constante de la infraestructura educativa.

36.4. Subvención Pro-retención Escolar

La Ley 19.873 creó una subvención anual educacional destinada a favorecer la retención de alumnos(as) que cursan desde 7° básico a 4° medio en establecimientos educacionales subvencionados y que pertenezcan a familias indigentes, de acuerdo a la calificación que realiza el Ministerio de Planificación y Cooperación a través de la ficha CAS o instrumento que lo reemplace. Pro-retención se entiende la permanencia del niño(a) o joven como alumno regular del establecimiento educacional, cumpliendo las normas del Reglamento Interno respecto a los requisitos de asistencia y rendimiento

36.5. Subvención PIE

El Programa de Integración Escolar (PIE) tiene como objetivo principal favorecer la presencia, participación y logro de los objetivos de aprendizaje de todos los estudiantes, especialmente aquellos con Necesidades Educativas Especiales (NEE), contribuyendo a una educación inclusiva y al mejoramiento continuo de la calidad educativa en la Comuna.

Brindar apoyos pedagógicos específicos y recursos humanos especializados, como profesores diferenciales, psicólogos, fonoaudiólogos, y terapeutas ocupacionales, para atender las necesidades individuales de los estudiantes.

36.6. FAEP

El Fondo de Apoyo a la Educación Pública Municipal tiene como finalidad reforzar la gestión educativa de los establecimientos municipales en todo el país, enmarcadas en planes de acción que aborden áreas críticas para el desarrollo y desempeño escolar.

La Municipalidad de Galvarino, a través del Departamento de Educación, lleva a cabo el siguiente plan de fortalecimiento con los recursos asignados:

Tabla 53: Plan de Inversión de Recursos del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP)

N.º	Área de Enfoque	Actividad Específica	% Recursos asignados
1	Administración y normalización de los establecimientos	Pago de remuneraciones a docentes y asistentes de la educación	40%
2	Transporte escolar y servicios de apoyo	Contratación de Servicio de Transporte Escolar	60%

Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM).

36.7. Subvención JUNJI para Jardines VTF

El programa Vía Transferencia de Fondos (VTF) nace en el año 2006, con el objetivo de entregar recursos económicos a jardines infantiles administrados por organismos públicos o privados sin fines de lucro y así poder entregar una educación parvularia integral a niños y niñas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad social.

Actualmente, este programa cuenta con *1.718 Jardines Infantiles y tiene presencia en todo el país, autorizados para el funcionamiento según la Dirección de Presupuestos (DIPRES) de acuerdo a la Resolución Exenta de JUNJI 40 de fecha 15 de enero de 2025. La Municipalidad de Galvarino, a través del Departamento de Educación, administra 3 Jardines y Salas Cuna VTF.

37. Presupuesto de Ingresos

La planificación y ejecución de las metas educativas delineadas en este PADEM dependen de una gestión financiera sólida y transparente. El Presupuesto de Ingresos es el pilar que garantiza la viabilidad de nuestro proyecto educativo comunal, ya que detalla los recursos con los que el sistema contará para su operación durante el año 2026.

Este apartado presenta una proyección de los ingresos provenientes de diversas fuentes, principalmente de las transferencias del Estado a través de distintas subvenciones, así como de otros aportes y saldos disponibles. El cálculo de estas proyecciones se ha realizado con base en la matrícula proyectada, la normativa vigente y los datos históricos, asegurando una estimación responsable y ajustada a la realidad. Este presupuesto permitirá a cada unidad educativa y al DAEM en su conjunto planificar sus acciones con certeza y asegurar la continuidad y calidad del servicio educativo que ofrecemos a la comunidad de Galvarino.

Tabla 54: Presupuesto de Ingresos del Sistema de Educación Municipal de Galvarino

Ítem Presupuestario	Glosa	Monto Proyectado 2026
5	C x C Transferencias Corrientes	\$9.457.967
05.03	De Otras Entidades Públicas	\$9.457.967
05.03.2003.	De la Subsecretaría de Educación	\$8.500.000
05.03.2004.	De la Junta Nacional de Jardines Infantiles	\$447.877
05.03.2007.	Del Tesoro Público (bonos)	\$300.000
05.03.2009.	De la Dirección de Educación Pública (FAEP)	\$260.000
05.03.0101.	De la Municipalidad a Servicios incorporados a su Gestión	\$-
08.	C x C Otros Ingresos Corrientes	\$310.000
08.01.	Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	\$300.000
08.99.	Otros	\$10.000
15.	Saldo Inicial de Caja	\$450.000
Total		\$10.267.877

Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM)

El presupuesto de ingresos para el año 2026 asciende a un total de \$10.267.877.000, monto que asegura la continuidad de las operaciones y el financiamiento de los programas estratégicos del sistema educativo comunal. El análisis de sus componentes revela una alta dependencia de las transferencias corrientes del Estado, que constituyen la principal fuente de financiamiento.

La fuente de ingresos más significativa proviene de la Subsecretaría de Educación, que aporta \$8.500.000.000, representando el 81,2% del total. Estos recursos, que incluyen la subvención general, la Subvención Escolar Preferencial (SEP) y el Programa de Integración Escolar (PIE), son fundamentales para cubrir los gastos en personal y la operación pedagógica de los establecimientos.

Otras fuentes importantes son las transferencias de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) (\$447.877.000), que garantizan la operación de la educación parvularia. Por su parte, la recuperación de licencias médicas se proyecta en \$300.000.000, un ingreso relevante pero variable que exige una gestión eficiente para su materialización.

En resumen, la estructura de ingresos para 2026 es sólida pero altamente dependiente de las transferencias ministeriales. Esto subraya la importancia de una gestión administrativa y financiera rigurosa para asegurar la correcta ejecución de los fondos y el cumplimiento de las metas del presente PADEM.

38. Presupuesto de Gastos

El Presupuesto de Gastos es la herramienta que traduce la planificación estratégica en acciones concretas y financiables. Este apartado detalla cómo se distribuirán los recursos para el año 2026, asegurando que cada programa, proyecto e iniciativa cuente con el respaldo económico necesario para su ejecución.

La asignación de los egresos se ha estructurado en concordancia con las prioridades definidas en este PADEM, destinando los fondos a las distintas cuentas de gasto, como personal, bienes y servicios, y adquisición de activos. Esta distribución busca garantizar no solo el funcionamiento operativo de los 25 establecimientos educacionales de la comuna, sino también impulsar las mejoras pedagógicas y de infraestructura que son clave para avanzar hacia una educación de mayor calidad. La siguiente estructura de gastos refleja nuestro compromiso con una gestión financiera responsable y orientada a maximizar el impacto de la inversión pública en el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Tabla 55: Presupuesto de Gastos del Sistema de Educación Municipal de Galvarino

Ítem Presupuestario	Glosa	Monto Proyectado 2026
21	C x P Gastos en Personal	\$8.868.189
2101	Personal de Planta	\$4.215.223
2102	Personal a Contrata	\$1.481.856
2103	Otras Remuneraciones	\$2.989.110
22	C x P Bienes y Servicios de Consumo	\$811.911
2201	Alimentos y Bebidas	\$70.000
2202	Textiles, Vestuario y Calzado	\$20.000
2203	Combustibles y Lubricantes	\$12.000
2204	Materiales de Uso o Consumo	\$184.911
2205	Servicios Básicos	\$100.000

Ítem Presupuestario	Glosa	Monto Proyectado 2026
2206	Mantenimiento y Reparaciones	\$20.000
2207	Publicidad y Difusión	\$5.000
2208	Servicios Generales	\$270.000
2209	Arriendos	\$30.000
2210	Servicios Financieros y de Seguros	\$30.000
2211	Servicios Técnicos y Profesionales	\$50.000
2212	Otros Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	\$20.000
23	C x P Prestaciones de Seguridad Social	\$10.000
2301	Prestaciones Previsionales	\$10.000
26	C x P Otros Gastos Corrientes	\$25.000
2601	Devoluciones	\$25.000
29	C x P Adquisición de Activos no Financieros	\$135.000
2904	Mobiliario y Otros	\$20.000
2905	Máquinas y Equipos	\$50.000
2906	Equipos Informáticos	\$50.000
2907	Programas Informáticos	\$15.000
31	C x P Iniciativas de Inversión	\$449.777
3102	Proyectos	\$449.777
34	C x P Servicio de la Deuda	\$150.000
3407	Deuda Flotante	\$150.000
Total		\$10.267.877

Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM)

El presupuesto de gastos proyectado para el año 2026 asciende a \$10.267.877.000, reflejando las prioridades y también las rigideces estructurales del sistema educativo comunal. El análisis de su distribución evidencia una altísima concentración de la inversión en el capital humano, lo cual es coherente con un servicio centrado en las personas, pero al mismo tiempo revela un desafío crítico para la gestión. La principal y dominante partida de gasto corresponde a "Gastos en Personal", con una asignación de \$8.836.190.000. Esto representa un 88% del presupuesto total, un porcentaje sumamente elevado que condiciona fuertemente la capacidad de inversión en otras áreas estratégicas. Si bien este monto es fundamental para asegurar la dotación docente y de asistentes, su magnitud limita considerablemente la flexibilidad para destinar recursos a iniciativas de mejora y desarrollo.

Los fondos restantes se distribuyen en áreas vitales para la operación y la calidad. "Bienes y Servicios de Consumo" recibe \$862.000.000 (8% del total), cubriendo los gastos operativos esenciales de los establecimientos. Por su parte, la inversión en la mejora de infraestructura y equipamiento, a través de "Iniciativas de Inversión" (\$449.777.000) y "Adquisición de Activos no Financieros" (\$135.000.000), suma un 5% del total.

En conclusión, la estructura del presupuesto para 2026, si bien garantiza la operación del sistema, pone de manifiesto un desafío estructural: el alto costo en personal consume la mayor parte de los recursos, restringiendo severamente la capacidad de invertir en áreas clave para la innovación y la calidad, como la

capacitación docente, la actualización tecnológica o la mejora de infraestructura. Optimizar la gestión y buscar fuentes de financiamiento adicionales para estos ítems será un objetivo crucial para no limitar el desarrollo y la modernización de la educación en la comuna.

38.1. Proyección de Gastos por Subvención

Para una gestión financiera transparente y eficaz, es fundamental desglosar la proyección de gastos según la fuente de financiamiento que la origina. Este apartado detalla cómo se distribuirán los recursos de las principales subvenciones que recibe el sistema educativo comunal: Subvención General, Subvención Escolar Preferencial (SEP), Programa de Integración Escolar (PIE), Subvención de Mantenimiento y Subvención Pro-Retención.

El análisis de cada subvención permite visualizar las prioridades de inversión y las rigideces presupuestarias de cada programa. A través de este desglose, se busca asegurar que la asignación de recursos responda de manera coherente a los objetivos estratégicos del PADEM 2026, optimizando el uso de los fondos públicos para maximizar el impacto en la calidad y equidad de la educación que se entrega en la comuna de Galvarino.

38.1.1. Subvención GENERAL

Tabla 56: Proyección de Ingresos por Subvención General y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento

RBD	Establecimiento	Ingresos	% Gasto en Sueldos
5480	Escuela Rucatraro Alto	\$48.951.063	100%
6708	Liceo Gregorio Urrutia	\$1.151.549.937	100%
6709	Escuela Municipal Río Quillem	\$713.072.339	100%
6710	Escuela Básica De La Piedra	\$345.572.996	100%
6711	Escuela Básica Mañiuco	\$240.894.992	100%
6712	Escuela San Juan De Aillinco	\$326.667.749	100%
6714	Escuela Municipal De Lluquientue	\$146.529.270	100%
6715	Escuela Básica Trabunquille	\$24.311.329	100%
6716	Escuela Básica Quetre	\$94.284.722	100%
6718	Escuela Básica De El Capricho	\$371.844.696	100%
6719	Escuela Básica Chacaico	\$34.727.770	100%
6721	Escuela Reducción Panguco	\$82.208.961	100%
6722	Escuela Básica Quinahue	\$22.018.598	100%
6725	Escuela Huampomallin	\$230.287.776	100%
6726	Escuela Básica Santa Margarita	\$162.065.207	100%
6728	Escuela Básica Trif-Trifco	\$70.002.445	100%
6731	Escuela Básica Pelantaro	\$184.536.110	100%
6732	Escuela Básica Fortín Nielol	\$269.869.071	100%
6739	Escuela Municipal Nilpe	\$46.010.576	100%
19931	Escuela Especial Dame La Mano	\$62.229.188	100%
20200	Escuela Municipal Gabriela Mistral	\$880.191.279	100%
Total		\$5.507.826.074	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM)

38.1.2. Subvención SEP

Tabla 57: Proyección de Ingresos por SEP y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento

RBD	Establecimiento	Ingresos	% Gasto en Sueldos	% Gasto Recursos y Servicios
5480	Escuela Rucatraro Alto	\$13.354.887	5%	95%
6708	Liceo Gregorio Urrutia	\$223.512.312	75%	25%
6709	Escuela Municipal Río Quillem	\$198.683.899	87%	13%
6710	Escuela Básica De La Piedra	\$78.047.989	61%	39%
6711	Escuela Básica Mañiuco	\$27.786.559	35%	65%
6712	Escuela San Juan De Aillinco	\$72.378.700	62%	38%
6714	Escuela Municipal De Llufluentue	\$16.433.771	70%	30%
6715	Escuela Básica Trabunquille	\$2.258.510	0%	100%
6716	Esc. Básica Quetre	\$15.054.671	0%	100%
6718	Escuela Básica De El Capricho	\$72.334.755	64%	36%
6719	Escuela Básica Chacaico	\$6.275.123	30%	70%
6721	Escuela Reducción Panguco	\$12.241.408	44%	56%
6722	Escuela Básica Quinahue	\$2.114.973	0%	100%
6725	Escuela De Huampomallin	\$28.820.176	29%	71%
6726	Escuela Básica Santa Margarita	\$18.656.412	87%	13%
6728	Escuela Básica Trif-Trifco	\$7.226.014	0%	100%
6731	Escuela Básica Pelantaro	\$23.397.638	12%	88%
6732	Esc. Básica Fortín Nielol	\$38.541.383	72%	28%
6739	Escuela Municipal Nilpe	\$9.229.771	0%	100%
19931	Escuela Especial Dame La Mano	\$0	0%	0%
20200	Escuela Municipal Gabriela Mistral	\$258.228.105	74%	26%
AC	Administración Central	\$124.953.006	68%	32%
Total		\$1.249.530.062	67%	33%

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM).

38.1.3. Subvención PIE

Tabla 58: Proyección de Ingresos por Subvención PIE y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento

RBD	Establecimiento	Ingresos	% Gasto en Sueldos	% Gasto Recursos y Servicios
5480	Escuela Rucatraro Alto	\$14.787.567	59%	41%
6708	Liceo Gregorio Urrutia	\$135.108.905	87%	13%
6709	Escuela Municipal Río Quillem	\$188.967.253	92%	8%
6710	Escuela Básica De La Piedra	\$90.616.471	95%	5%
6711	Escuela Básica Mañiuco	\$54.343.753	81%	19%
6712	Escuela San Juan De Aillinco	\$85.290.637	73%	27%
6714	Escuela Municipal De Lluquientue	\$29.843.588	89%	11%
6715	Escuela Básica Trabunquille	\$0	0%	0%
6716	Esc. Básica Quetre	\$20.123.501	74%	26%
6718	Escuela Básica De El Capricho	\$114.490.092	59%	41%
6719	Escuela Básica Chacaico	\$0	0%	0%
6721	Escuela Reducción Panguco	\$13.069.751	90%	10%
6722	Escuela Básica Quinahue	\$0	0%	0%
6725	Escuela De Huampomallin	\$48.417.955	53%	47%
6726	Escuela Básica Santa Margarita	\$39.904.657	80%	20%
6728	Escuela Básica Trif-Trifco	\$14.646.321	72%	28%
6731	Escuela Básica Pelantaro	\$35.016.412	88%	12%
6732	Escuela Básica Fortín Nielol	\$66.007.753	70%	30%
6739	Escuela Municipal Nilpe	\$0	0%	0%
19931	Escuela Especial Dame La Mano	\$0	0%	0%
20200	Escuela Municipal Gabriela Mistral	\$224.897.332	80%	20%
Total		\$1.175.531.948	80%	20%

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM).

38.1.4. Subvención MANTENIMIENTO

Tabla 59: Proyección de Ingresos por Subvención Mantenimiento y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento

RBD	Establecimiento	Ingreso	Gasto Mantención y Reparaciones
5480	Escuela Rucatraro Alto	\$540.421	100%
6708	Liceo Gregorio Urrutia	\$11.679.962	100%
6709	Escuela Municipal Río Quillem	\$8.830.022	100%
6710	Escuela Básica De La Piedra	\$3.476.699	100%
6711	Escuela Básica Mañiuco	\$1.736.301	100%
6712	Escuela San Juan De Aillinco	\$3.264.737	100%
6714	Escuela Municipal De Lluquientue	\$999.122	100%
6715	Escuela Básica Trabunquille	\$112.656	100%
6716	Esc. Básica Quetre	\$619.365	100%
6718	Escuela Básica De El Capricho	\$3.609.043	100%
6719	Escuela Básica Chacaico	\$165.351	100%
6721	Escuela Reducción Panguco	\$450.844	100%
6722	Escuela Básica Quinahue	\$74.443	100%
6725	Escuela De Huampomallin	\$1.561.648	100%
6726	Escuela Básica Santa Margarita	\$1.251.112	100%
6728	Escuela Básica Trif-Trifco	\$360.726	100%
6731	Escuela Básica Pelantaro	\$1.117.885	100%
6732	Escuela Básica Fortín Nielol	\$2.300.174	100%
6739	Escuela Municipal Nilpe	\$158.655	100%
19931	Escuela Especial Dame La Mano	\$585.271	100%
20200	Escuela Municipal Gabriela Mistral	\$10.590.259	100%
Total		\$53.484.697	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM).

38.1.5. Subvención PRORETENCIÓN

Tabla 60: Proyección de Ingresos por Subvención PRORETENCIÓN y su Asignación a Gastos de Personal por Establecimiento

RBD	Establecimiento	Ingreso	Gasto Transporte Escolar
6708	Liceo Gregorio Urrutia	\$56.342.964	100%
6709	Escuela Municipal Río Quillem	\$2.183.128	100%
6710	Escuela Básica De La Piedra	\$1.525.194	100%
6712	Escuela San Juan De Aillinco	\$1.056.884	100%
6721	Escuela Reducción Pangueco	\$143.527	100%
6725	Escuela De Huampomallin	\$1.794.093	100%
6726	Escuela Básica Santa Margarita	\$717.637	100%
6731	Escuela Básica Pelantaro	\$430.582	100%
6732	Escuela Básica Fortín Nielol	\$803.676	100%
20200	Escuela Municipal Gabriela Mistral	\$3.080.758	100%
Total		\$68.078.443	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Administración y Educación Municipal (DAEM).

El análisis detallado de la proyección de gastos para el año 2026 por cada tipo de subvención revela una estructura de costos con una marcada concentración en áreas operativas, lo que evidencia un desafío estructural para la inversión en la mejora pedagógica y material.

La Subvención General, con un presupuesto de \$5.507.826.074, destina el 100% de sus recursos al pago de sueldos, no dejando margen para cubrir gastos de operación de los Establecimientos. De manera similar, el Programa de Integración Escolar (PIE), con un presupuesto de \$1.175.531.948, asigna el 80% a remuneraciones y el 20% a recursos y servicios para la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

La Subvención Escolar Preferencial (SEP), diseñada para la mejora de la calidad, muestra una tendencia similar. De un total de \$1.249.530.062, un 67% se destina a remuneraciones, mientras que sólo un 33% se invierte en recursos pedagógicos y servicios de apoyo directo. Esta distribución, si bien es normativa, limita la capacidad de los establecimientos para adquirir nuevo material didáctico, tecnología o financiar capacitaciones innovadoras.

De manera aún más categórica, la Subvención Pro-Retención, con un fondo de \$68.078.443, destina el 100% de sus recursos a financiar el Transporte Escolar. Aunque el transporte es una estrategia clave para asegurar la asistencia, esta asignación total impide utilizar dichos fondos en otras acciones de retención, como tutorías o apoyo socioemocional.

El análisis evidencia que el alto gasto en remuneraciones (en 2025 con un gasto sobre el 120% de los ingresos de Subvención General) y transporte escolar (sin financiamiento externo para el año completo) consume la mayor parte de los recursos de las distintas subvenciones. Esta rigidez presupuestaria limita severamente la capacidad del DAEM y de los establecimientos para invertir en otras áreas críticas para la mejora de la calidad, como la innovación pedagógica, la adquisición de tecnología educativa, la capacitación docente o el mejoramiento de infraestructura menor. Para el PADEM 2026, el desafío es buscar eficiencias en el uso de los recursos de las distintas fuentes existentes y explorar fuentes de financiamiento adicionales que permitan diversificar la inversión más allá de los gastos operativos fijos.

Capítulo 7

MONITOREO Y EVALUACIÓN



39. Sobre la herramienta

El PADEM es concebido como una herramienta de gestión dinámica, cuyo valor reside en su capacidad para orientar la acción y adaptarse a las contingencias del entorno. Este capítulo final establece el sistema de Monitoreo y Evaluación que se implementará durante el año 2026 para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Se definirán los responsables, las metodologías y la periodicidad con que se medirá el avance de cada una de las líneas de acción y programas. Este proceso sistemático de seguimiento nos permitirá tomar decisiones informadas, realizar ajustes oportunos y rendir cuentas de manera transparente a la comunidad sobre los logros y desafíos de nuestra gestión educativa.

39.1. Propósito del Sistema de Monitoreo y Evaluación

El propósito fundamental de este sistema es verificar el grado de avance de las Líneas de Acción y el cumplimiento de las Metas SMART definidas en la Planificación Estratégica. Este proceso sistemático busca:

- Evaluar la eficacia de los programas y proyectos implementados.
- Identificar oportunamente las desviaciones y nudos críticos que puedan surgir durante la ejecución del plan.
- Generar evidencia para la toma de decisiones pedagógicas y administrativas.
- Ajustar las estrategias de manera flexible para responder a las necesidades emergentes del sistema.
- Fomentar una cultura de mejora continua y de rendición de cuentas en todos los niveles del sistema educativo comunal.

39.2. Responsables del Proceso

El monitoreo y la evaluación son una responsabilidad compartida que involucra a distintos actores del sistema educativo, cada uno con roles definidos:

Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM): Liderará el proceso a nivel comunal. Será responsable de consolidar la información, analizar los datos, convocar a las instancias de revisión y elaborar los informes de avance para el sostenedor y las comunidades educativas.

Equipos Directivos de los Establecimientos: Serán los responsables de implementar y monitorear las líneas de acción a nivel de sus respectivas comunidades. Deberán recopilar la evidencia, reportar los avances al DAEM y liderar los procesos de reflexión pedagógica con sus equipos.

Unidad Técnico Pedagógica (UTP) y Coordinadores de Programas: Serán los responsables técnicos del seguimiento de las metas pedagógicas y de los programas específicos (PIE, Convivencia Escolar, etc.), aportando con análisis técnicos y propuestas de mejora.

Consejos Escolares: Actuarán como la instancia formal de participación y supervisión por parte de la comunidad. Recibirán y analizarán los informes de avance del PADEM, representando la visión de los distintos estamentos.

39.3. Metodología e Instrumentos

El seguimiento se realizará a través de una metodología mixta que combinará el análisis cuantitativo y cualitativo, utilizando los siguientes instrumentos:

Análisis de Datos Cuantitativos:

- **Indicadores de Matrícula y Asistencia:** Reportes mensuales extraídos del Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE) para monitorear tendencias.
- **Resultados de Aprendizaje:** Análisis de los resultados del Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) y de las evaluaciones internas para medir avances pedagógicos.
- **Ejecución Presupuestaria:** Informes financieros mensuales para controlar el gasto y asegurar la sostenibilidad.
- **Registros de Convivencia Escolar:** Estadísticas sobre situaciones de convivencia para evaluar el impacto de las acciones en el clima escolar.

Análisis Cualitativo:

- **Actas de Reunión:** Registro de los acuerdos y reflexiones de los Consejos Escolares, reuniones de equipos directivos y encuentros de redes colaborativas.
- **Pautas de Observación y Acompañamiento al Aula:** Para evaluar la implementación de estrategias pedagógicas en las Unidades Educativas.
- **Encuestas de Satisfacción:** Aplicadas a funcionarios y apoderados para medir la percepción sobre el clima laboral y la participación comunitaria.
- **Portafolios de Evidencia:** Recopilación de productos y trabajos que demuestren el cumplimiento de las acciones en cada establecimiento.

39.4. Periodicidad e Hitos de Evaluación

El proceso de seguimiento se organizará en torno a los siguientes hitos a lo largo del año 2026:

- **Monitoreo Mensual:** Los equipos directivos reportarán mensualmente al DAEM los avances en los indicadores clave de asistencia, convivencia y ejecución de acciones.
- **Evaluación Trimestral:** El DAEM consolidará la información y convocará a una reunión con todos los directores y equipos técnicos para analizar los avances, identificar dificultades y definir ajustes a las estrategias. El informe resultante será presentado al sostenedor.
- **Informe de Avance Semestral:** Se elaborará un informe público de avance que será presentado y analizado en los Consejos Escolares de cada establecimiento, fomentando la transparencia y la participación.
- **Evaluación Anual:** Al finalizar el año escolar 2026, se realizará una jornada de evaluación general para analizar el grado de cumplimiento de todas las metas del PADEM. Las conclusiones de esta evaluación constituirán el principal insumo para la elaboración del plan del año siguiente y el informe final de gestión que se entregará en el marco del proceso de traspaso al SLEP Cautín Norte.

40. Glosario y siglas

A

ABP: Aprendizaje basado en proyectos

ADP: Asesor de Desarrollo Profesional

B

BRP: Bono de reconocimiento profesional

C

CECI: Centros educativos culturales de la infancia

COVID-19: La OMS ha propuesto este acrónimo tomando las abreviaciones del inglés de las palabras *Corona*, *Virus* y *Disease* -cuyo significado en español es enfermedad-, mientras que el número tras el guion viene de los dos últimos dígitos del año 2019.

CRA: Centros educativos culturales de la infancia

D

DFL: Decreto con fuerza de Ley

DAEM: Departamento de administración y educación municipal

DEM: Departamento de educación municipal

DEP: Departamento de Educación Pública

DEPROE: Departamento Provincial de Educación

DIA: Diagnostico integral de aprendizajes

D.S.: Decreto Supremo

E

EE.EE.: Establecimientos Educativos

ERD: Estrategia regional de desarrollo

F

FAEP: Fondo de apoyo a la Educación pública.

FODA: Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

G

GORE: Gobierno regional

H

HC: Humanístico-Científica

I

IDER: Instituto de desarrollo local y regional

INE: Instituto nacional de estadísticas

IVE: Índice de vulnerabilidad escolar

J

JEC: Jornada Escolar Completa

JUNJI: Junta Nacional de Jardines Infantiles

L

LYCPOA: Asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales

M

MINEDUC: Ministerio de Educación

N

NEE: Necesidades Educativas Especiales

P

PADEM: Plan anual de desarrollo educativo municipal

PAES: Prueba de Acceso a la Educación Superior

PEI: Proyecto Educativo Institucional

PEIB: Programa de Educación Intercultural Bilingüe

PIE: Programas de Integración Escolar

PLADECO: Plan de Desarrollo Comunal

PME: Plan de Mejoramiento Educativo

PROENTA: Programa educacional para niños y niñas y jóvenes con talentos académicos

PSP: Programa de superación Profesional

S

SECREDOC: Secretaría de Educación

SEP: Subvención Escolar Preferencial

SIMCE: Sistema de Medición de la Calidad de la Educación

SINAE: Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño

SN: Servicio Nacional

SUBDERE: Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

T

TEA: Trastorno de espectro autista

U

UCGR: Unidad de Control Gestión de Recursos

UTP: Unidad Técnico Pedagógica

UF: Unidad de Fomento

USE: Unidad de Servicios Educativos

V

VTF: Vía transferencia de fondos

41. Términos y conceptos

A

Adecuación dotación subvención regular: Término relacionado con el ajuste de la dotación docente conforme a las necesidades educativas y presupuestarias.

Administración Municipal: Organismo encargado de la administración de una comuna o municipio.

Antigüedad mínima: Requisito de tiempo de servicio para acceder al retiro voluntario y/o bonificaciones adicionales.

Áreas Financiables: Categorías o temas específicos que pueden recibir financiamiento del FAEP.

Artículo 20 de la Ley N.º 19.070 de 1991: Parte de la ley que define lo que se entiende por dotación docente.

Artículo 69: Normativa que permite a docentes con 30 o más años de servicio reducir su jornada de aula a un máximo de 24 horas, destinando el resto a actividades curriculares no lectivas.

Asesorías Directas: Asistencia especializada brindada a instituciones educativas que enfrentan desafíos particulares.

Asistentes de la educación: Personal que colabora en distintas actividades relacionadas con el proceso educativo.

Autoestima académica y motivación escolar: Medidas del nivel de confianza y entusiasmo de los estudiantes en el ámbito académico.

Autonomía local: Independencia de una localidad respecto a una autoridad superior en la toma de decisiones que le conciernen.

B

Bases Curriculares: Fundamentos que establecen el contenido educativo.

Bonificación adicional por antigüedad: Pago adicional basado en el tiempo de servicio del empleado.

Bonificación por retiro voluntario: Pago adicional otorgado al asistente de la educación que se acoja al retiro voluntario.

C

Calidad educativa: Nivel de excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.

Cambios de destinaciones: Cambios en la asignación de funciones o roles dentro del sistema educativo.

Capacidad del sistema municipal: Habilidad del sistema de educación municipal para acomodar estudiantes.

Capacidad máxima: Número máximo de personas que una instalación puede acomodar.

Catastros: Registros detallados que podrían contener información sobre bienes muebles e inmuebles, personal, convenios y servicios.

Centros de Participación de las Familias: Espacios de involucramiento de las familias en la educación

Circunstancias excepcionales: Eventos que afectan la normalidad, como las protestas sociales y la pandemia en este caso.

Clima de Convivencia Escolar: Ambiente social y emocional dentro de un establecimiento educativo.

Cobertura Total: Porcentaje o medida del alcance del servicio o programa.

Coficiente personal: Parámetro para la asignación de personal en jardines infantiles.

Cohesión social: Grado en que los miembros de una comunidad viven en armonía y cooperación.

Colaboración Interinstitucional: Trabajo conjunto entre diferentes organizaciones o instituciones gubernamentales.

Comité de Buena Convivencia: Grupo encargado de elaborar el Plan de Convivencia.

Comuna: División territorial de Chile, administrada por una municipalidad.

Concejo Municipal: Órgano colegiado de una municipalidad que tiene funciones deliberativas y normativas.

Concursos docentes directivos: Proceso competitivo para seleccionar a los directores de establecimientos educativos.

Conectividad e Infraestructura: Elementos que permiten la movilidad y comunicación dentro de la región.

Consejos Escolares: Órganos de participación en la gestión educativa

Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa: Acuerdo formal para promover la igualdad y la excelencia en la educación.

Convenios de colaboración: Acuerdos entre instituciones para el mejoramiento educativo.

Convivencia Escolar: Se refiere al aspecto fundamental de la gestión educativa que contribuye al desarrollo personal y social de los estudiantes.

Convivencia y Salud Mental: Factores psicosociales que influyen en el bienestar de la comunidad educativa.

D

Datos censales: Datos recopilados en un censo, generalmente población, vivienda, etc.

Datos históricos: Datos recolectados y archivados en años anteriores para comparación.

Decreto Exento de Nombramiento: Documento oficial que formaliza la designación de ciertos roles dentro del sistema educativo, como el Encargado de Convivencia.

Depresión intermedia: Geográficamente, una serie de valles situados entre la Cordillera de los Andes y la Cordillera de la Costa.

Desarrollo Económico y Competitividad: Progreso en aspectos económicos y la capacidad para competir en mercados.

Desarrollo Físico, Ambiental y Uso del Suelo: Planificación relacionada con el desarrollo de infraestructura, medio ambiente y utilización del terreno.

Desarrollo Profesional Docente: Proceso de formación y mejora continua de los docentes.

Descentralización y Financiamiento: Traspaso de funciones gubernamentales y asignación de recursos financieros.

Desglose Detallado: Descripción en profundidad de componentes específicos, a menudo presentada en tablas o listas.

Diagnósticos: Evaluaciones o análisis que buscan determinar el estado actual de un sistema o situación, en este caso, educativos.

Dictámenes: Decisiones o interpretaciones legales relacionadas con las leyes educativas.

Dimensiones: Varias áreas o aspectos que un programa puede cubrir, por ejemplo: el transporte escolar.

Distribución etaria: División de la población en grupos de edad.

Dotación Asistentes de la Educación: Funcionarios que no son docentes pero trabajan en establecimientos educacionales, como profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.

Dotación de Personal: Número y tipos de empleados que trabajan en una institución.

Dotación docente: Totalidad de los docentes nombrados o contratados requeridos para atender las necesidades del currículo escolar.

Dotación: Número total de personal que compone una entidad o programa.

E

Educadores Tradicionales: Personas de las comunidades indígenas con un profundo conocimiento de una lengua indígena y cultura, y que son parte del proceso educativo.

Ejecución Presupuestaria: Resumen de cómo se ha gastado el presupuesto en un periodo determinado.

Encargado de Convivencia: Profesional designado en cada establecimiento educativo para implementar el Plan de Convivencia.

Encuentro Inter escuelas Urbanas: Evento deportivo y cultural que involucra a múltiples escuelas.

Equipos directivos: Grupo de personas que toman decisiones clave en una institución educativa.

Escuelas Formativas: Programas educativos especializados, generalmente en deportes o artes.

Establecimientos Educacionales: Escuelas, liceos y otros lugares de educación que son el destino de los servicios de transporte escolar.

Establecimientos educacionales: Instituciones donde se lleva a cabo el proceso de educación.

Estamentos Educativos: Diferentes grupos o niveles dentro del sistema educativo.

Estándares de Aprendizaje: Criterios o niveles que determinan la calidad y cantidad del aprendizaje.

Estatuto Docente: Marco legal que regula la contratación y condiciones de trabajo de los docentes.

Estrategia Nacional de Educación Pública: Planificación y directrices nacionales para el desarrollo de la educación pública.

Estudiantes prioritarios y preferentes: Categorías de estudiantes que requieren atención especial debido a ciertas necesidades o condiciones.

Estudiantes prioritarios y preferentes: Grupos de estudiantes que requieren atención especializada.

Evaluación Docente: Proceso de análisis y medición del desempeño profesional de los docentes.

Evolución resultados: Cambios en el rendimiento o calidad a lo largo del tiempo.

F

Feria Intercultural Escolar: Evento que celebra y promueve la diversidad cultural.

Fluvial: Relativo a un río o corriente

Fusión de Establecimientos Educativos: Proceso por el cual dos o más establecimientos se unen.

G

Gastos de Adquisición de Activos No Financieros: Compra de elementos como mobiliario y equipos tecnológicos.

Gastos de Servicio de Deuda: Pagos relacionados con deudas adquiridas previamente.

Gastos en Bienes y Servicios de Consumo: Incluye elementos como alimentos, combustibles, etc.

Gastos en Personal: Incluye costos como salarios y remuneraciones.

Gestión de Recursos: Procesos y estrategias para obtener y administrar recursos financieros, humanos o materiales.

Gestión Pedagógica y Liderazgo Educativo: Las prácticas y habilidades relacionadas con la administración educativa y la dirección de equipos.

Gobierno Regional de La Araucanía: Entidad gubernamental que coordina y supervisa el desarrollo regional.

H

Hábitos de Vida Saludable: Prácticas que contribuyen al bienestar físico y mental de los estudiantes.

Horas Cronológicas Semanales de Trabajo: Unidad de tiempo que representa el número de horas de trabajo que un docente debe cumplir en una semana.

I

Ideario Comunal: Conjunto de ideas o principios que guían a una comunidad.

Inclusión: Proceso de mejorar la participación de todos los estudiantes en la educación.

Incremento de Zona y Aporte de Gratuidad: Factores adicionales en el financiamiento de la educación.

Índice de Vulnerabilidad Escolar: Medida que identifica desigualdades en la población escolar.

Infraestructura y Equipamiento Educativo: Proyectos para mejorar la calidad y capacidad de los establecimientos educativos.

Instituciones educativas: Lugares como escuelas y universidades donde se lleva a cabo la educación formal.

Instituto Nacional de Estadísticas: Entidad encargada de recoger, analizar y publicar estadísticas sobre diversos aspectos de un país.

Interculturalidad: Promoción y respeto de la diversidad cultural en el entorno educativo.

L

Licencias Médicas: Permisos laborales debido a razones de salud.

Licitado: Procesos formales de contratación de servicios.

Liderazgo Educativo: Habilidad para guiar y gestionar una institución educativa.

M

Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar: Guía para el buen desempeño de los líderes educativos.

Matrícula comunal: Número total de estudiantes inscritos en una comunidad educativa.

Matrícula: Número de estudiantes inscritos en un establecimiento educativo.

Mercado Público: Sistema de compra y venta de bienes y servicios dentro del sector público.

Métricas: Datos cuantitativos que sirven para evaluar el rendimiento o impacto de un programa o actividad.

Ministerio de Educación: Entidad gubernamental responsable de la educación en el país.

Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones: Institución gubernamental encargada de las políticas de transporte y comunicación.

Misión Organizacional: Objetivos y funciones específicas de una organización para lograr su visión.

Misión: Propósito general y objetivo central de una organización.

Modificaciones curriculares: Cambios en el contenido académico que requieren ajustes en la dotación docente.

Monitoreo y Evaluación del Plan: Supervisión y análisis del progreso del PADEM.

Monto Total: Cantidad total de dinero que será transferido para un proyecto o iniciativa específica.

Móviles DEM: Móviles Departamento de Educación Municipal.

N

Necesidades Educativas Especiales: Requerimientos particulares en el ámbito educativo que algunos estudiantes pueden tener y que son abordados por los Programas de Integración Escolar.

O

Objetivo General: Metas a largo plazo que se desea alcanzar en un proyecto o programa.

Objetivos Específicos: Metas específicas dentro del programa que detallan los mecanismos para alcanzar el objetivo general.

Objetivos Estratégicos: Metas a largo plazo que una organización busca alcanzar.

Objetivos y Alcance: Metas y el rango de temas o problemas que una iniciativa pretende abordar.

P

Participación comunitaria: Involucramiento de la comunidad en procesos de toma de decisiones o en la ejecución de proyectos.

Participación y Formación Ciudadana: Grado en que los estudiantes participan en asuntos cívicos y están educados en ellos.

Plan de Mejoramiento Educativo: Estrategia detallada para mejorar diferentes aspectos de la educación en una institución.

Plan de Reactivación Educativa: Plan que busca recuperar y fortalecer el sistema educativo después de eventos que lo hayan afectado, como la pandemia.

Plan de Retiro Asistentes de la Educación: Esquema de retiro voluntario específico para asistentes de educación del sector público.

Planes de retiro: Incentivos para que los docentes se retiren después de cumplir cierta edad, generalmente con algún tipo de bonificación.

Planes de Superación Profesional: Planes para mejorar las habilidades y conocimientos de los docentes.

Población Prioritaria y Estudiantes Preferentes: Clasificación de estudiantes basada en necesidades y/o vulnerabilidad.

Pobreza multidimensional: Un enfoque para medir la pobreza que considera varios factores, no solo el ingreso.

Prácticas pedagógicas efectivas: Métodos de enseñanza que tienen un impacto positivo en el aprendizaje del estudiante.

Prevención de Riesgos: Estrategias para minimizar riesgos laborales y académicos.

Principios Fundamentales: Normas y valores que rigen la conducta y las decisiones dentro de una organización.

Proyección: Estimaciones o previsiones para un período futuro.

Proyecto Educativo Institucional: Plan estratégico de un establecimiento educativo.

Puntaje PAES: Puntuación que permite el acceso a universidades, con una escala de 100 a 1000.

Puntaje promedio comunal: Promedio de puntajes de una prueba en una comunidad específica.

Puntajes y niveles de aprendizaje: Indicadores cuantitativos y cualitativos del rendimiento académico.

R

Reactivación Educativa: Procesos y estrategias para la reanudación de la educación presencial.

Recorridos: Rutas específicas realizadas por los vehículos de transporte escolar.

Redes de Mejoramiento Educativo: Grupos colaborativos enfocados en la mejora de la educación.

Redes de Mejoramiento Educativo: Grupos o asociaciones que buscan mejorar la educación mediante la colaboración y el intercambio de recursos.

Reorganización de la unidad de administración educacional: Cambios estructurales dentro de la administración del sistema educativo.

Resiliencia: Capacidad para enfrentar y superar situaciones adversas.

S

Saldo Inicial de Caja: Fondos con los que cuenta la institución al inicio del periodo presupuestario.

Sector Municipal: Conjunto de servicios e instituciones bajo administración local.

Sectores Rurales: Áreas no urbanizadas que son foco del programa de transporte escolar.

Sello educativo: Características o valores específicos que una institución busca instaurar.

Silvoagropecuaria: Relativo a la silvicultura, la agricultura y la ganadería.

Sistema de Reconocimiento y Promoción: Esquema para la mejora y promoción profesional de los docentes.

Subcentros y Centros de Participación de las Familias: Instancias para la participación de las familias en el sistema educativo.

Subcentros: Unidades dentro de los Consejos Escolares

Subsidio: Asistencia financiera para facilitar la prestación de un servicio.

Subsidios por Incapacidad Laboral: Asignaciones financieras para empleados que no pueden trabajar debido a enfermedad o lesiones.

Subvención Educacional Normal: Financiamiento básico para la educación.

T

Territorio Valle Central: Una zona específica dentro de la región que se enfrenta a problemas particulares.

Tiempos no lectivos: Tiempo que los docentes pueden usar para actividades que no sean de enseñanza directa, como la preparación de clases.

Toma de decisiones: Proceso de decidir un curso de acción basado en la información disponible.

Trabajo Intersectorial: Coordinación y colaboración entre diferentes sectores o departamentos con el objetivo de lograr una gestión más efectiva.

Trayectorias educativas: El recorrido educativo que realiza un individuo a lo largo de su vida.

U

Unidad de Fomento: Unidad monetaria usada en Chile que se actualiza según la inflación.

Unidad de Convivencia Escolar: Entidad encargada de orientar y fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar la convivencia escolar.

Unidad Extraescolar: Programas o actividades que complementan la educación formal.

Cuenca: Área de recogida de aguas de un sistema fluvial.

V

Veraneo en tu Comuna: Programa recreativo y educativo durante los meses de verano.

Visión Institucional: Directrices y objetivos a largo plazo de una institución.

Visión: Lo que la organización aspira a ser en el futuro.

Vulnerabilidad: En este contexto, se refiere probablemente a la variable que afecta la dotación docente según las necesidades específicas de los alumnos.

W

We Tripantu: Celebración del Año Nuevo Mapuche.

42.Anexos

Tabla 61: Desglose de dotación docente por establecimiento²³

RBD	ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	CANTIDAD DOCENTES	SUBVENCION NORMAL			SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL			PROGRAMA INTEGRACIÓN ESPECIAL			Total horas 2025 CONTRATADAS
			Titular	Contrata	Total SN	Titular	Contrata	Total SEP	Titular	Contrata	Total PIE	
5480-1	RUCATRARO ALTO	2	35	3	38				16		16	54
6708-3	LICEO GREGORIO URRUTIA	39	819	144	963	182	142	324	126	94	220	1.507
6709-1	RIO QUILLEM	30	594	232	826	190	11	201	147	90	237	1264
6710-5	LA PIEDRA	16	284	199	483	6	17	23	51	93	144	650
6711-3	MAÑIUCO	10	234	54	288				97		97	385
6712-1	AILLINCO	15	335	77	412	47	8	55	99	48	147	614
6714-8	LLUFQUENTUE	8	152	69	221		24	24	45	6	51	296
6715-6	TRABUNQUILLEM	3	74	12	86							86
6716-4	QUETRE	4	70	28	98				3	22	25	123
6718-0	EL CAPRICHIO	18	510	56	566	26		26	60	84	144	736
6719-9	CHACAICO	2	82		82							82
6721-0	PANGUECO	5	40	71	111					18	18	129
6722-9	QUINAHUE	3	44	32	76							76
6725-3	HUAMPOMALLIN	7	162	60	222	12		12	42	2	44	278
6726-1	SANTA MARGARITA	7	168	61	229				3	47	50	279
6728-8	TRIF-TRIFCO	4	68	12	80				25		25	105
6731-8	PELANTARO	8	158	50	208	6		6	3	47	50	264
6732-6	FORTIN ÑIELOL	12	353	52	405	8	16	24	15	47	62	491
6739-3	NILPE	3	85	15	100							100
19931-1	DAME LA MANO	1	44		44							44
20200-2	GABRIELA MISTRAL	38	699	355	1054	64	116	180	98	186	284	1.518
TOTAL		235	5010	1582	6592	541	334	875	830	784	1.614	9.081

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento

²³ Nota: Del total de 235 docentes 8 de ellos se encuentran contratados en máximo 2 establecimientos, por lo tanto, el número de docentes 227.

Tabla 62: Desglose de dotación asistentes por establecimiento²⁴

RBD	ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	CANTIDAD ASISTENTES	SUBVENCION NORMAL			SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL			PROGRAMA INTEGRACIÓN ESPECIAL			Total horas 2025 CONTRATADAS
			Indefinido	Contrata	Total SN	Indefinido	Contrata	Total SEP	Indefinido	Contrata	Total PIE	
5480-1	RUCATRARO ALTO	1	44		44				0	0	0	44
6708-3	LICEO GREGORIO URRUTIA	32	960	0	960	89	74	163	111	7	118	1.241
6709-1	RIO QUILLEM	38	748	0	748	502	44	546	140	113	253	1547
6710-5	LA PIEDRA	15	214	0	214	178	44	222	101	4	105	541
6711-3	MAÑIUCO	7	108	0	108	59	0	59	0	36	36	203
6712-1	AILLINCO	10	120	0	120	156	12	168	0	53	53	341
6714-8	LLUFQUENTUE	7	120		120	68		68	24		24	212
6715-6	TRABUNQUILLEM	1	44		44			0				44
6716-4	QUETRE	2	44	0	44			0		9	9	53
6718-0	EL CAPRICHIO	16	208	44	252	218	0	218	124	7	131	601
6719-9	CHACAICO	2	44		44	10	0	10				54
6721-0	PANGUECO	4	0	44	44	38	6	44	8	10	18	106
6722-9	QUINAHUE	1	0	44	44			0				44
6725-3	HUAMPOMALLIN	5	44		44	20	0	20	32	19	51	115
6726-1	SANTA MARGARITA	8	88		88	74	0	74	32	3	35	197
6728-8	TRIF-TRIFCO	1	40	0	40		0	0	0	0	0	40
6731-8	PELANTARO	5	30	44	74	0	8	8	26	43	69	151
6732-6	FORTIN NIELOL	12	94	44	138	116	64	180	16	50	66	384
6739-3	NILPE	1	44		44			0				44
19931-1	DAME LA MANO	2	44	44	88			0				88
20200-2	GABRIELA MISTRAL	39	602		602	582	76	658	194	88	282	1.542
TOTAL		209	3640	264	3904	2110	328	2438	808	442	1.250	7.592

Fuente: Elaboración propia con datos del departamento

²⁴ Nota: Del total de 209 asistentes, 12 de ellos se encuentran contratados en 2 o más establecimientos, por lo tanto, el número de asistentes 191.



“Donde haya un árbol que plantar, plántalo tú. Donde haya un error que enmendar, enmiéndalo tú. Donde haya un esfuerzo que todos esquivan, hazlo tú. Sé tú el que aparta la piedra del camino.”

— Gabriela Mistral.

P A D E M 2026



MUNICIPALIDAD DE
GALVARINO
DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE GALVARINO