



ILUSTRE MUNICIPALIDAD CABO DE HORNOS



Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal

2020



Escuela G-44 Puerto Toro



Liceo Donald Mc Intyre Griffiths





INDICE

| | PAGINA |
|--|--------|
| PRESENTACION | 3 |
| CONTEXTO HISTORICO | 6 |
| PUERTO WILLIAMS | 7 |
| PUERTO TORO | 8 |
| CONTEXTUALIZACION DE LA COMUNA DE CABO DE HORNOS | 9 |
| CRECIMIENTO DE LA POBLACION | 10 |
| INDICADORES SOCIO-ECONOMICOS | 11 |
| ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES Y SU MATRICULA | 13 |
| LICEO DONALD MC INTYRE GRIFFITHS | 13 |
| PROYECCION DE MATRICULA LICEO DONALD MC INTYRE GRIFFITHS | 15 |
| ESCUELA G-44 PUERTO TORO | 16 |
| ASISTENCIA PROMEDIO LICEO DONALD MC INTYRE GRIFFITHS | 17 |
| ASISTENCIA PROMEDIO ESCUELA G-44 PUERTO TORO | 18 |
| RESULTADOS EN PRUEBAS ESTANDARIZADAS SIMCE Y PSU | 19 |
| RESULTADO SIMCE | 21 |
| PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA | 26 |
| DIAGNOSTICO | 27 |
| METAS DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EDUCACION MUNICIPAL | 43 |
| PROGRAMAS DE ACCION | 44 |
| CONVENIO SERVICIO NACIONAL DE MENORES- ILUSYRE MUNICIPALIDAD DE CABO DE HORNOS | 45 |
| EDUCVACION AMBIENTAL | 46 |
| DOTACION DOCENTE Y PERSONAL NO DOCENTE REQUERIDO AÑO 2020 | 47 |
| DOTACION DOCENTE COMUNAL | 48 |
| INGRESOS ESPERADOS | 49 |
| GASTOS ESPERDOS | 50 |
| FUENTES DE FINANCIAMIENTO | 53 |
| PLAN DE MEJORA | 55 |





PRESENTACION

El Departamento de Administración de Educación Municipal de Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos, presenta el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, el cual es el instrumento de gestión tanto financiera y educacional, cuyo objetivo es administrar los objetivos de aprendizaje apoyados por la gestión financiera.

El objetivo principal del presente documento expresar como se va a logra esta conexión en relación a las finanzas y los aprendizajes de los y las estudiantes de la comuna.

➤ Liceo Donald Mc Intyre Griffiths, Puerto Williams

➤ Escuela G-44, Puerto Toro

El diagnóstico es un momento fundamental de la planificación que consiste en investigar la realidad social en que se desea planificar una intervención, para determinar la naturaleza y magnitud de los problemas que en ella se manifiestan, así como las causas y consecuencias de éstos. (Fuente Manual para Elaborar el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal PADEM, CIDE)

A diferencia de los procesos anteriores el departamento a levantado un diagnóstico en base a los Estándares Indicativos de Desempeño Para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, que propone el Ministerio de Educación a través de Sistema de Aseguramiento de la Calidad Escolar.

Para nuestro departamento es muy importante conocer la visión que los Directivos, Profesores y Asistentes de la Educación tienen de estos criterios de evaluación en contraste con las prácticas que actualmente se presentan en la organización, pues nos ayudaran a construir una visión compartida de las problemáticas que nos aquejan y por ende las soluciones a corto y mediano plazo.





En el siguiente cuadro aparecen los ámbitos que se evaluaron, en definitiva son los mismos que se esperan desarrollar en el Plan de Mejoramiento Educativo, PME, de los establecimientos, por ende estos planes de mejora de los establecimientos de la comuna está alineado con las iniciativas del PADEM 2020.

ELEMENTOS QUE CONSIDERA EL INFORME DE LA EVALUACIÓN INDICATIVA DE DESEMPEÑO

| Proyecto Educativo Institucional | LIDERAZGO | GESTIÓN PEDAGÓGICA | FORMACIÓN Y CONVIVENCIA | GESTIÓN DE RECURSOS | |
|---|---------------------------------------|--|----------------------------------|---------------------------------|---|
| Variables de contexto: <ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad de la madre • Vulnerabilidad • Entrada de alumnos con alto/bajo desempeño académico • Ruralidad o aislamiento • Ascendencia indígena • Tasa de delitos de violencia intrafamiliar | Liderazgo del sostenedor | Gestión curricular | Formación | Gestión de personal | Recomendaciones indicativas para el establecimiento: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas • Debilidades ↓ Recomendaciones |
| Resultados: <ul style="list-style-type: none"> • Ordenación • Puntaje Simce • Estándares de Aprendizaje • Tendencia • Homogeneidad de resultados • Otros Indicadores de Calidad • Satisfacción de padres y apoderados • Cumplimiento de la normativa | Liderazgo del director | Enseñanza y aprendizaje en el aula | Convivencia | Gestión de recursos financieros | |
| | Planificación y gestión de resultados | Apoyo al desarrollo de los estudiantes | Participación y vida democrática | Gestión de recursos educativos | Recomendaciones indicativas para el sostenedor: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas • Debilidades ↓ Recomendaciones |

Lo anterior es una mirada hacia lo interno, hacia las prácticas que se presentan en la organización y que en mayor o menor grado impactan en el desarrollo de todos los procesos del quehacer escolar.

Se comenzó este año 2019 un nuevo ciclo de 4 años del Plan de Mejoramiento Educativo, el cual contempla cuatro objetivos estratégicos a desarrollar:

1. Estructurar la gestión técnica pedagógica asociada al PEI, que oriente al equipo de aula, docentes y apoyos, para desarrollar una cobertura curricular efectiva, y fortalecer sus prácticas pedagógicas, con el propósito de asegurar la calidad del proceso educativo en todos los y las estudiantes.
2. Desarrollar estrategias de actualización de la labor docente basada en el trabajo colaborativo de la gestión curricular y de aula para la mejora del aprendizaje.
3. Sistematizar la implementación de experiencias formativas y pedagógicas emanadas de los planes de gestión del liceo, con el propósito de fortalecer el desarrollo personal y social de los y las estudiantes.
4. Asegurar una administración ordenada y eficiente de los recursos humanos y materiales de acuerdo con las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Mejoramiento Educativo y la legislación vigente.





No basta sólo tener esta mirada interna, se deben tener en cuenta factores externos o ambientales tanto en el sentido de la reglamentación escolar vigente, del avance social y tecnológico que en gran medida impacta socialmente en la comunidad educativa y sobre todo en la metodología y la didáctica en las escuelas de la comuna.

El currículum nacional esta compuesto por las Bases Curriculares y los Programas y Planes de Estudio vigentes de acuerdo a la legislación nacional. Es un currículum con enfoque de competencias, es decir esta diseñado para lograr que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y actitudes demostrables en el contexto escolar y ciudadano, como un todo integrador. Esto reforzado por una nueva forma de evaluación y promoción escolar que entra en vigencia el 2020 y promueve la evaluación centrada en el aprendizaje integral de las y los estudiante no sólo en las calificaciones, lo cual representa una gran oportunidad de cambio de la dinámica de la educación comunal, propendiendo hacia una práctica integradora y centrada en el y las estudiantes y sus singularidades. Esto propone dos condiciones a considerar e importantes para lograr el cambio:

- 1. Práctica pedagógica con enfoque en el desarrollo integral de los estudiantes:** En los establecimientos educacionales de la comuna, todas las variables deben estar controladas y diseñadas para que ellas propendan siempre al aprendizaje de los estudiantes. Entendiendo que la práctica pedagógica no solamente lo que hace el profesor o profesora en cada aula, si no lo que la organización del establecimiento intensiona en todo su quehacer diario.
- 2. Paradigma de la cuarta revolución industrial:** Los estudiantes que hoy se encuentran en prebásica encontraran una sociedad y economía muy distinta a la que se presenta ahora, y que va cambiando vertiginosamente impulsada por la tecnología y el reemplazo del “hombre por la máquina”, en este escenario la educación tecnológica se realza como la que debiese ser el eje vertebrador de las actividades del de enseñanza y aprendizaje de todas las signaturas, por lo que tenderá a difuminarse las asignaturas como hoy estan concebidas y planteadas.





CONTEXTO HISTORICO

Cabo de Hornos es una comuna de Chile, que paso por dos procesos de migraciones, las cuales aportaron población dando su origen a la comuna denominada Navarino hasta el año 2001, fue creada por el Decreto con Fuerza de Ley N° 8583 del 30 de diciembre de 1927 y dependiente del Departamento de Tierra del Fuego de la Provincia de Magallanes hasta el 4 de noviembre de 1975 cuando es creada la Provincia de la Antártica Chilena, pasando a ser Navarino el centro administrativo de la nueva provincia. En 2001 cambió de nombre pasando a llamarse comuna de Cabo de Hornos.

La comuna de Cabo de Hornos se crea por el decreto ley N°2.868 del Ministerio del Interior del 21 de septiembre de 1979.-

Su municipalidad, con asiento en Puerto Williams, administra desde 2002 la agrupación de comunas del Cabo de Hornos y Antártica Chilena.-

Sostenedor Actual

Sr. Jaime Patricio Fernández Alarcón

Alcalde Ilustre Municipalidad Cabo de Hornos.-

ALCALDES:

1. José Andrade Urzua
2. Gonzalo Castro Vergara
3. Vicente Caselli Ramos
4. Jose Soto Passek
5. Hugo Henríquez Matus
6. Pamela Tapia Villarroel





PUERTO WILLIAMS

Puerto Williams, es la capital de la Provincia Antártica; fue fundada el 21 de Noviembre de 1953 bajo la presidencia del General don Carlos Ibáñez del Campo, El Decreto Supremo N° 3599 del 22 de Agosto de 1956 dispuso el cambio de su nombre por el que lleva actualmente, en memoria del Comandante ingles Juan Williams Wilson, que tomó posesión del Estrecho de Magallanes a nombre del Gobierno de Chile el 21 de Septiembre de 1843.

El territorio donde se ubica Puerto Williams ha sido habitado desde hace más de 6000 años por pueblos indígenas. Al momento del contacto con los europeos, estaba presente el pueblo yagán, cuyos integrantes siguen habitando la zona.

Su construcción y ubicación se decidió con el fin de establecer un núcleo administrativo y económico capaz de proporcionar ayuda oportuna y eficaz a los pobladores de la zona.





PUERTO TORO

Puerto Toro corresponde a la comuna de Cabo de Hornos, en la Provincia de la Antártica Chilena, correspondiente a su vez a la Región de Magallanes.

El 1º de noviembre de 1892, el Gobernador Señoret, se embarcó en la corbeta Magallanes con destino al sur. Más al sur. En su travesía, lo acompañan el Capitán Ramiro Silva, y un destacamento policial, compuesto por un Sargento, un Cabo, y 8 Policías.

El único punto favorable para establecer su base administrativa, es Puerto Toro, conocido así, por el vapor “Toro”, desde hace tres años antes. Hasta entonces, el lugar era conocido como Afluruwaia.

El 26 de noviembre, el Gobernador daba cuenta al Supremo Gobierno de la Fundación del poblado más Austral del mundo, confirmada bajo Decreto Supremo Nº 4.407, constituyéndose rápidamente en centro demográfico de servicios del litoral oriental de la isla Navarino, y de las islas Pícton, Lenox y Nueva.





CONTEXTUALIZACIÓN COMUNA CABO DE HORNOS

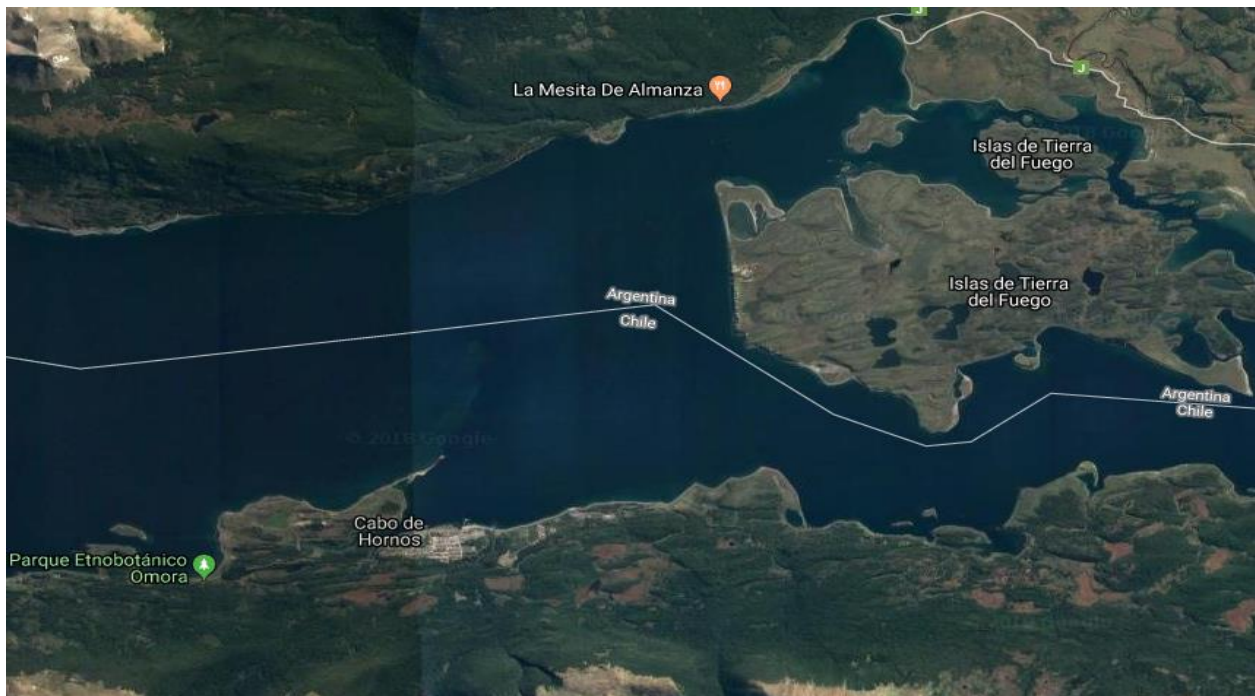
LOCALIZACIÓN TERRITORIAL

Se extiende hacia el sur de la cordillera de los Andes, aquí llamada cordillera de Darwin, que corre de poniente a oriente. El centro es el canal de Beagle, al pie de la cordillera. Comprende la franja sudoeste de la isla Grande de Tierra del Fuego y todas las islas y archipiélagos al sur del canal de Beagle, de entre ellas sobresale la isla Navarino, centro administrativo y con la mayor población del sector.

Además destacan las islas de Hoste, Gordon, Londonderry, Wollaston, Lenox, Picton y Nueva.

Esta comuna, la más remota de Magallanes, es el último rincón del continente americano, que se desmembra en islas y canales para terminar en los roqueríos del cabo de Hornos y las islas Diego Ramírez.

La parte occidental de la comuna comprende el Parque Nacional Alberto de Agostini, con numerosas islas, canales, fiordos y ventisqueros y al sur, en las islas Wollaston, se encuentra el Parque Nacional Cabo de Hornos.





CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN:

De acuerdo a la información entregada por el Censo del 2017, la población de la Comuna de Cabo de Hornos asciende a 2063 habitantes, En cuanto al tipo de asentamiento de la comuna, éste es predominantemente urbano. Puerto Williams es el centro urbano de mayor importancia a nivel comunal y provincial, agrupa a la mayor parte de la población, que representa el 1 % (aprox.) de la población urbana de la región. Esta localidad concentra, también, los principales servicios (correos, comercio, supermercado) instituciones provinciales y comunales Gobernación Provincial, Municipio, SAG, SERNAP, CONAF, Distrito Naval Beagle, Carabineros, Investigaciones, Aeronáutica civil, Juzgado, Liceo Municipal, Hospital Comunitario en categoría 4, etc.)-

| Región de Magallanes y Antártica Chilena | Total | Hombres | Mujeres |
|--|----------------|---------------|---------------|
| | 166.533 | 85.249 | 81.284 |
| Provincia de Magallanes | 133.282 | 66.870 | 66.412 |
| Punta Arenas | 131.592 | 65.538 | 66.054 |
| Laguna Blanca | 274 | 191 | 83 |
| Río Verde | 617 | 522 | 95 |
| San Gregorio | 799 | 619 | 180 |
| Provincia Antártica | 2.201 | 1.321 | 880 |
| Cabo de Hornos | 2.063 | 1.195 | 868 |
| Antártica | 138 | 126 | 12 |
| Provincia de Tierra del Fuego | 8.364 | 5.266 | 3.098 |
| Porvenir | 6.801 | 3.993 | 2.808 |
| Primavera | 1.158 | 930 | 228 |
| Timaukel | 405 | 343 | 62 |
| Provincia de Última Esperanza | 22.686 | 11.792 | 10.894 |
| Natales | 21.477 | 10.992 | 10.485 |
| Torres del Paine | 1.209 | 800 | 409 |





INDICADORES SOCIO – ECONÓMICOS:

En la comuna existe una marcada distinción entre la población armada y civil, existiendo beneficios y servicios diferenciados para cada segmento. La población civil, que no supera el 40% del total de la población de la comuna se agrupa en torno a actividades extractivas y de servicios.

La mayoría de los civiles residentes, provienen desde otras zonas del país, atraídos por oportunidades laborales y garantías sociales que existen en la zona. Esta situación provoca encuentros interculturales, que caracterizan y dan contenidos diversos a la comuna, esto sin dejar de mencionar al pueblo Yagán, insertos en estas localidades desde hace más de 7.500 años.

La población económicamente activa de la comuna correspondería al 83.7% de la población. La principal actividad económica de Cabo de Hornos correspondería al área de los servicios públicos, con un 69,2% dentro de los cuales la Armada abarca el mayor porcentaje (62.3%). El restante de la población activa, se distribuye en actividades de extracción de recursos naturales: como la pesca artesanal, corta de leña y actividad agropecuaria.

El sector pesquero es la actividad económica de mayor importancia de la comuna: la Pesca Artesanal y el Procesamiento Industrial de los recursos marinos

La situación caminera no difiere mucho de la Comuna de Cabo de Hornos, no existe conectividad terrestre con el continente, a Puerto Williams, se accede por avioneta con un servicio diario de lunes a sábado o barco con una frecuencia semanal, para ello se cuenta con un muelle y un aeródromo. El resto de la isla es de carácter montañoso, con gran cantidad de pantanos y turbales, en los cuales se encuentran pequeños asentamientos, con una accesibilidad, si bien no es excelente, es óptima hasta un tiempo limitado dado la intervención de la naturaleza, el clima y la mantención de estos caminos.

Dadas las características casi vírgenes del territorio, solo el Puerto Williams se ha debido considerar la ejecución de proyectos, la construcción de viviendas y el mejoramiento de los servicios básicos.-

ASPECTOS CLIMÁTICOS

La comuna de Cabo de Hornos, de acuerdo a la clasificación de climas presenta principalmente un clima de tundra isotérmico.

Presenta temperaturas que no superan los 10º C, con una máxima promedio de 12,4º C y una mínima de 5,9º C en temporada cálida. En temporada fría la máxima es de 4,8º C la mínima de -0,5º C, para el mes más frío según los datos arrojados por la Estación





Evangelistas, la que al igual que la ubicada en la isla Diego Ramírez, presenta una variación térmica anual inferior a los 5°C, lo que les da el carácter de climas isotermos.

Cabo de Hornos presentaría dos distritos principales, siendo éstos:

- Clima Marino Polar.-
- Agroclima Isla Navarino.-





ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES Y SU NIVEL DE MATRICULA

LICEO DONALD MC-TYRE GRIFFITHS



El gobierno de Chile en 1953 encomendó a la Armada, crear en Navarino un núcleo administrativo y militar, que afianzara la soberanía chilena en el área del Canal Beagle, desarrollando la “Política Austral”.

Se instaló, entonces, un poblado que concentró los organismos públicos y los servicios sociales en el área, eligiendo un sector central en la Isla Navarino, en la ribera sur del Canal Beagle, llamado Puerto Luisa.

Pero, no fue hasta el 21 de Noviembre de 1953 que la Marina comenzó a desarrollar una Estación Naval denominada Puerto Luisa, con los primeros trabajos de asentamiento hechos por el Comandante en Jefe de la Tercera Zona Naval, de la época Contraalmirante Donald Mc-Intyre Griffiths.

En 1954 el presidente Ibáñez, disponía que el Ministerio de Obras Públicas, por intermedio del correspondiente departamento, asumiera la construcción de una Escuela con capacidad para 250 niños y además 15 casas para obreros y empleados de Puerto Luisa,

El Contralmirante Mc Intyre interviene directamente en la consolidación del sistema educativo de la Isla.

Es así, como en 1960, se inician las clases en la Escuela Mixta N° 3, primer plantel educacional de la comuna, cuyas primeras dependencias fueron las que ocupó, en algún momento, la Contaduría del Distrito Naval Beagle.

En el año 1987 y por Decreto Exto. N°421, el Ministerio de Educación designa al establecimiento, con el nombre de “Donald Mc-Tyre Griffiths, como una claro homenaje a quien demostró especial preocupación por el aspecto educativo de la población de Puerto Williams.

La moderna infraestructura que luce hoy en día el Plantel educativo, se genera en el marco de la incorporación de éste a la Jornada Escolar Completa a partir de Septiembre de 2003.

MISIÓN: Entregar educación de calidad a todos los niños y jóvenes de la localidad más austral del mundo, utilizando ventajosamente esta situación en dos ámbitos: formación científico ecológica y revaloración de la cultura local Yagan. Esta tarea que considera toda la diversidad cultural, social y humana, presente en Puerto Williams, se fortalece de la inclusión educativa que caracteriza a nuestro Liceo.-





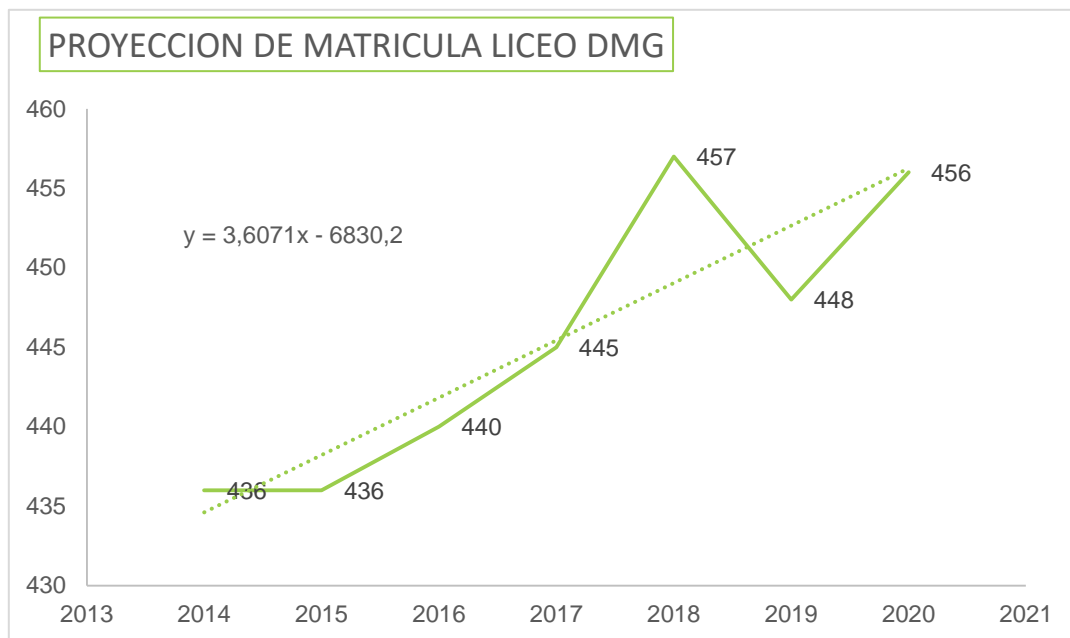
VISIÓN: Nuestra unidad educativa será el punto de referencia en excelencia académica para la región, en base a docentes, estudiantes y apoderados comprometidos, en un buen clima de convivencia escolar, sano, inclusivo y participativo, que les permita una formación ciudadana con visión de futuro , para así mejorar la calidad de vida de sí mismos(as) de sus familiares, comunidad y entorno.-





PROYECCION DE MATRICULA LICEO DMG

Como se puede apreciar la matricula, a través del tiempo, ha tenido un aumento sostenido, y depende en gran manera de las “Familias Navales” que llegan a la comuna, pudiendo variar positiva o negativamente, aun así se espera que por correlación estadística se llegue a una matricula el año 2020 de 456 estudiantes con una variación de mas o menos 5 estudiantes.





ESCUELA G-44 PUERTO TORO

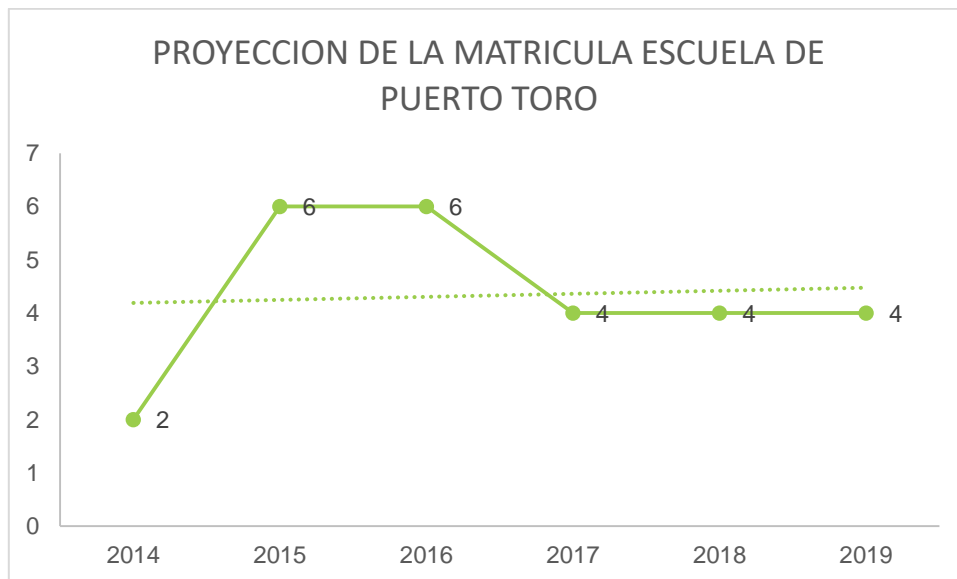


La Escuela Puerto Toro fue fundada en la época de la ocupación territorial del extremo austral de Chile, aproximadamente en el año 1971 siendo cerrada después de un periodo de funcionamiento en el año 1992. Se reabre el año 1997, fecha desde la cual se ha impartido educación general básica tanto a los hijos de 15 las familias con ocupación permanente como a los hijos de las familias de instituciones del estado con estadía temporal.

Año a año varía la Matricula la cual depende de la familia Naval, la cual se mantiene sólo por un año en la Alcaldía de Mar de Puerto Toro.-

MINISIÓN Formar ciudadanos capaces de relacionarse a distinto nivel etario, cultural y de género con sus distintas capacidades para aportar a la formación de una sociedad justa, crítica, pero benévola.

VISIÓN: Nuestra Unidad Educativa será el punto donde confluya el aprendizaje formal con una visión para enfrentar el proceso de inserción a la globalidad urbana, con valores universales inalienables, sin perder su identidad condicionada por su experiencia de vida personal y familiar en aislamiento extremo.



Al igual que en el Liceo DMG la matrícula de la Escuela de Puerto Toro esta supeditada a la presencia de las familias de uniformados que llegan a la localidad. Se espera que a matrícula se mantenga el año 2020.



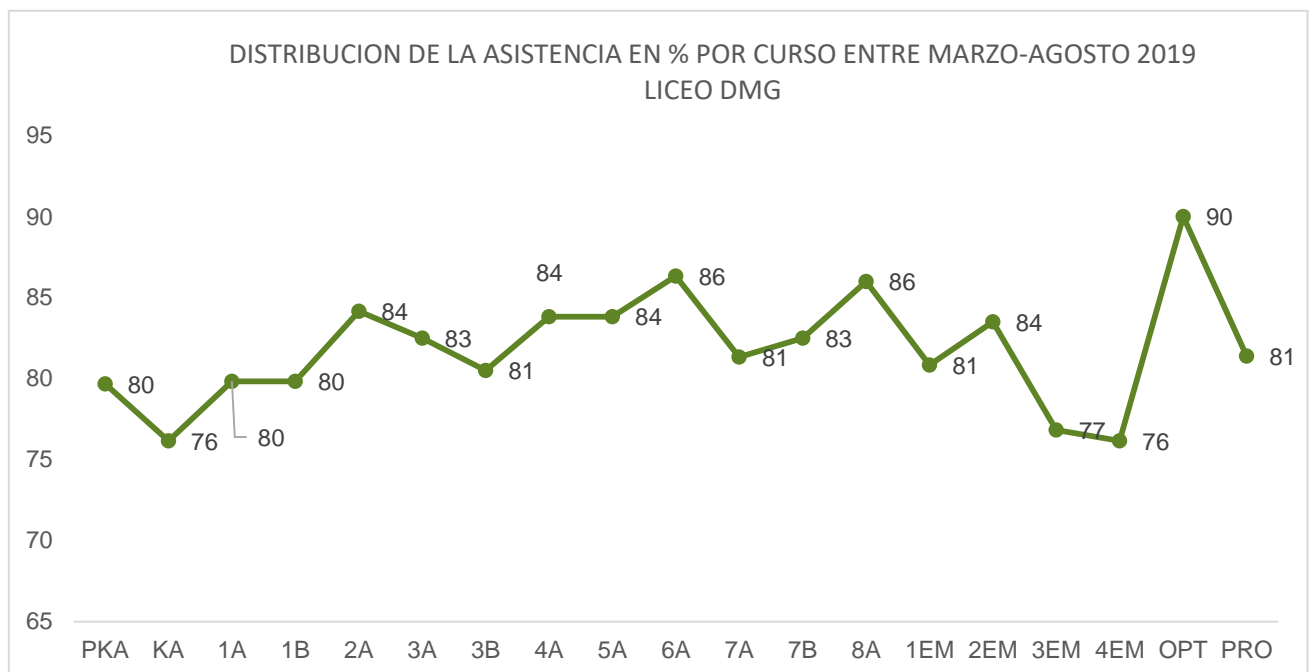


ASISTENCIA PROMEDIO 2018 MARZO A AGOSTO 2019

LICEO DMG.-

La matrícula y la asistencia media influyen en los ingresos que por subvención impetra el Liceo. Es por esto que la meta para el próximo año es de 90%, siendo actualmente de 81% en promedio, aun cuando existen buses de acercamiento que podrían tener un mayor impacto en la asistencia, esto no se observa.

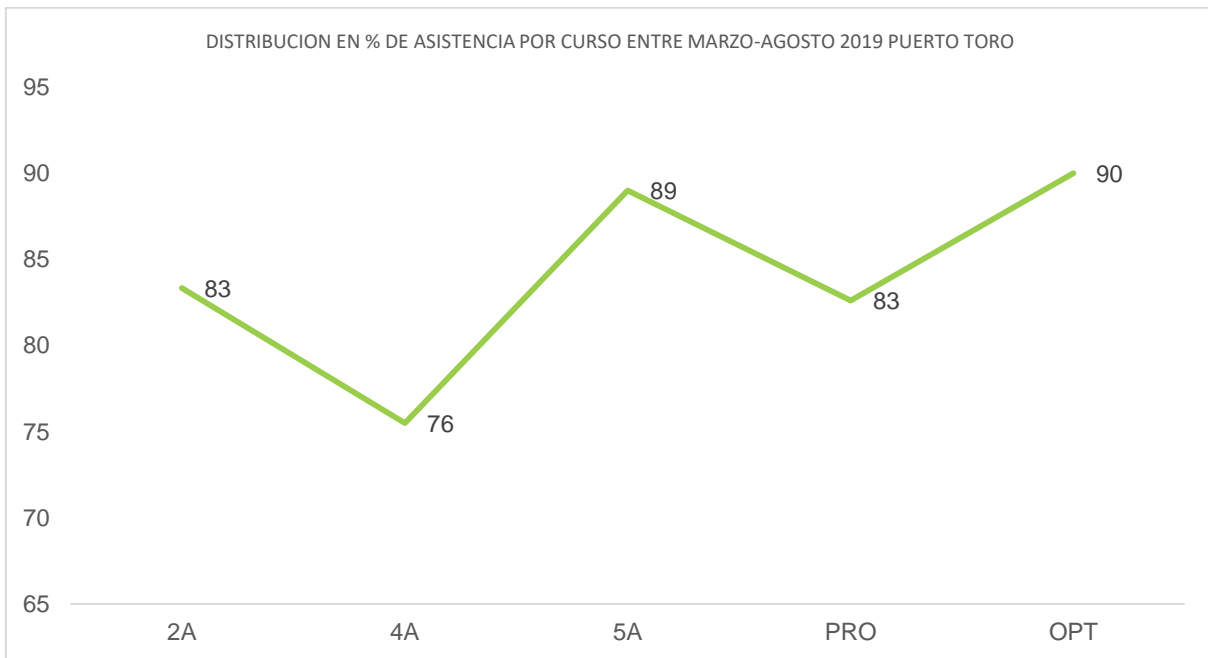
Sin dudas donde se debe poner énfasis es en la asistencia de los cursos de enseñanza media, y sobre todos en tercero y cuarto medio, generando estrategias para aumentar la asistencia para acercarse y superar el promedio y paulatinamente a nivel general acercarse al óptimo.





ESCUELA G -44 PUERTO TORO

La asistencia media en la Escuela de Puerto Toro es de 83%, aun cuando los desplazamientos son muy cortos y podrían tener un mayor impacto en la asistencia, esto no se observa. La meta para el próximo año es de 90 %.





RESULTADOS EN PRUEBAS ESTANDARIZADAS SIMCE Y PSU

SIMCE

La prueba SIMCE es una evaluación de aprendizaje que aborda el logro de los contenidos y habilidades del currículo vigente en diferentes asignaturas y áreas de aprendizaje, y que se aplica a todos los estudiantes del país que cursan los niveles evaluados. Es estandarizada, es decir se aplican mismas preguntas todos los años, variando sólo algunas que ya han sido validadas previamente. Por lo tanto es un buen indicador de los avances de los aprendizajes de las distintas cohortes de los establecimientos.

Desde hace ya algunos años también se están evaluando Otros Indicadores de Calidad Educativa, que de igual forma se deben abordar en los establecimientos a través de las prácticas de aula y por sobre todo en el diario accionar de las escuelas.

Los Otros Indicadores de Calidad son un conjunto de índices que entregan información relacionada con el desarrollo personal y social de los estudiantes de un establecimiento de manera complementaria a los resultados en la prueba Simce y al logro de los Estándares de Aprendizaje. Así, estos indicadores amplían el concepto de calidad de la educación al incluir aspectos que van más allá del dominio del conocimiento académico.

Estos indicadores se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, los cuales se mencionaron anteriormente y fueron usados para la elaboración del diagnóstico que se presenta más adelante.

Tabla x: Resultados de 4º Básico 2018 para los otros indicadores de Calidad Educativa, liceo DMG.

| OTROS INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA | Puntaje por nivel | | |
|--|-------------------|-----------|----------|
| | 4º Básico | 6º Básico | II Medio |
| Motivación y Autoestima Académica | 68 | 70 | 72 |
| Clima de Convivencia Escolar | 75 | 69 | Sin dato |
| Participación y Formación Ciudadana | 75 | 70 | 75 |
| Hábitos de vida Saludable | 76 | 70 | 73 |
| CATEGORIA DE DESEMPEÑO | MEDIO BAJO | | MEDIO |

Fuente: Elaboración Propia con datos Agencia de Calidad de la Educación <https://informesostenedor.agenciaeducacion.cl/loginSostenedor>





Categoría de Desempeño Medio-Bajo para enseñanza básica

Esta categoría agrupa establecimientos cuyos estudiantes obtienen resultados por debajo de lo esperado, considerando siempre el contexto social de los estudiantes del establecimiento. Nota: La Categoría de Desempeño 2018 utiliza datos hasta 2017.

Categoría de Desempeño Medio para enseñanza media.

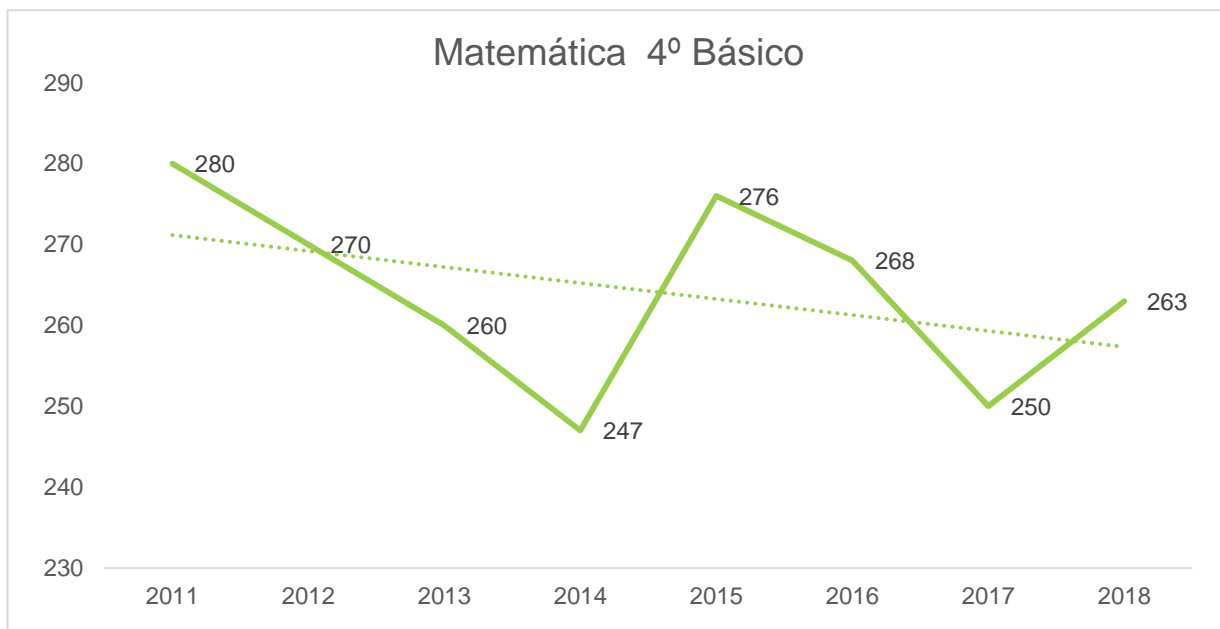
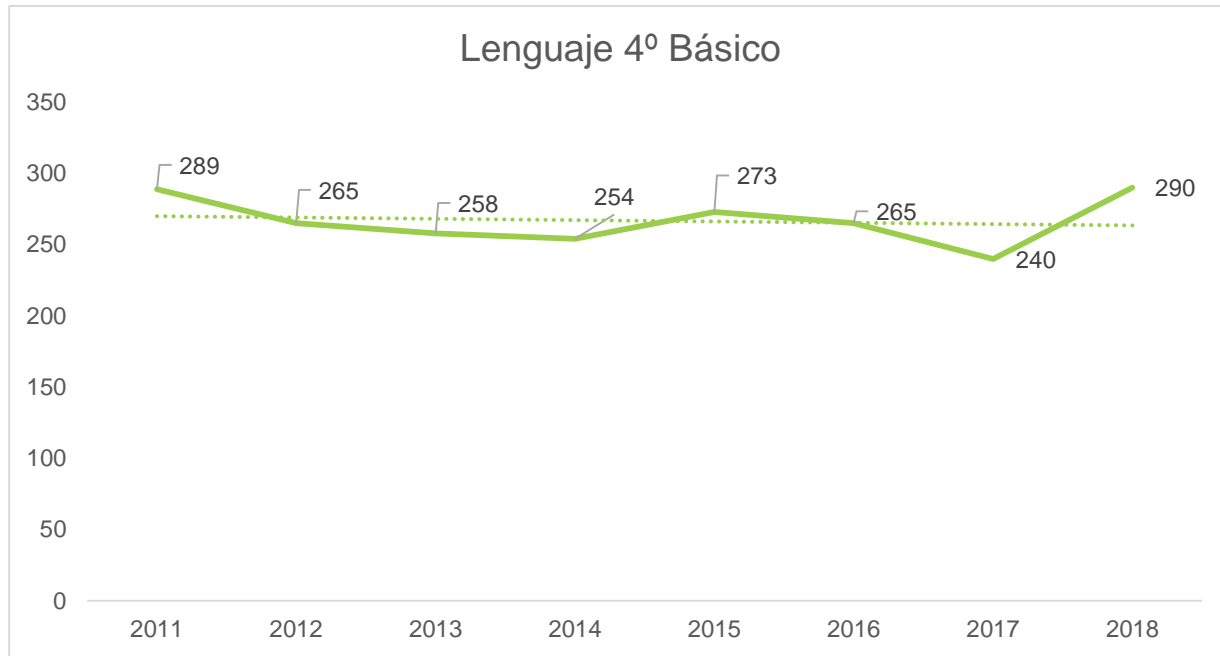
Esta categoría agrupa a establecimientos cuyos estudiantes obtienen resultados similares a lo esperado, considerando siempre el contexto social de los estudiantes del establecimiento. Nota: La Categoría de Desempeño 2018 utiliza datos hasta 2017.

Estos indicadores están relacionados con los estándares de desempeño de los establecimientos educacionales en nuestro país, y se desarrollan mediante las prácticas intencionadas de la dirección de los establecimientos. Aun cuando no existe un indicador numérico óptimo la meta en estos indicadores será de 80 puntos en cada uno de los indicadores.



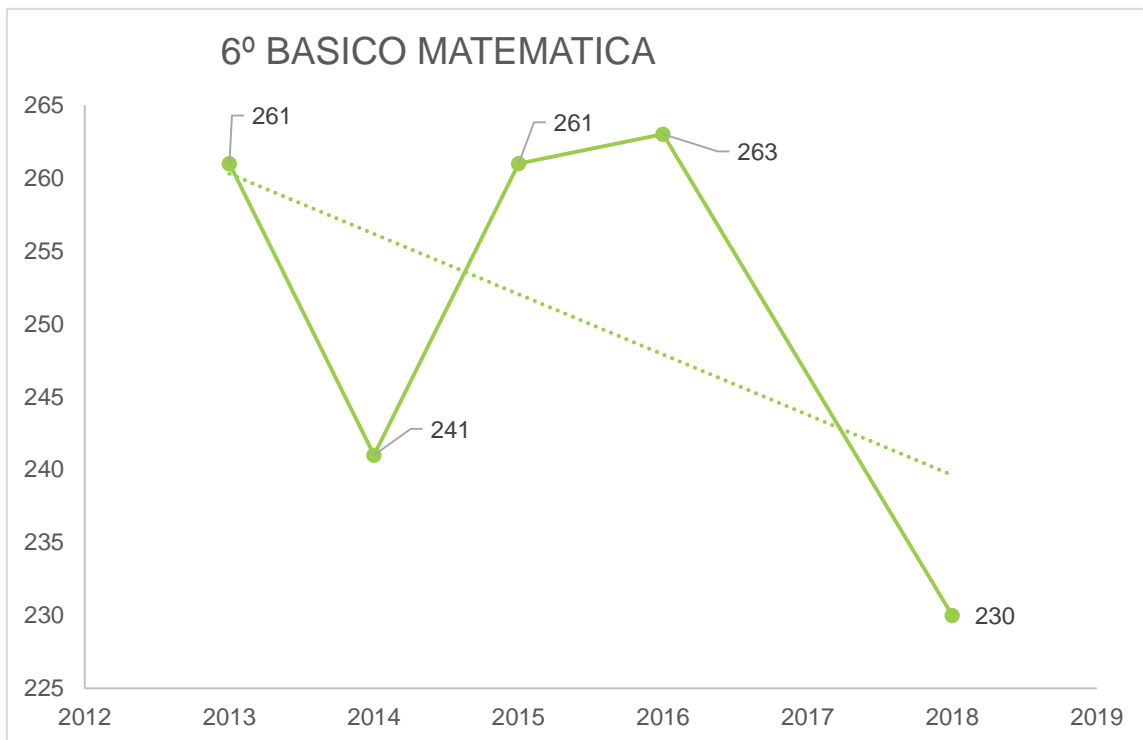
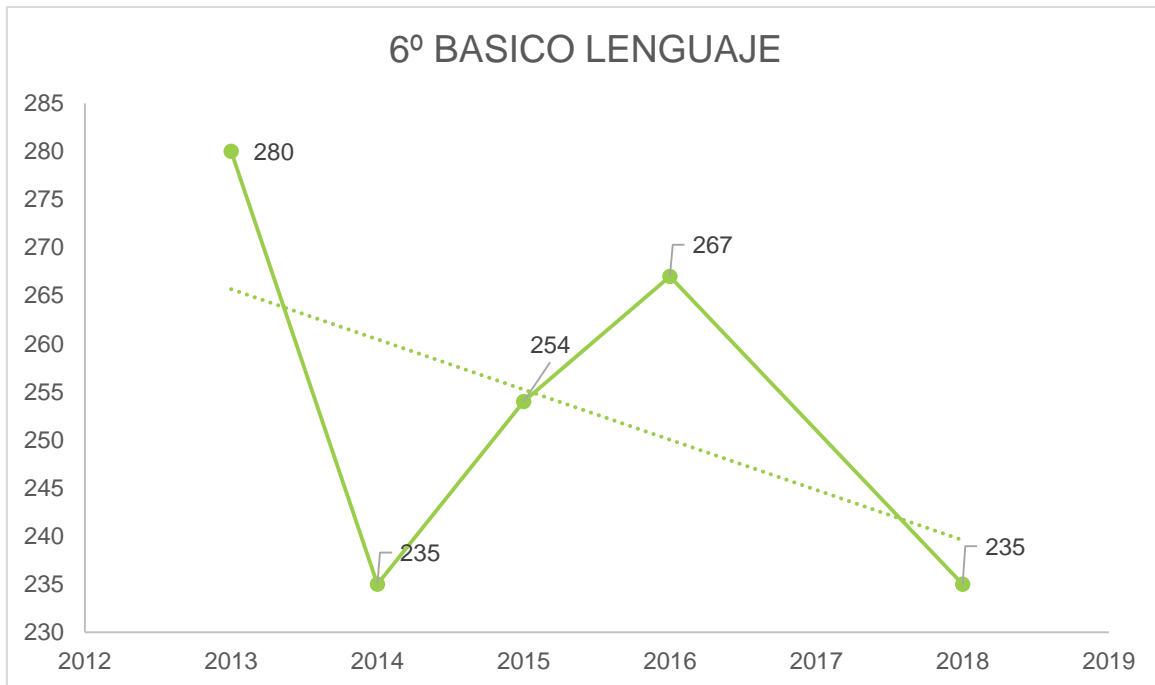


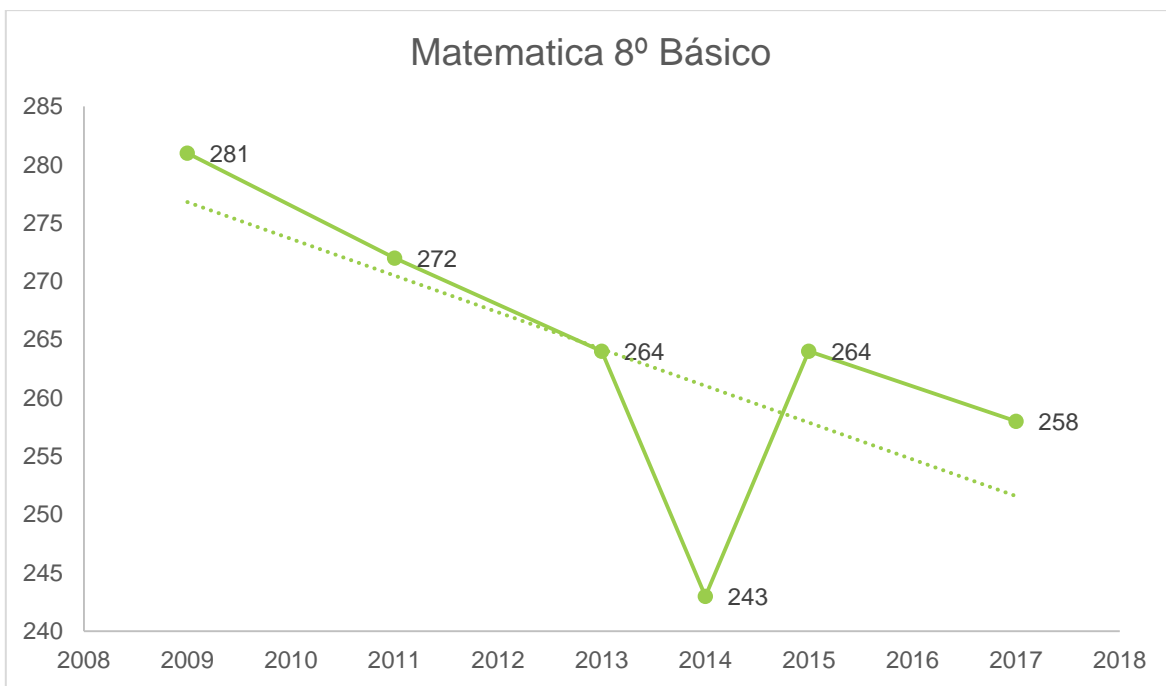
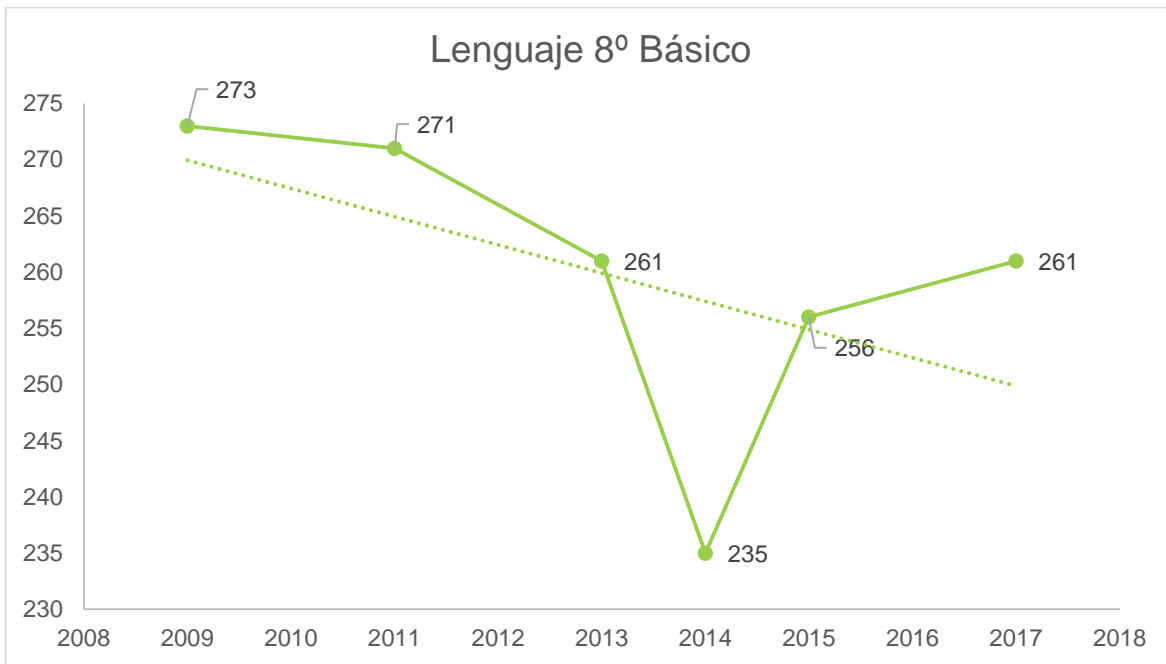
RESULTADOS SIMCE

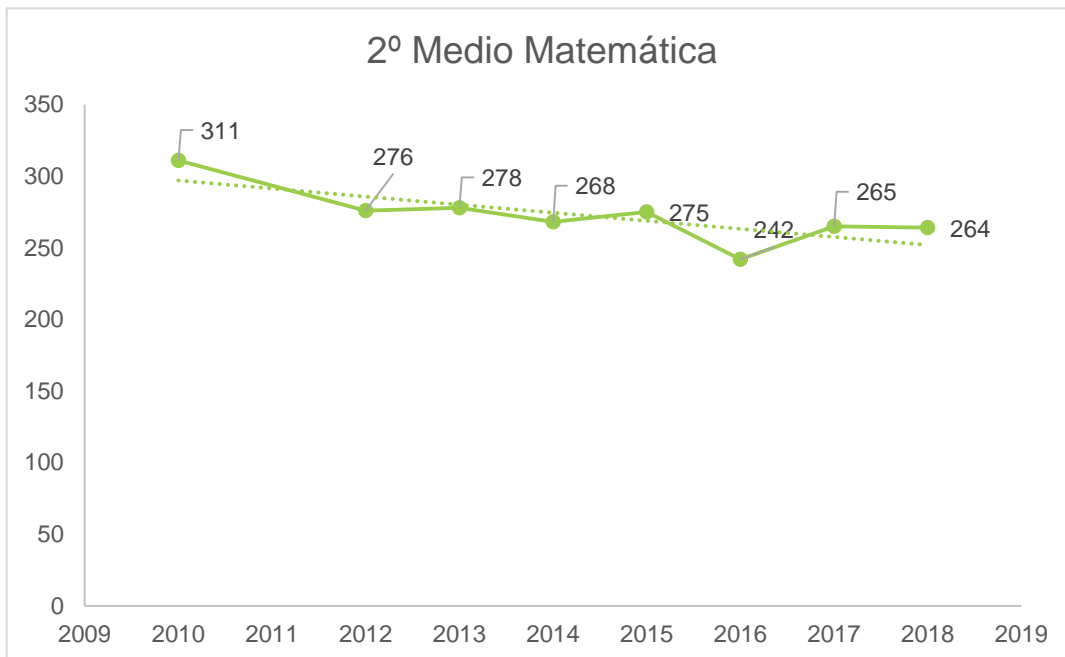
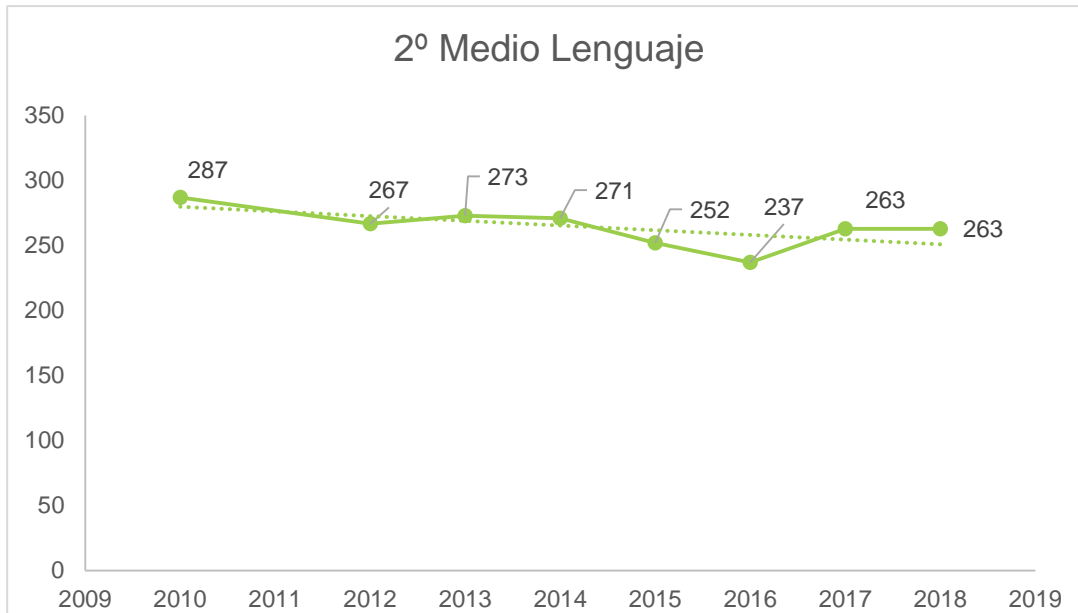


Fuente Elaboración Propia en base a los datos de la Agencia de Calidad de la Educación
<https://informesostenedor.agenciaeducacion.cl/loginSostenedor>









Como se aprecia en todos los gráficos, la tendencia (línea segmentada) es hacia la baja sistemática anual. Esta situación es reversible a medida que en los establecimientos se sistematice el trabajo académico enfocado en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes.





El piso mínimo en donde los estudiantes a nivel nacional debiesen estar es de 250 puntos en cada una de las pruebas, el óptimo en puntaje es de 300 puntos, este puntaje se considera como de excelencia, y es a ese indicador donde se deben aunar los esfuerzos. Por lo que para las próximas mediciones la meta será subir sistemáticamente 5 puntos en cada prueba.



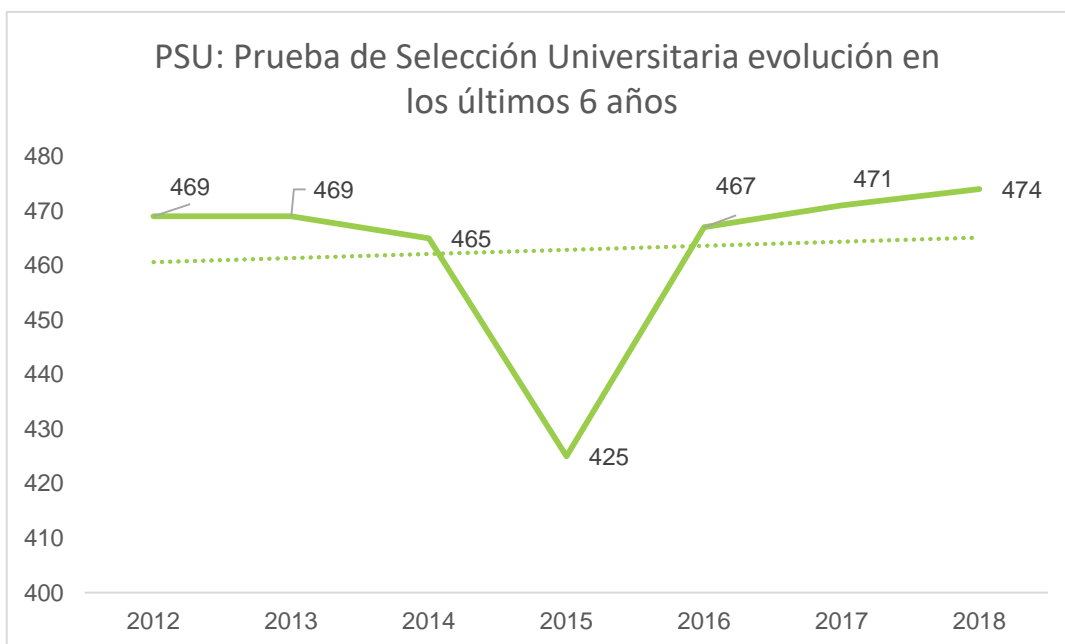


PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA PSU

A diferencia de las evaluaciones SIMCE la Prueba de Selección Universitaria, varía año a año sus preguntas, las cuales son validadas y probadas en experimentaciones de campo. Se elabora sobre la base del currículo de Enseñanza Media

- Con el objetivo de profundizar la vinculación con el currículo secundario, a contar del año 2014, considera los Objetivos Fundamentales (OF) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO) declarados en la Actualización Curricular 2009.
- Tiene un énfasis, a un mismo nivel, tanto en contenidos como en habilidades cognitivas.

Fuente DEMRE <https://psu.demre.cl/la-prueba/que-es-la-psu/caracteristicas-psu>



Fuente elaboración propia con datos aportados desde la orientación del liceo DMG

Aun cuando los resultados en la PSU dependen en cierta medida en los intereses de los estudiantes, no es menor la influencia que debe tener el establecimiento en cuanto a la orientación de los estudiantes y el rendimiento en ésta prueba. Así como los cambios que se deben implementar con las evaluaciones de SIMCE, se debe sistematizar las prácticas internas que aseguren un aumento de los resultados en 20 puntos promedio en cada prueba.





DIAGNOSTICO

El Ministerio de Educación ha establecido ciertos estándares de desempeño de los establecimientos educacionales, de acuerdo a al sistema nacional de aseguramiento de la calidad, esto son Liderazgo, gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de recursos. Por ende, el diagnóstico y posterior planificación tomará en cuenta estas dimensiones en general y en particular sus estándares.

Los Estándares Indicativos de Desempeño son referentes de buenas prácticas que orientan a los establecimientos para mejorar sus procesos de gestión. Los niveles de desarrollo permiten a los establecimientos saber en qué posición se encuentran y les muestran caminos efectivos para mejorar su gestión y alcanzar los resultados esperados. (Fuente MINEDUC)

Para nuestro departamento es muy importante conocer la visión que los Directivos, Profesores y Asistentes de la Educación tienen de estos criterios de evaluación en contraste con las prácticas que actualmente se presentan en la organización. Las que son fuertes, seguir potenciándolas y las débiles o poco desarrolladas, enfocarse en su mejora, pues nos aportarán para construir una visión compartida de las fortalezas, oportunidades y amenazas que nos aquejan y por ende las soluciones a corto y mediano plazo, para la mejora continua.

Propuesta de trabajo

Se formaron grupos de trabajo de 4 a 6 personas, cada grupo tiene dos dimensiones a evaluar, se deben leer los indicadores de desempeño y contrastarlo con el estándar para un **Desarrollo satisfactorio**, adjunto. Si considera el grupo que ese criterio está en **Desarrollo satisfactorio** o **Desarrollo avanzado** marque el criterio con una X solamente. Si el grupo considera que el criterio está en un nivel **Desarrollo débil** o **Desarrollo incipiente**, se solicita marcar con una X y comentar sintéticamente las razones o evidencias que avalan ese nivel de desarrollo, indicando el número del indicador que está comentando, usando la misma hoja en la que están los indicadores, en la sección comentarios.

A continuación, se entregan los resultados de este diagnóstico, destacando en color Naranja el nivel que los funcionarios piensan en que esta el criterio de evaluación de cada subdimensión evaluada.





1. LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR.

La subdimensión LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento. Los estándares determinan la importancia de que el sostenedor diseñe los procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez señalan la necesidad de que delimite su rol respecto del equipo directivo del establecimiento, dado que existen diversas formas válidas de organizar el trabajo entre ambos, pero se requieren funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Generalmente se desconoce algunas situaciones, no significa que no informe sólo que al lugar de cada labor no alcanza a llegar la información.
- En general no hay un conocimiento acabado del actuar del sostenedor en referencia a lo curricular.

PUERTO TORO:

Satisfactorio: Comentarios: **La Unidad Educativa se encuentra localizada distante al DAEM, sin embargo, se mantienen canales fluidos de comunicación, estableciendo monitoreo permanente, gestión de recursos y cumplimientos de compromisos.**





2. LIDERAZGO DEL DIRECTOR

La subdimensión LIDERAZGO DEL DIRECTOR describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento. Los estándares determinan que al director le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento, conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Sería beneficioso una retroalimentación con cada funcionario, en temas como:
- Cumplimiento académico
- Presentación personal
- Cumplimiento horarios
- Compromiso en actividades, etc.
- Debe existir liderazgo presente en cada instancia de convivencia. No se debe aceptar conflictos externos, entre el personal, que afectan el funcionamiento institucional. Debe corregir el actuar incorrectos de personal.

PUERTO TORO

- Nivel: **Avanzado** *La dirección del establecimiento se preocupa por mantener un ambiente cultural permanente, enriqueciendo las oportunidades de aprendizaje.*





3. PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS

La subdimensión PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS describe procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa. Los estándares establecen la importancia de planificar los grandes lineamientos del establecimiento y de plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, esta subdimensión releva la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Falta incorporar parte de la comunidad educativa (apoderados, alumnos, etc.). Además, la débil difusión del proyecto educativo.
- Porque solo se entregan resultados académicos
- Hace dos años que no tenemos metas
- No aplica, porque no hay metas
- Sólo se analizan algunos criterios (Simce)

PUERTO TORO

Nivel: **Incipiente, La Unidad Educativa ha tenido un reciente cambio en su dirección, lo que implica que aún existen ajustes a nivel de planes institucionales.**





4. GESTION CURRICULAR

La subdimensión GESTIÓN CURRICULAR describe las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico- pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares tienen por objetivo asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa.

| | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- No se cuenta con equipo técnico. La distribución equilibrada de horas por asignatura la definen algunos docentes. No se calendarizan actividades anuales para prevenir interrupción y suspensión de clases.
- Nosotros como profesoras del primer ciclo, implementamos nuestros propios métodos y estrategias para aprender a leer y establecer los aprendizajes básicos.
- Los docentes realizan las planificaciones solicitadas, sin embargo no existe un proceso de revisión.
- Solamente se realizan observaciones de clases
- No se lleva a cabo seguimiento de la implementación curricular
- Solo se limitan a realizar reunión de carácter administrativo

PUDRTO TORO

- Nivel: **Satisfactorio, El establecimiento educacional cuenta con unidocencia, por lo tanto en estos indicadores en relación a la Dirección, el Equipo Técnico-Pedagógico y el docente se centra en el mismo profesional quien desempeña todas estas funciones.**





5. ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

La subdimensión ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA describe los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Los estándares definen el uso de estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje y de manejo de la clase como elementos clave para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

| | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Clases conductuales, falta de dinamismo, principalmente desde 2° ciclo de enseñanza
- No se exige todo lo que podría exigirse de parte de los profesores.
- No desarrollan actividades distintas permanentemente.
- No se incluyen todos los criterios.
- Existe el uso de celular fuera y dentro de clases.
- Inicio tardío.
- Porque hay casos donde con un mínimo de esfuerzo se aceptan sus trabajos o evaluaciones

PUERTO TORO

Nivel: **Satisfactorio: La diversidad presente en el aula en cuanto a; niveles, edades, cursos y ritmos de aprendizaje dificulta la autonomía de los estudiantes en el desarrollo de actividades pedagógicas**





6. APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

La subdimensión APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES describe las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Los estándares establecen la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- No existe UTP en básica, pero si se realiza análisis de los alumnos con bajo rendimiento, se realiza el 2° semestre los reforzamientos.
- Falta potenciar a los alumnos destacados.
- Se ha hecho, pero no institucionalizado (Relacionado con el punto 7)

PUERTO TORO

Nivel: **Satisfactorio: La unidad Educativa no cuenta con Programa de Integración Escolar, sin embargo recibe apoyo permanente del equipo PIE Municipal, coordinando evaluaciones e intervenciones mensuales para estudiantes con NEE.**





7. FORMACION

La subdimensión FORMACIÓN describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

| | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Es realizado por profesores de primer ciclo y pre-básica, siendo inconsistente en los otros ciclos. (En relación al punto 4).
- Falta promover en diversos ciclos vida saludable asociada a la alimentación.
- Articular el valor del mes, en las diferentes asignaturas, en todos los niveles educativos, dando énfasis a la asignatura de orientación
- Implementar un plan de acción de prevención primaria
- Generar un área de desarrollo personal, espiritual, ético, moral, afectiva y física para los estudiantes en reemplazo de la asignatura Religión
- Se realizan acciones, pero es necesario llevar un registro sistemático como práctica instalada y que a la vez se socialice (En relación al punto 2)
- Diseñar como Liceo plan de acciones donde se gestione visitas de ex alumnos y personas que sean un ejemplo de liderazgo y resiliencia





- Los directivos apoyan la labor docente en este tema. (Relacion al punto 5)
- Es necesario mencionar que docente y directivos se encuentran unidos en estos temas, pero no se tiene certeza que todos los miembros del personal (asistentes de la educación) sean un modelo adecuado de resolución conflictos.(Relacion al punto 5)
- Dar énfasis en prevención de consumo de sustancias, sexualidad y desorden alimenticio, todo esto socializado y trabajado con los padres.
- Generar instancias de participación durante todo el año, no solo las reuniones de apoderados. (referido al punto 7)

PUERTO TORO

Nivel: **Avanzado** : *La unidad educativa centra la formación de los estudiantes en base a valores y principios humanos, potenciando el buen trato y la resolución de conflictos de manera pacífica involucrando a las familias y manteniéndola siempre como ente sustancial en el proceso de formación de los estudiantes.*





8. CONVIVENCIA

La subdimensión CONVIVENCIA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 8. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Es realizado por profesores de 1° ciclo, pre-básica, siendo inconsistente en los otros ciclos. (Relación al punto 4).
- No existe certeza de que todos los miembros del personal sean un modelo de buen trato.
- Es necesario institucionalizar prácticas referidas a la interculturalidad.
- Es necesario controlar los espacios y momentos en los cuales no existe control por parte de los docentes, horarios de almuerzo o actividades extraescolares.
- Sistematizar estrategias para prevenir abuso físico y psicológico.





- Sistematizar las estrategias de prevención de conductas antisociales.
- Sistematizar estrategias de prevención de bullying.

PUERTO TORO

Nivel: **Satisfactorio**: *La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de respeto, estableciendo normas y compromisos, favorablemente la realidad en escasa matrícula, los episodios de violencia y/o agresiones físicas y psicológicas se presente de manera muy poco frecuente y en forma muy aislada.*





9. PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRATICA

La subdimensión PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad. Los estándares establecen la importancia de desarrollar el sentido de pertenencia al establecimiento y la comunidad, así como también de generar espacios para que los distintos estamentos educativos compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones.

| | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Entre los estudiantes no existe un sentido de pertenencia, por lo tanto, no hay un compromiso, ni de estudiantes, de equipo directivo, docentes.(relación al punto 3)
- El establecimiento se hace responsable de los estudiantes a través de los programas como lo es PIE y Convivencia Escolar, pero ¿Qué pasa con los alumnos que no están en estos programas y necesitan apoyo psicológico?
- Faltan canal de comunicación para evitar especulaciones en la información.(relación punto 7).

PUERTO TORO

Nivel: **Satisfactorio: El Proyecto Educativo Institucional está estrechamente relacionado con la realidad local y el contexto sociocultural en el que está inserto el establecimiento, promueve permanentemente el respeto, cuidado e inserción en el entorno, estableciendo un fuerte sentido de pertenencia.**





10. GESTION DE PERSONAL

La subdimensión GESTIÓN DE PERSONAL describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 7. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 8. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 9. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Se definen bien los cargos y funciones, pero en la planta docente, por inasistencias no se cumple bien el cargo.
- Hay cargos y funciones que no son conocidos o respetados por la comunidad educativa.
- Además no se logra cubrir las inasistencias del personal docente.
- Es poco atractivo trabajar, sin tener la seguridad de viviendas estable.
- Se contrata personal sin visualizar que tan competente es su trabajo.





- No contamos con un sistema de evaluación, el cual como personal se nos retroalimenta para favorecer el desempeño profesional.
- El establecimiento no cuenta con personal capacitados para evaluar y hacer un seguimiento en el resultados, sobre todo si es deficiente.
- Como no existe un sistema de evaluación las personas que desempeñan un trabajo eficiente, van en desmedro de las competencias deficientes de algunas personas.
- No existe relación entre la educación básica con la enseñanza media, porque se percibe Enseñanza Media como un estamento independiente.
- Falta protocolo de cumplimiento de funciones (lo que perjudica notablemente a los estudiantes)

PUERTO TORO

Nivel: ***Débil: El Establecimiento educacional no tiene atribuciones administrativas en relación al personal que desempeña funciones.***





10. GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS

La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Los estándares tienen por objetivo asegurar la sustentabilidad del proyecto, lo cual implica el uso eficiente y responsable de los recursos recibidos, el cumplimiento de la normativa y la obtención de beneficios provistos por los programas de apoyo disponibles y las redes existentes.

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 6. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional. | | | |
| Desarrollo débil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- Falta de información oportuna en los momentos descritos en los indicadores. (relación al punto 2)
- Falta información, entregar informe que dé cuenta de los ingresos y egresos de dinero.(Relación al punto 3)
- Falta de redes de apoyo de otros lugares por la poca conectividad.(relación punto 6)

PUERTO TORO
Desarrollo incipiente





12. GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS

La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS describe los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje.

| | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 2. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 3. El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |
| 5. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición. | | | |
| Desarrollo debil | Desarrollo incipiente | Desarrollo satisfactorio | Desarrollo avanzado |

Comentarios:

- La infraestructura es antigua y se va arreglando por partes para solucionar de acuerdo a como se va necesitando.
- El sistema de aseo no es suficiente ya que se hace a horas de terminar por lo que durante el día, sobre todo los baños, además no se cuenta con agua caliente considerando las bajas temperaturas de la zona.
- No se promueve el uso de material didáctico; sin contar con un sistema de almacenaje poco expedito y no se entregan insumos para uso de cada profesor (plumones, lápices, u otro). (Relación punto 2)
- Pero, el establecimiento no cuenta con un programa de formato lector. (relación Punto 3).
- Mala conexión a internet o nula, y se concentra en laboratorio o donde encargado. Se ha pasado el año formateando (hasta agosto) pero sin internet.
- El establecimiento cuenta con sistema lento y engorroso. (Referencia punto 5)

PUERTO TORO

Nivel: **Satisfactorio: El establecimiento educacional cuenta con la infraestructura y equipamientos necesarios. Sin embargo, por las condiciones climáticas, de asilamiento y conectividad se ven dificultados los mantenimientos, reposición y adquisición de materiales en los tiempos pertinentes.**





METAS DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL OBJETIVOS ESTRATEGICOS

En relación a los resultados del diagnóstico tanto sostenedor como los establecimientos debemos hacernos cargo de cada una de las dimensiones y subdimensiones de los estándares y trabajar para llegar a un desarrollo satisfactorio de ellos, mediante una práctica que genere una cultura distinta de trabajo en todas las dimensiones.

A. Mejorar los resultados de aprendizaje.

- Fomentar el desarrollo de competencias en los estudiantes, con apoyo de recursos tecnológico y vanguardista.
- Apoyar a los equipos de trabajos, generando coordinaciones periódicas para mejorar los distintos procesos educativos y estratégicos.-
- Efectuar proyectos, para fomentar la participación del alumnado en encuentros nacionales y regionales.

B. Mejorar la gestión financiera.

- Preparar con anticipación la dotación docente antes del inicio de clases
- Proponer programas y desarrollar cursos de capacitación y actualización del personal docente y no docente.
- Velar por el cumplimiento de la Ley de Subvenciones.
- Elaborar anualmente el PADEM.
- Velar por la utilización eficiente de los recursos.

C. Mejorar la gestión del personal.

- Procurar la entrega de mobiliario y del material didáctico necesario y adecuado para contribuir a mejorar la calidad del proceso educativo.
- Perfeccionar o capacitar a los directivos de los establecimientos de la comuna, en relación a las normas técnico-pedagógicas emanadas del Ministerio de Educación.
- Mantener recursos para la realización de talleres - preuniversitarios propios para entregar la herramienta y asegurar la continuidad de estudios superiores.
- Fomentar el trabajo en equipo, el compromiso institucional y la participación en el proceso educativo.-

D. Mejorar la gestión de la infraestructura.

- Mantener vías de evacuación en perfecto funcionamiento.-
- Procurar el mejoramiento de la infraestructura escolar.

E. Mejorar la gestión administrativa.

- Cautelar la existencia de la documentación oficial de los establecimientos educacionales.
- Asesorar al sostenedor en materias Educativas Municipales ante el Ministerio de Educación.
- Establecer canales de comunicación y difusión entre la comunidad educativa y local.-





ROGRAMAS DE ACCIÓN

Para fomentar la participación de nuestros alumnos:

- Festivales de talentos área municipal.
- Festival de la voz Liceo DMG.
- Concurso realizados por gestión de convivencia escolar.-
- Convocatorias nacionales.
- Talleres de Conciencia Turística en Colegio-Liceo y preescolar/ municipio.

Para fortalecer áreas de ciencia tecnología, artes, deportes e idiomas:

- Talleres artísticos, de actividad física y deportiva.
- Se cuenta con laboratorio de ciencia actualizado permanentemente.
- Se cuenta con el Fab Lab mas moderno del sur de Chile.
- Bibliotecas CRA.

Para fortalecer el ámbito académico y curricular:

- Asistentes de aula en las salas.
- Director elegido por Sistema de Alta Dirección Pública.
- Mejora de las capacidades docentes mediante programas de capacitación interna como externa.
- Programa de Integración permanente.
- Generar estrategias de aula que desarrollen multidimensionalmente a los estudiantes.

Para fortalecer sana convivencia escolar:

- Equipo dupla-psicosocial en Liceo DMG.
- Encargado de convivencia escolar con jornada completa.
- Sicopedagoga con jornada completa.
- Se cuenta con plan de sana convivencia.
- Se desarrollan Talleres, campeonatos y charlas.

Para mejorar infraestructura, equipamiento y funcionamiento de liceos y escuelas:

- Se cuenta con prevencionista con jornada completa.
- Se cuenta con encargado de mantención jornada completa.
- Proyectos de mejoramiento de la infraestructura con recursos con recursos FAEP 2019 y 2020, y SEP.





CONVENIO SERVICIO NACIONAL DE MENORES- ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABO DE HORNOS.

(2015-2021)



OFICINA DE PROTECCION DE DERECHOS DEL NNA

La OPD es una oficina responsable de promover los Derechos del Niño, Niña y Adolescente a todo nivel comunal. En particular, se encarga de realizar acciones orientadas a prevenir situaciones de vulneración que afecten directa o indirectamente los derechos de las personas menores de 18 años, insertos en sus grupos familiares y en la red educacional, de salud y comunitaria de la comuna de Cabo de Hornos.

La instalación de la OPD comunal, nace de una visión y gestión municipal respecto a la necesidad de enfrentar y superar condiciones adversas que se dan en su territorio que por consecuencia afectan la crianza y el desarrollo de la población infantil y adolescente.

De esta manera, la OPD se constituye en una instancia de promoción y defensa de los intereses de las personas menores de 18 que años que actuando por sí misma o en coordinación con otros agentes de la comuna, promueve el buen trato como base de convivencia social entre adultos y personas en formación.

En general, promociona, fortalece y estimula el desarrollo de competencias y habilidades parentales de los adultos responsables de atender y cuidar su crecimiento en plenitud. En específico, brinda atención psicológica, social y jurídica en casos donde los NNA se encuentren en riesgo o en situación de vulneración de derechos, o de exclusión social.

OPD cuenta con un equipo multidisciplinario conformado por:

1. Abogado
2. Psicólogo
3. Trabajadores Sociales
4. Educadora de Párvulos.

En esta línea se ejecutarán durante el año 2019 las siguientes actividades:

1. Sensibilizar a funcionarios del área educativa en el marco de los Derechos de los NNA.





2. Sensibilizar a los adultos responsables y/o apoderados con respecto a la importancia de los Derechos de los NNA.
3. Colaborar con los establecimientos educacionales para fortalecer la convivencia escolar, con especial preocupación por la inclusión de aquellos NNA que no se sienten parte del establecimiento educativo.
4. Ocupar y desarrollar espacios de espontaneidad escolar con fines pedagógicos, como “Recreos Formativos y Entretenidos”.

EDUCACION MEDIO AMBIENTAL

Objetivos Estratégicos

1. Formalizar la educación ambiental en los establecimientos de la comuna, con una planificación transversal a las asignaturas.
2. Lograr la certificación básica ambiental en el Liceo.
3. Realizar un documento con la planificación y las iniciativas ambientales en el Liceo.
4. Coordinar y monitorear la planificación ambiental promovida el cuidado del medio ambiente.
5. Sensibilizar y valorar el lugar que vivimos, cuidando la comuna que está inserta en una reserva de la Biosfera.
6. Implementar acciones concretas en la preservación del medio ambiente.

Programa de acción

1. Para fortalecer la educación ambiental en los establecimientos educacionales.
2. Se promueve la participación de los alumnos con proyectos que fomenten el cuidado del medio ambiente.- (contenedores de reciclaje en cada sala).
3. Se cuenta con coordinador ambiental para la planificación de las unidades temáticas en medio ambiente de las distintas asignaturas.
4. Se promueve el cuidado del medio ambiente con murales de buenas prácticas ambientales a cargo de cada curso.
5. Se realizara una exposición y feria de materiales reciclables.

Esto emmarcado en el Plande Acción la Zona de Interés Turístico (ZOIT) “Promover reciclaje y acciones de educación ambiental en la comunidad local”, y así responder desde el que hacer de los establecimientos al desarrollo y logro de esta iniciativa.





DOTACIÓN DOCENTE Y PERSONAL NO DOCENTE REQUERIDO AÑO 2020

| MATRÍCULA COMUNAL | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| MATRÍCULA (ABRIL) | 434 | 439 | 444 | 457 | 448 | 456 |
| DOTACIÓN DAEM/CORP 2015 AL 2020 | 18 | 15 | 13 | 10 | 11 | 7 |

| DOTACIÓN ASISTENTES | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| TOTAL ASISTENTES | 29 | 34 | 38 | 47 | 44 | 52 |
| TOTAL HORAS ASISTENTES | 1.258 | 1.464 | 1628 | 2.068 | 1.936 | 2.288 |
| TOTAL ASISTENTES PROFESIONALES | 3 | 4 | 5 | 7 | 7 | 7 |
| TOTAL HORAS ASISTENTES PROFESIONALES | 132 | 162 | 176 | 206 | 206 | 308 |
| TOTAL ASISTENTES PARADOCENTES | 14 | 14 | 15 | 18 | 18 | 22 |
| TOTAL HORAS ASISTENTES PARADOCENTES | 598 | 598 | 660 | 792 | 792 | 968 |
| TOTAL ASISTENTES AUXILIARES | 12 | 16 | 18 | 22 | 22 | 23 |
| TOTAL HORAS ASISTENTES AUXILIARES | 528 | 528 | 792 | 968 | 968 | 1.012 |

| DOTACIÓN DAEM (PRIMER SEMESTRE AÑO 2019) | 2019 | JORNADA |
|--|-----------|------------|
| JEFE DAEM DE LA COMUNA DE CABO DE HORNO | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE CONTABILIDAD Y REMUNERACIONES | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE PERSONAL Y FONDOS EXTERNOS | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE ADQUISICIONES | 1 | 44 |
| ADMINISTRATIVOS | 3 | 132 |
| ADMINISTRATIVO ENCARGADO DE DIFUSIÓN | 1 | 44 |
| ENCARGADO DE BIBLIOTECA | 1 | 44 |
| CHOFER | 1 | 44 |
| AUXILIAR DE ASEO | 1 | 44 |
| Asistentes de la educación | | |
| TOTAL DOTACIÓN DAEM 2019 | 11 | 484 |
| DOTACIÓN DAEM PROYECTADO AÑO 2020 | 2020 | JORNADA |
| JEFE DAEM DE LA COMUNA DE CABO DE HORNO | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE CONTABILIDAD Y REMUNERACIONES | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE PERSONAL Y FONDOS EXTERNOS | 1 | 44 |
| ENCARGADA DE ADQUISICIONES | 1 | 44 |
| ADMINISTRATIVOS | 1 | 44 |
| ADMINISTRATIVO ENCARGADO DE DIFUSIÓN | 1 | 44 |
| ENCARGADO DE BIBLIOTECA | 1 | 44 |
| TOTAL DOTACIÓN DAEM 2020 | 7 | 308 |

Matrícula Comunal: se observa una tendencia sostenida en la matrícula del liceo DMG, proyectándose para el año 2020 una matrícula aproximada de 460 estudiantes, incluida la Escuela G-44 de Puerto Toro.

Dotación de personal del DAEM: se proyecta para el año 2020 sólo 7 funcionarios, reduciendo de esta forma 4 funcionarios en el departamento y una reducción de 176 horas de contrato.

Asistentes de la educación : El incremento en asistentes es para refuerzo del apoyo en aula de los estudiantes del Proyecto de Integración Escolar, PIE, contratándose por este fondo a tres asistentes. También se contemplan 2 asistentes de aula más con cargo a fondos SEP.

Se incorpora un auxiliar de servicios menores y un inspector de pasillo en enseñanza media. Cabe destacar que se incorpora en esta proyección a un auxiliar de servicios menores que está

actualmente con licencia médica.





DOTACION DOCENTE COMUNAL

En la siguiente tabla se puede apreciar la tendencia que ha tenido la cantidad de horas docentes contratadas en los establecimientos educacionales de la comuna, incrementando en 88 horas pues se considera la incorporación de un profesor o profesora especialista en matemática o ciencias, para que refuerce los aprendizajes de los estudiantes del Proyecto de Integración Escolar, PIE, además se proyecta incorporar un profesor o profesora de inglés.

El resto de la dotación se mantiene como el año precedente.

| DOTACIÓN DOCENTE | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|------|-------|-------|------|
| TOTAL DOCENTES | 38 | 38 | 42 | 41 | 42 | 44 |
| TOTAL HORAS DOCENTES | 1.565 | 1.578 | 1560 | 1.615 | 1.848 | 1936 |
| TOTAL DOCENTES AULA | 34 | 33 | 37 | 36 | 34 | 36 |
| TOTAL HORAS DOCENTES AULA | 1.379 | 1.358 | 1354 | 1483 | 1496 | 1584 |
| TOTAL DOCENTES UTP | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES UTP | 0 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TOTAL DOCENTES DIRECTORES | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES DIRECTORES | 88 | 88 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TOTAL DOCENTES INSPECTORES GENERALES | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES INSPECTORES GENERALES | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TOTAL DOCENTES ORIENTADORES | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES ORIENTADORES | 44 | 44 | 30 | 30 | 44 | 44 |
| TOTAL DOCENTES SUBDIRECTORES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES SUBDIRECTORES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 |
| TOTAL DOCENTES ENCARGADOS | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES ENCARGADOS | 0 | 0 | 44 | 88 | 44 | 44 |
| TOTAL DOCENTES OTROS | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL HORAS DOCENTES OTROS | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 44 |





PRESUPUESTO

I.MUNICIPALIDAD DE CABO DE HORNO
FORMULACION PRESUPUESTO 2020 "SECTOR EDUCACION"

INGRESOS

| DENOMINACION | TOTAL |
|---|----------------------|
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 2.153.187.000 |
| DEL SECTOR PRIVADO | |
| DEL GOBIERNO CENTRAL | |
| DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS | 2.153.187.000 |
| De la Subsecretaría de Educación | 1.443.187.000 |
| Subvención de Escolaridad | 909.260.000 |
| Subvencion para Educacion Especial (PIE) | 190.500.000 |
| Otros Aportes SEP | 150.000.000 |
| Fondo de apoyo a la Educ. Publica | 187.427.000 |
| Subvención de Mantenimiento | 6.000.000 |
| De la Municipalidad a Servicios Incorporados a su Gestión | 710.000.000 |
| SALDO INICIAL DE CAJA | 130.000.000 |
| TOTAL INGRESOS.....M\$ | 2.283.187.000 |





FORMULACION PRESUPUESTO 2020 "SECTOR EDUCACION"

GASTOS

| DENOMINACION | TOTAL |
|--|----------------------|
| GASTOS EN PERSONAL | 1.849.700.000 |
| PERSONAL DE PLANTA | |
| Sueldos y Sobresueldos | 633.100.000 |
| Sueldos Bases | 231.800.000 |
| Asignación de Zona | 238.000.000 |
| Asignación de Zona, Art. 7 y 25, D.L. N°3.551 | 238.000.000 |
| Asignaciones Especiales | 15.000.000 |
| Otras Asignaciones Especiales | 15.000.000 |
| Asignación de Movilización | 200.000 |
| Asignación de Movilización, Art. 97, letra b), Ley N°18.883 | 200.000 |
| Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional | 52.000.000 |
| Asignación por responsabilidad Directiva | 18.000.000 |
| Bonificación por reconocimiento Profesional | 63.800.000 |
| Aportes del Empleador | 11.200.000 |
| Otras Cotizaciones Previsionales | 11.200.000 |
| Aguinaldos y Bonos | 3.100.000 |
| Aguinaldos | 1.000.000 |
| Aguinaldo de Navidad | 1.000.000 |
| Bono de Escolaridad | 1.100.000 |
| PERSONAL A CONTRATA | 0 |
| Sueldos y Sobresueldos | 499.300.000 |
| Sueldos Bases | 182.000.000 |
| Asignación de Zona | 185.000.000 |
| Asignación de Zona, Art. 7 y 25, D.L. N°3.551 | 185.000.000 |
| Asignaciones Especiales | 14.000.000 |
| Bonificación especial Profesor Encargado Escuelas Rurales art 13. l19715 | 3.000.000 |
| Otras Asignaciones Especiales | 11.000.000 |
| Asignación por tramo de desarrollo profesional | 30.000.000 |
| Asignación responsabilidad | 5.000.000 |
| Bonificación por reconocimiento Profesional | 68.000.000 |
| Aportes del Empleador | 11.500.000 |
| Otras Cotizaciones Previsionales | 11.500.000 |
| Aguinaldos y Bonos | 3.800.000 |
| Aguinaldo de Fiestras Patrias | 1.200.000 |
| Aguinaldo de Navidad | 400.000 |
| Bono de Escolaridad | 2.200.000 |
| OTRAS REMUNERACIONES | 0 |
| Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo | 717.300.000 |
| Sueldos | 615.000.000 |
| Aportes del Empleador | 39.000.000 |





| | |
|---|--------------------|
| Remuneraciones Variables | 57.500.000 |
| aguinaldo | 5.800.000 |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 380.487.000 |
| ALIMENTOS Y BEBIDAS | 6.000.000 |
| Para Personas | 6.000.000 |
| TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO | 15.600.000 |
| Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas | 14.000.000 |
| Calzado | 1.600.000 |
| COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES | 56.800.000 |
| Para Vehículos | 9.000.000 |
| Para Calefacción | 47.800.000 |
| MATERIALES DE USO O CONSUMO | 113.900.000 |
| Materiales de Oficina | 13.000.000 |
| Textos y Otros Materiales de Enseñanza | 34.200.000 |
| Materiales y Útiles Quirúrgicos | 2.000.000 |
| Materiales y Útiles de Aseo | 6.200.000 |
| Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales | 9.500.000 |
| Materiales para Mantenim. y Reparaciones de Inmuebles | 33.000.000 |
| Repuestos y Acces. para Manten. y Repar. de Vehículos | 7.000.000 |
| Otros Materiales, Repuestos y Útiles Diversos | 8.000.000 |
| Otros | 1.000.000 |
| SERVICIOS BASICOS | 33.500.000 |
| Electricidad | 12.500.000 |
| Agua | 8.000.000 |
| Gas | 12.000.000 |
| Telefonía Fija | 1.000.000 |
| MANTENIMIENTO Y REPARACIONES | 59.000.000 |
| Mantenimiento y Reparación de Edificaciones | 47.000.000 |
| Mantenimiento y Reparación de Vehículos | 10.000.000 |
| Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos | 2.000.000 |
| PUBLICIDAD Y DIFUSION | 500.000 |
| Servicios de Publicidad | 500.000 |
| SERVICIOS GENERALES | 43.600.000 |
| Pasajes, Fletes y Bodegajes | 28.100.000 |
| Otros | 15.500.000 |
| SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS | 100.000 |
| Gastos Bancarios | 100.000 |
| SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES | 50.487.000 |
| Cursos de Capacitación | 4.000.000 |
| Otros | 46.487.000 |
| OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 1.000.000 |
| Gastos Menores | 1.000.000 |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 10.000.000 |
| AL SECTOR PRIVADO | 10.000.000 |





| | |
|--|----------------------|
| Premios y Otros | 10.000.000 |
| ADQUISIC. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 43.000.000 |
| MOBILIARIO Y OTROS | 16.000.000 |
| EQUIPOS INFORMATICOS | 20.000.000 |
| Equipos Computacionales y Periféricos | 20.000.000 |
| PROGRAMAS INFORMATICOS | 7.000.000 |
| Programas Computacionales | 3.500.000 |
| Sistemas de Información | 3.500.000 |
| SALDO FINAL DE CAJA | |
| | |
| TOTAL GASTOSM\$ | 2.283.187.000 |





FUENTES DE FINANCIAMIENTO:

Subvención General Escolar: recursos de origen fiscal, vía transferencia, que nos permite, mantener nuestros establecimientos educacionales cuya estructura, personal docente, recursos materiales, medios de enseñanza y demás elementos propios de aquella, proporcione un adecuado ambiente educativo y cultural.

Para expresar el monto a subvencionar por alumno se utiliza una unidad de medida que se denomina Unidad de Subvención Educacional (USE). La USE se reajusta en Diciembre de cada año o cuando se reajusta los sueldos al sector público, y en el mismo porcentaje.

Aporte Municipal: Nuestro sostenedor asegura los recursos para mantener anualmente el financiamiento necesario para el buen funcionamiento de nuestros establecimientos, esto incluye los servicios básicos, Dotación DAEM y todas aquellas iniciativas comunales no contempladas en los proyectos educacionales.

Programa de Integración Escolar: Estrategia inclusiva del sistema escolar, contribuye al mejoramiento continuo de la calidad de la educación que se imparte en nuestros establecimientos educacionales, favoreciendo la participación y el logro de los objetivos de aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE). Nos permite disponer recursos humanos y materiales adicionales para proporcionar apoyos y equiparar oportunidades de aprendizaje y participación para todos los estudiantes.

Fondo de Apoyo a la Educación Pública (F.A.E.P): El fondo tiene como finalidad apoyar la gestión educativa de los establecimientos municipales los cuales podrán presentar un plan de acción asociado a distintas áreas relevantes del desarrollo y desempeño escolar.

Este año nuestras áreas de Mejora son: Mejoramiento de la gestión, Mejoramiento de infraestructura y equipamiento educativo del establecimiento, Normalización de establecimientos, Entregar herramientas de desarrollo y liderazgo directivo, Desarrollo de las capacidades profesionales docentes, Mejoramiento de capacidades técnico pedagógicas del establecimiento, Generar planes de apoyo integral al alumnado y sus familias, Fortalecimiento de la cultura y el deporte.-

La Subvención Escolar Preferencial (SEP) es una ley que entrega recursos del Estado nos permite mejorar la equidad y calidad educativa de los establecimientos educacionales subvencionados de nuestro país.

Otros de nuestros fondos son:

Subvención Anual De Apoyo Al Mantenimiento contribuye a mitigar los gastos que se deben asumir, en materia de mantenimiento de los establecimientos educacionales





subvencionados, para propender a mejorar en forma sostenida los estándares de confort y funcionalidad.

Intercultural Bilingüe: el objetivo es desarrollar un curriculum contextualizado pertinente a la realidad sociocultural y lingüística de los pueblos indígena, además de promover las políticas de inclusión social dirigidas a reducir brechas de oportunidades, eliminando toda forma de discriminación.-

Subvención Pro Retención : 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 registro social de hogares. Por 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.

Apoyo al sistema de Transporte Escolar Rural: objeto de apoyar y promover iniciativas formuladas desde los sostenedores de establecimientos educacionales particulares y municipales, con el fin de solucionar las dificultades de transporte para alumnos y alumnas de educación parvularia, básica, media y especial que estudian en zonas rurales o en situación de aislamiento geográfico, de modo de asegurar la continuidad de la trayectoria educativa de los mismos.





PLAN DE MEJORA

Se dará inicio a un plan de mejora en todas las dimensiones relacionadas al quehacer de los establecimientos, de acuerdo a las dimensiones Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, en torno a las siguientes dimensiones. Las cuales deben ser sistematizadas en conjunto con los establecimientos.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR.

Diseñar procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, tanto en lo financiero como en lo administrativo, y a la vez señalando funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva, considerando las prioridades para los establecimientos en relación a su PME.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Generar las condiciones para que la directora y profesora encargada, como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento, involucre y comprometa a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento para conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos anualmente.

PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS

Planificar en conjunto con los establecimientos los grandes lineamientos de estos y plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos, recopilando y analizando sistemáticamente los datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la enseñanza y del aprendizaje..

GESTION CURRICULAR

Monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, contrastados Los estándares de aprendizaje, y de esta forma asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa. Por ende asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.





APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

Junto con los establecimientos generar políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo para un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Y formarlos en terminos de lo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes.

CONVIVENCIA

Describir las políticas, procedimientos y prácticas que implementara la comuna para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje.

GESTION DE PERSONAL

Establecer escribe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa la comuna para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.

GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS Y EDUCATIVOS

Asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Sistematizando y el proceso de adquisiciones y utilización de los recursos Y las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje.

La operacionalización de este plan se hará mediante la creación de un cuadro de mando integral en conjunto con las directivas de cada establecimiento. Generando una herramienta de control de procesos y así movilizar a las personas hacia el pleno cumplimiento de la misión a través de canalización de las energías, habilidades y conocimientos específicos de los actores en la organización, en este caso a la comunidad escolar, hacia el logro de metas estratégicas en un plazo acotado, permitiendo el monitoreo permanente de los avances.

