



Seguimos Avanzando
Hewlett-Packard Company



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
ANTECEDENTES GENERALES:	
EL PLAN ANUAL DE DESARROLLO EDUCATIVO MUNICIPAL (PADEM)	5
CONTEXTO GENERAL:	
LA REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	6
CONTEXTO LOCAL:	
LA COMUNA DE GORBEA	8
ANTECEDENTES DEMOGRÁFICOS	10
ANTECEDENTES ECONÓMICOS COMUNALES	
ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRINCIPALES	11
INDICADORES SOCIOECONÓMICOS:	
POBREZA COMUNAL	12
INDICE DE DESARROLLO HUMANO	12
INDICADORES EDUCATIVOS	
INDICE DE ALFABETIZACIÓN COMUNAL	14
ESCOLARIDAD	15
OFERTA EDUCATIVA COMUNAL	17
INDICADORES DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL	22
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN FINANCIERA DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL	24
MATRÍCULA PRE BÁSICA Y BÁSICA, ENSEÑANZA MEDIA	27
MATRICULA EFECTIVA MES DE AGOSTO DE 2016	28
PROYECCIÓN DE DOTACIÓN DOCENTE 2017	29
Distribución de docentes según tramo de desempeño (Ley 20903)	30
FUNCIONARIOS EN CONDICIONES DE JUBILAR	31
PROYECCIÓN DE LA DOTACIÓN DOCENTE POR ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL AÑO 2017.	
DOCENTES DAEM	33
DOCENTES COMP. EDUC. A.A. GORBEA	34
DOCENTES COMP. JOSE V. LASTARRIA	35
DOCENTES ESCUELA CINCO	36
DOCENTES ESCUELA LICARAYÉN	38
DOCENTES ESCUELA LOS PERALES DE GORBEA	39
DOCENTES ESCUELA PRESBITERO JOSÉ AGUSTÍN GÓMEZ	40

PADEM

DOCENTES ESCUELAS RURALES	41
SITUACIÓN NORMATIVA E INFRAESTRUCTURA ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES	42
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL	
ESTRUCTURA ORGÁNICA	43
CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA PADEM 2017	44
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	51
ANÁLISIS DE MEDIO INTERNO – EXTERNO	52
PERFIL DEL RRHH NECESARIO PARA LA GESTIÓN DEL MEJORAMIENTO	60
RESULTADOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE GORBEA	65
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO EDUCATIVO COMUNAL	66
EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN 2016	67
PLAN DE ACCIÓN PARA EL AÑO 2017	68
EDUCACIÓN ESPECIAL	69
PLANES DE ACCIÓN PADEM 2017	76
PLANIFICACIÓN DEL PRESUPUESTO AÑO 2017	91



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del mandato legal y renovando nuestro permanente compromiso con la Educación de Gorbea, presentamos el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, PADEM 2017, inserto en el marco estratégico municipal como herramienta de gestión y de participación de nuestras comunidades escolares.

Al igual que las personas, las instituciones también se encuentran unidas a su contexto y permeadas por el mismo de forma determinante, no pudiéndose omitir dicho vínculo a la hora de proyectar o planificar sus acciones u objetivos futuros.

El Plan Anual de Educación para el año 2017, contiene no sólo las informaciones pertinentes y las acciones a realizar sino, sustancialmente, las aspiraciones de un desarrollo significativo y firme, a pesar de limitaciones o condiciones adversas, pero a la vez potenciando los recursos existentes, con el objetivo central de una gestión de calidad, centrada en las personas.

El permanente esfuerzo y afán de superar la calidad de nuestra Educación Municipal, se concreta con la tarea día a día en nuestros colegios; poderoso desafío que compartimos con la experiencia y reflexión, hasta alcanzar los avances esperados y efectivamente con ello, otorgar reales posibilidades a nuestros alumnos y alumnas para que puedan contar con las herramientas necesarias que posibiliten su integración a la sociedad.

Para lograr una educación de calidad con equidad y con proyección, es fundamental aunar los esfuerzos de autoridades, directivos, docentes, asistentes y especialmente de padres, madres, apoderados, alumnos y alumnas, todo ello plasmado bajo la conducción de verdaderos líderes, que encaucen los objetivos, sueños y aspiraciones de toda la comunidad.

Es el interés que este instrumento de planificación que hoy ponemos a disposición de la comunidad, se consolide como instancia de participación para todos quienes conforman la Educación Municipal de Gorbea, fortaleciendo la labor planificadora e incidiendo positivamente en la preparación de quienes deben ser siempre nuestro principal interés, los niños, niñas y jóvenes que estudian en los Establecimientos Educativos Municipales de Gorbea.


ANTECEDENTES GENERALES:

EL PLAN ANUAL DE DESARROLLO EDUCATIVO MUNICIPAL (PADEM)

- El PADEM, es un instrumento de planificación de la Educación que debe ser elaborado por los Municipios conforme a las exigencias establecidas en la Ley 19.410, de Educación de 1995 (DO 02.09.2006).
- El PADEM, es una herramienta participativa que permite al Municipio planificar anualmente las metas educacionales de su comuna y constituye un instrumento ordenado de las prioridades y de la distribución de recursos en la Educación Municipal.
- Por otra parte, permite al Municipio tener una visión de conjunto sobre el estado actual de la Educación que administra, proyectándola, dotando de sentido y contenido, para favorecer la toma de decisiones en forma participativa permitiendo que Profesores, alumno apoderados y otros agentes comunitarios expresen sus expectativas y aspiraciones sobre la Educación, introduciendo innovaciones a la gestión de la Educación Municipal.

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LA COMUNA

¿Cuál es su principal objetivo?

- ✓ **Mejoramiento de la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje**
 - ✓ **Fortalecer la identidad de la comunidad educativa con su Establecimiento**
 - ✓ **Fortalecer el ámbito administrativo y técnico pedagógico**
 - ✓ **Promover la participación de la comunidad en la gestión educativa**
 - ✓ **Vincular la Educación comunal al desarrollo económico y social local**
- 
- ✓ **Desarrollar acciones tendientes a la prevención del alcoholismo, drogas y delincuencia**
 - ✓ **Difundir y promover la realidad educacional de los Establecimientos de la Comuna.**

CONTEXTO GENERAL: LA REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

ANTECEDENTES GENERALES

La **IX Región de la Araucanía** es una de las quince regiones que conforman la actual división político – administrativa del país. En términos territoriales, esta región imita al norte con la Región del Biobío, al sur con la Región de Los Ríos, al este con la República Argentina, al oeste con el Océano Pacífico.

La región de La Araucanía está dividida administrativamente en las provincias de Cautín y Malleco las cuales a su vez se subdividen en 32 comunas, siendo designada como capital regional la ciudad de Temuco, cabecera de la comuna del mismo nombre.

La superficie regional alcanza los 31.842,3 km², representando el 4,2% de la superficie del país. La población regional, según el informe preliminar del CENSO 2012, es de 907.333 habitantes, equivalente al 5,5% de la población nacional.

Imagen N° 1: La Región de la Araucanía: División administrativa.



PADEM

Históricamente, el territorio de la Araucanía presenta particularidades que lo diferencian del conjunto del país, siendo el periodo denominado “Historia Fronteriza” el de mayor relevancia. Este Periodo, comprendido entre 1598 y la década del 60 del siglo XIX, se inicia con el cierre del acceso al sur del Biobio para la Corona española debido al Desastre de Curalaba (1598), hito que marco la fijación del límite sur del Imperio Español en la Capitanía General de Chile.

Esta derrota de las armas españolas a manos de los Mapuche dio inicio a un periodo de tres siglos y medio en que los territorios comprendidos entre el Río Biobio y el Toltén quedaron fuera del dominio español y con ello se desarrolló un proceso social y cultural propio que la día de hoy sigue marcando la tendencia en los territorios de la región de la Araucanía.

Dicho periodo, concluye en la segunda mitad del siglo XIX, cuando el recientemente creado Estado de Chile, decide la incorporación definitiva del territorio de la Frontera al Estado Chileno, debido a la demanda creciente por territorios que expandieran la producción de productos agrícolas necesarios para el consumo nacional y las exportaciones, situación que se hace imperiosa producto de la anexión de los territorios del Norte Grande debido a la victoria en la Guerra del Pacífico.

Es así como, desde la década de 1860 en adelante, se comienza el proceso de ocupación de la Araucanía, por medio del avance del Ejército de Chile y el establecimiento de una línea de fortificaciones que constituirían las futuras ciudades de la recién anexada región. Esta ocupación significó la ruptura de las dinámicas del territorio de la Frontera y la reducción del pueblo Mapuche, ruptura que al día de hoy conlleva dificultades, dado el conflicto territorial latente que marca el devenir de la Región. Asimismo, los casi 350 años de situación fronteriza y la tardía incorporación de la Araucanía han supuesto un deterioro de las condiciones objetivas económico – sociales para este territorio, dado el atraso en la incorporación de este territorio a las políticas de Estado chileno en formación.

Además, del asentamiento militar, la ocupación de la Araucanía vino acompañada de un proceso de fundación de ciudades en torno a las recientemente creados fortines y de un intenso trabajo de colonización europea que hizo aún más heterogéneo el tejido sociocultural de la región, hasta ese entonces basado en la población mapuche y algunos chilenos y extranjeros asentados en la Frontera.

Importancia decisiva en esta ocupación tuvo la generación del tendido ferroviario lo que posibilitó asegurar la conectividad de los territorios recién incorporados.

CONTEXTO LOCAL: LA COMUNA DE GORBEA

El proceso de incorporación de la Araucanía al territorio chileno, iniciado a comienzos de la década del 1860, dada su complejidad y la interrupción del mismo producto de la Guerra del Pacífico y el auge minero del norte grande vino a ser concluido a mediados de la década de 1910, con la fundación de las ciudades de Gorbea y Loncoche, además, de una serie de pueblos y localidades aledañas.

Es así, como es fundada la ciudad de Gorbea, cuyo nombre es en honor al matemático español Andrés Antonio Gorbea, creador del Cuerpo de Ingenieros Civiles y Decano de la Facultad de Cs. Físicas y Matemáticas de la U. de Chile.

El 29 de Abril de 1904 se fundó como subdelegación N° 2 del Departamento de Villarrica. Alrededor de 1887 era un modesto caserío, llamado Donguil, donde se procedía a la instalación de la línea férrea, talando la tupida selva que cubría el sector. El 22 de Mayo de 1911 obtuvo oficialmente condición de comuna.

Imagen N° 2: La comuna de Gorbea en el contexto regional.



PADEM

En términos territoriales, Gorbea se sitúa en la Provincia de Cautín, Región de La Araucanía. Integra con Cunco, Curarrehue, Loncoche, Pucón, Toltén y Villarrica el Distrito Electoral N° 52 y pertenece a la 15ª Circunscripción Senatorial (Araucanía Sur). Tiene una superficie de 695 km² y una población de 15.222 habitantes. (Datos Censales 2002 proyectados al 2006).

ANTEDECENTES DEMOGRÁFICOS

De acuerdo al censo poblacional del año 2012, Gorbea se compone de 15.162 habitantes, los cuales se distribuyen principalmente en los sectores urbanos de la comuna y representa el 2,33% de la población de la Provincia de Cautín y al 1.75% de la IX Región de la Araucanía.

Tabla N° 1: Datos gráficos y censales

DATOS GEOGRAFICOS Y CENSALES (Población estimada 2011)	Comunal
Densidad de Población por Km2	22,30
Población Comunal Estimada para el Año (por el INE)	15.485
Población Masculina Estimada para el Año (por el INE)	7.711
Población Femenina Estimada para el Año (por el INE)	7.774
Porcentaje de Población Rural	41,19
Porcentaje de Población Urbana	58,81
Superficie Comunal (km2)	694,50
Porcentaje Población Comunal en Relación a la Población Regional	1,60
Provincia a la que Pertenece la Comuna	Cautín
Región a la que Pertenece la Comuna	Araucanía

En la comuna de Gorbea 1.340 personas se identifican con la etnia Mapuche (8,8%), lo cual es relativamente bajo en relación a la población Mapuche Regional con 129.137 personas.

ANTECEDENTES ECONÓMICOS COMUNALES ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRINCIPALES

La población económica activa asciende a los 4786 personas (Censo 2012) siendo el porcentaje de cesantía de la comuna de un 15,35%, alcanzando casi un 21 %, en periodo invernal, debido a los trabajos estacionales informales que proporcionan trabajo sólo durante algunas épocas del año.

Las principales actividades productivas de la comuna son: la agricultura, el Rubro forestal, el turismo y la artesanía. El comercio orientado a los servicios es otra actividad importante en la zona urbana. Cabe destacar el incremento de producción de avellanas, arándanos y berries de exportación.

A menor escala se observa el incremento de la producción de la miel y el funcionamiento de redes apícolas que desarrollan la producción de los derivados del producto. La producción bovina y ovina y hortalizas producidas por Mujeres Productoras y Pequeños Agricultores que ya conforman una agrupación y se proyectan a través de la feria, a un costado de la estación de Ferrocarriles de Gorbea.

El detalle de la actividad económica comunal se observa en la siguiente tabla:

Tabla N° 2: Actividad económica

Cereales	Leguminosas y tubérculos	Cultivos industriales	Hortalizas	Flores	Plantas forrajeras	Frutales	Viveros	Semilleros	Plantaciones forestales
61.541,03	3.597,90	247,20	20,40	87,21	5,26	4.123,30	784,40	1.294,00	14.178,00

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS: POBREZA COMUNAL

Los altos índices de pobreza de la comuna según la encuesta Casen 2009 en la provincia de Cautín, la Comuna alcanza un 23.1%, dividido en Pobre indigente y Pobre No indigente, a continuación se una tabla con el detalle.

Tabla N° 3: Condición de Pobreza Comuna de Gorbea

POBREZA EN LAS PERSONAS	% SEGÚN TERRITORIO					
	2003	2006	2009	Comuna	Región	País
Pobre Indigente	1.963	1.232	966	6,22	9,01	3,74
Pobre NO indigente	4.682	3.726	2.613	16,83	18,08	11,38
No pobre	8.274	10.168	11.951	76,95	72,90	84,88
Total	14.919	15.126	15.530	100	100	100

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

Esta información, sirve como elemento de enorme trascendencia para graficar la vulnerabilidad y la incidencia que alcanza en las acciones que deba emprender la Educación Municipal en la movilidad social, y como factor primordial para romper su círculo vicioso y otorgar reales oportunidades a los estudiantes.

INDICE DE DESARROLLO HUMANO

El año 2006, el PNUD en conjunto con MIDEPLAN, elaboraron un Índice de Desarrollo Humano con el objetivo de evaluar y describir las trayectorias a nivel comunal entre los años 1994 y 2003. Esto permitió realizar un análisis comparativo del avance obtenido en todas las comunas que componen nuestro país. A partir de estos datos, se desprende que

PADEM

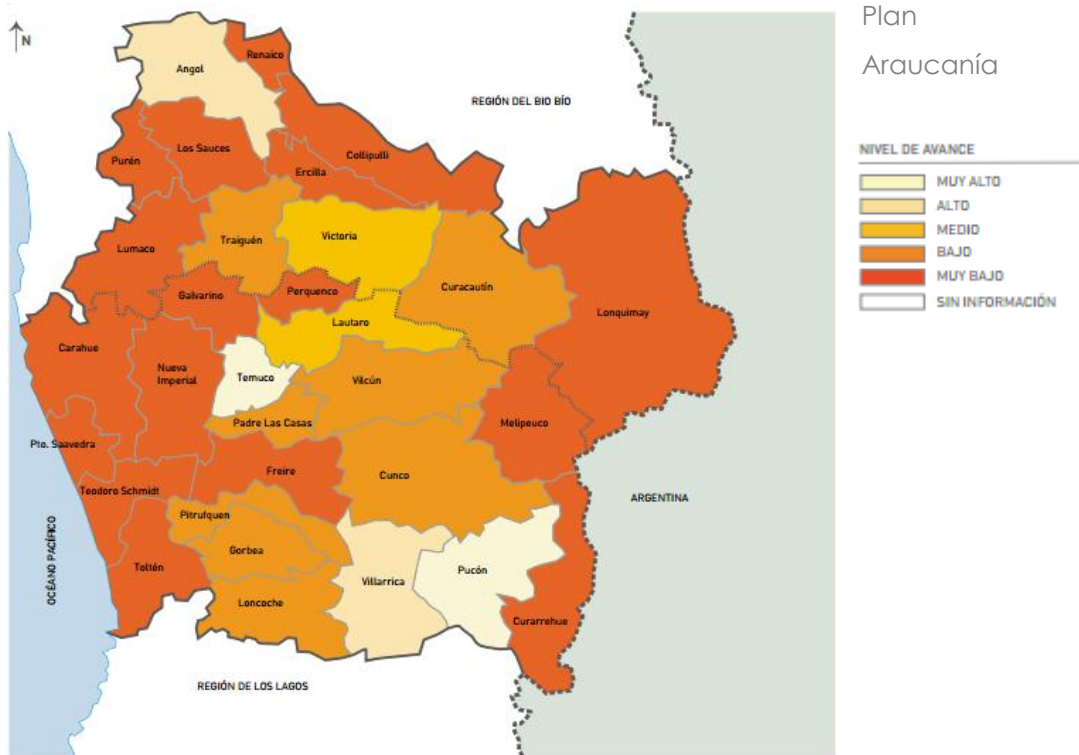
Chile incrementó su IDH de 0,659 en 1994 a 0,783 el 2010, ubicándose en el lugar número 45 del ranking mundial y en el tercero a nivel latinoamericano.

En el período 1994-2003, casi todas las regiones del país incrementaron su nivel de desarrollo humano. En el caso de la región de la Araucanía, los cambios experimentados en el valor del índice fueron menores a los avances de otras regiones, por lo que a pesar de incrementar su IDH mantuvo la misma posición dentro del ranking.

Este dato no deja de ser interesante en términos de comprender el origen de las dinámicas de la región, en particular las consecuencias de una integración tardía al Estado Nacional, así como las fallidas políticas de reparación y resolución de los serios conflictos socioculturales asociados al proceso de incorporación de la Araucanía al territorio nacional.

Imagen N° 3: Índice Desarrollo Humano (IDH), 2003. Región de La Araucanía por comuna.

Fuente:



Toda la expresión general socioeconómica y demográfica, tiene una expresión en el sistema educativo y como este, desde sus diversos ámbitos, da respuesta a las necesidades que presenta la población comunal, tanto en términos cuantitativos como de calidad.

Tabla N° 4: Índice de alfabetización comunal

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Urbano (%)	43,81	50,47	94,28
Rural (%)	50,98	40,77	91,75
Total	94,79	91,24	93,01

Fuente: INE

La alfabetización, entendida como el acceso al proceso de lectura y escritura, es considerada como el elemento más básico en torno a la efectividad de un sistema escolar. Respecto de este aspecto la comuna posee un índice de alfabetización de 93%, siendo mayor en las áreas urbanas que en las rurales confirmando la tendencia en este sentido. Las mujeres (50,47%) en las zonas urbanas son más alfabetizadas que los hombres (43,81%), lo contrario sucede en las zonas rurales donde son los hombres (50,98%) los que se encuentran con un índice de alfabetización superior, esto fundamentado en la mayor posibilidad de los hombres en migrar del campo a la ciudad.

Es necesario señalar que la comuna de Gorbea se encuentra en 1,4 puntos porcentuales bajo la media nacional de alfabetización que es de 94,4% y en el escenario de la planificación educativa, está absolutamente confirmado el vínculo existente entre las destrezas en lectura y escritura de los padres en relación a las posibilidades de los estudiantes puesto que a mayor índice de alfabetización y de escolaridad, son mayores los índices de capital cultural a los que están expuestos los niños y ello sienta las bases de los capitales a incorporar en término de las acciones educativas.

La escolaridad, entendida como el indicador numérico de años que se ha permanecido y es posible acreditar en el sistema escolar, es un indicador de primera importancia para cualquier sistema educativo y su planificación de acciones, toda vez que existe una relación probada entre el número de años de escolaridad (especialmente de la madre) respecto de la escolaridad proyectada que los estudiantes alcanzaran.

Lo anterior resulta particularmente crítico, más allá de dicha proyección, puesto que en el caso de la comuna de Gorbea los 8,56 años de promedio de escolaridad, ponen de manifiesto que un porcentaje altísimo de los habitantes de la comuna solo han completado la enseñanza básica y son particularmente estas familias, que mayoritariamente son los usuarios de la educación pública municipal, generando un desafío educativo de grandes proporciones.

Lo anterior es de una relevancia crítica, puesto que por una parte incide positiva y negativamente en las expectativas de las familias con respecto a la educación de los hijos, también, incide en los capitales sociales y culturales que las familias poseen para el debido apoyo en el hogar a los procesos educativos de sus hijos.

No obstante lo anterior, cambios legales y culturales han ido modificando el escenario con respecto a la relevancia de mantenerse en el sistema escolar y exceder la enseñanza obligatoria (4° medio) dado que se ha comprendido que a mayor escolaridad mayores son a su vez las oportunidades de movilidad social de los estudiantes, entendidas estas como las opciones de acceder a un mayor nivel de ingresos económicos y por ende, de mejorar las condiciones de vida en general, desde el punto de vista del ingreso.

Por otra parte, la mejora en el acceso a la educación superior, destacando más efectivos sistemas de acceso y condiciones de gratuidad para los estudiantes, han sido fundamentales para revertir la tendencia histórica de las familias de motivar el abandono temprano del sistema escolar de los estudiantes, para que se integren al mundo del trabajo.

Es así, como la Municipalidad de Gorbea ha emprendido esfuerzos decisivos por mejorar el uso de los recursos disponibles, destinados a promover la retención de los estudiantes en el sistema escolar.

Tabla N° 5: Indicadores escolaridad por serie de años

INDICADORES POR SERIE DE AÑOS		
CODIGO	MUNICIPIO	ESCOLARIDAD PROMEDIO DE LA POBLACION (PTJ)
		AÑO 2010
09101	Temuco	10.98
09102	Carahue	7.80
09103	Cunco	8.16
09104	Curarrehue	7.40
09105	Freire	7.97
09106	Galvarino	7.53
09107	Gorbea	8.56
09108	Lautaro	9.00
09109	Loncoche	8.44
09110	Melipeuco	7.59
09111	Nueva Imperial	8.55
09112	Padre Las Casas	8.90
09113	Perquenco	8.15
09114	Pitufquen	8.80
09115	Pucón	9.33

Fuente: INE



OFERTA EDUCATIVA COMUNAL

El Municipio, por medio del Departamento de Educación, proyecta la administración y gestión de 14 Establecimientos Educativos de un total de 16 en el ámbito comunal (2 Particulares Subvencionados).

De las Unidades Educativas 8 están situadas en comunidades rurales con características de unidocentes, lo que significa una cobertura de 1° a 6° año de enseñanza básica, sin educación Parvularia y en un contexto de aula combinada entre los niños de diversos cursos. De los 8 establecimientos municipales rurales 2 disponen de internado (San Justo y Pidenco Alto).

Del total de 14 establecimientos, 6 son catalogados como urbanos de los cuales 2 cuentan con internados (José Victorino Lastarria y Licarayen). De estos 6 establecimientos, 4 cuentan con una oferta educativa desde NT1-2 (Pre kínder y kínder) a 8° año, siendo los 2 restantes Complejos Educativos Técnicos Profesionales, uno de los cuales imparte cobertura desde NT1 a 4° año medio en modalidad Técnico Profesional. La oferta educativa Municipal, es completamente gratuita, el 100% de los Establecimientos Educativos funcionan bajo el régimen de Jornada Escolar Completa y para el año 2017 se espera que el 100% de los establecimientos educativos, 13 del total de Establecimientos Municipales están adscritos desde el año 2008 a la SEP, todas las Unidades Educativas Urbanas cuentan con Proyecto de Integración y servicio de Transporte Escolar gratuito. A continuación se indica detalle de los Establecimientos:

Tabla N° 6: Oferta educativa comunal

ESTABLECIMIENTO	NIVEL DE ENSEÑANZA	LOCALIDAD	DIRECCIÓN	PROFESOR ENCARGADO
ESC. EL LAUREL	1° a 6° multigrado	Quinta Faja	5° Faja km 14	Enrique Muñoz Salazar
ESC. CUARTA FAJA	1° a 6° multigrado	Cuarta Faja	4° Faja Km. 8	Angélica Rocha Manosalva
ESC. EL LIUCO	1° a 6° multigrado	El Liuco	Ruta 5 Sur km 730	Yoemir Vásquez Roa
ESC. SAN JUSTO	1° a 6° multigrado	Huellanto	Sexta Faja km 15	Flor Nail Palacios
ESC. MELIRREHUE	1° a 6° multigrado	Melirrehue	Camino a los Galpones, Km. 10	Paola Estrada Vega
ESC. FAJA RICCI	1° a 6° multigrado	Gorbea	Faja Ricci km 6	Lidia Cifuentes Iturrieta.
ESC. PIDENCO ALTO	1° a 6° multigrado	Pidenco	Pidenco Alto s/n	Rosemarie Poblete Contreras
ESC. EL RINCO	1° a 6° multigrado	El Rinco	6° Faja km 8	Minerva Díaz Hernández
ESC. LICARAYÉN	Pre Básica y Básica completa / Ayudantes de sala de pre kínder a 4° básico / Programa Integración / Pro retención / Movámonos por la Educación Pública / Jornada Escolar Completa para educación Parvularia y Básica / Notebook para estudiantes de 7° Básico.	Quitratúe	Carrera # 500 Quitratue	Betinyha Navarrete Sauterel POR DEFINIR MEDIANTE CONCURSO ADP
ESC. LOS PERALES	Pre Básica y Básica completa / Ayudantes de sala de pre kínder a	Gorbea	Manuel Bulnes #0465	Víctor Sanhueza Inostroza

PADEM

	4° básico / Programa Integración / Pro retención / Movámonos por la Educación Pública / Jornada Escolar Completa para educación Parvularia y Básica / Notebook para estudiantes de 7° Básico / Gratuidad total.			
ESC. CINCO	Pre Básica y Básica completa / Ayudantes de sala de pre kínder a 4° básico / Programa Integración / Pro retención / Movámonos por la Educación Pública / Jornada Escolar Completa para educación Parvularia y Básica / Notebook para estudiantes de 7° Básico / Gratuidad total.	Gorbea	Blanco Encalada #399	Sindy Pérez Trigo
E. PRESBITERO JOSÉ A. GÓMEZ	Pre Básica y Básica en Jornada Escolar Completa / Ayudantes de sala de pre kínder a 4° básico / Programa Integración / Pro retención / Movámonos por la	Gorbea	Gómez #601	Pedro Fernández Jaramillo

PADEM

	Educación Pública / Básica / Notebook para estudiantes de 7° Básico / Laboratorio de Idiomas (Inglés) / Tablets para la educación Parvularia / Gratuidad total / Modalidad Flexible de Terminación de estudios Básica y Media.			
COMPLEJO ED. ANDRÉS A. GORBEA	Media completa en Jornada Escolar Completa en régimen regular y para adultos /Programa Integración Pro retención / Movámonos por la Educación Pública / Programa de Acceso a la Enseñanza Superior (PACE) / Liceo Sello de la Educación Pública / Pasantía anual Internacional a Francia / Gratuidad Total / Giras educativas de SERNATUR / Programas preventivos de SENDA / Programa Mas Capaz de SENCE para cursos de capacitación técnica para adultos.	Gorbea	Salas #1010	Fernando Mera Bastidas
COMPLEJO ED.	Pre-básica, Básica y	Lastarria	18 De Septiembre	Sergio Ibarra Padilla

PADEM

JOSÉ VICTORINO LASTARRIA	Media en Jornada Escolar Completa / Ayudantes de sala de pre kínder a 4º básico / /Programa Integración / Programa de Acceso a la Enseñanza Superior (PACE) / Pasantía anual Internacional a Francia / Gratuidad Total / Giras educativas de SERNATUR / Programas preventivos de SENDA.		s/n	
-------------------------------------	---	--	-----	--

Fuente: Elaboración propia

Además, de los Establecimientos Educativos mencionados en la tabla N° 7 Desde el año 2009, el Departamento de Educación Municipal administra el Jardín Infantil y Sala Cuna "Arcoiris", pertenecientes a la JUNJI y a contar del año 2010, el Jardín Infantil y Sala Cuna "Ayelen" de Quitratúe. El año 2012 se puso en funcionamiento un nuevo Jardín Infantil, "Pasitos Felices", para la localidad de Lastarria. Estos tres establecimientos amplían la cobertura educacional, para las principales localidades de la comuna de Gorbea, y permiten una coordinación e integración de la Educación Pre- Básica con el sistema escolar regular a través de una red conformada desde el Departamento de Educación, en conjunto con los jardines y escuelas.

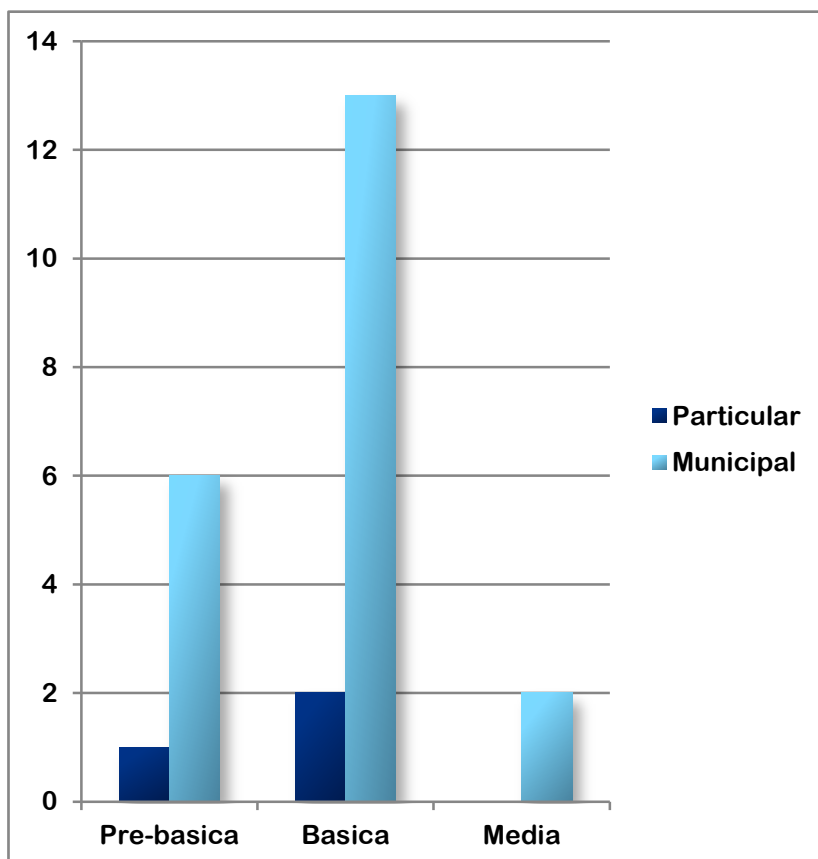
Sobre este último punto es importante señalar que los Jardines Vía transferencia de Fondos JUNJI actualmente se articulan de manera efectiva con el sistema escolar municipal por medio de una red de educación preescolar no solo en aspectos administrativos u organizativos, si no que se logra una real integración pedagógica y técnica para facilitar el acceso de los niños desde la enseñanza Parvularia a la enseñanza regular.

Además, para el año 2017 se proyecta la ampliación de la cobertura de este modelo de jardín infantil con la construcción de uno en el recinto contiguo a la Escuela Presbítero José Agustín Gómez, dando respuesta a un territorio de la comuna aún no cubierto por este sistema de protección social.

INDICADORES DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL

Gráfico N° 1: Oferta educativa comunal

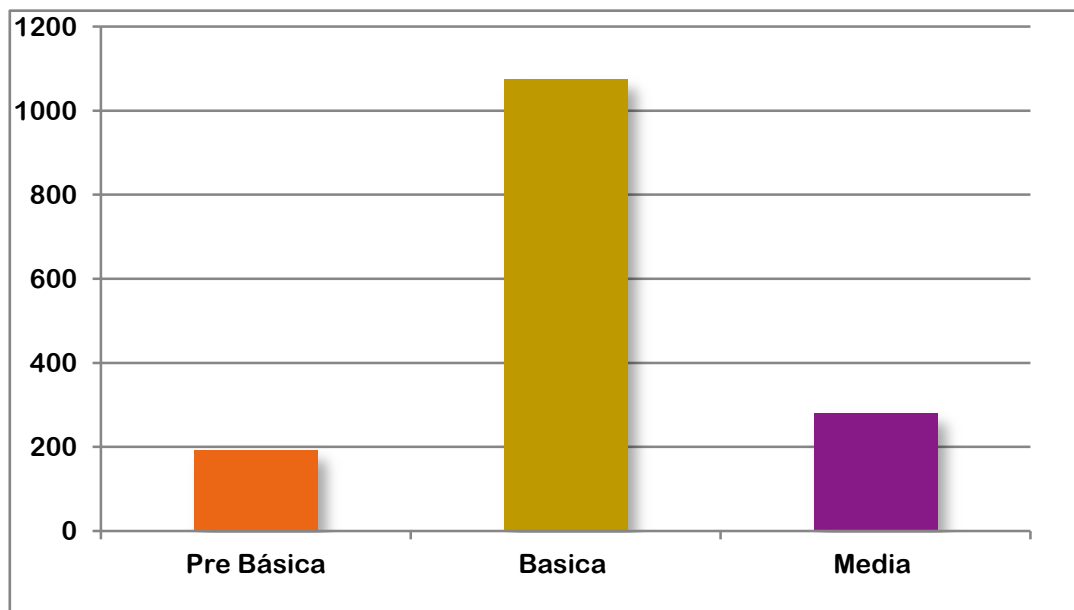
	Pre básica	Básica	Media
Particular	1	2	0
Municipal	6	13	2



MATRÍCULA PRE BÁSICA Y BÁSICA, ENSEÑANZA MEDIA

Gráfico N° 2: Matricula Municipal

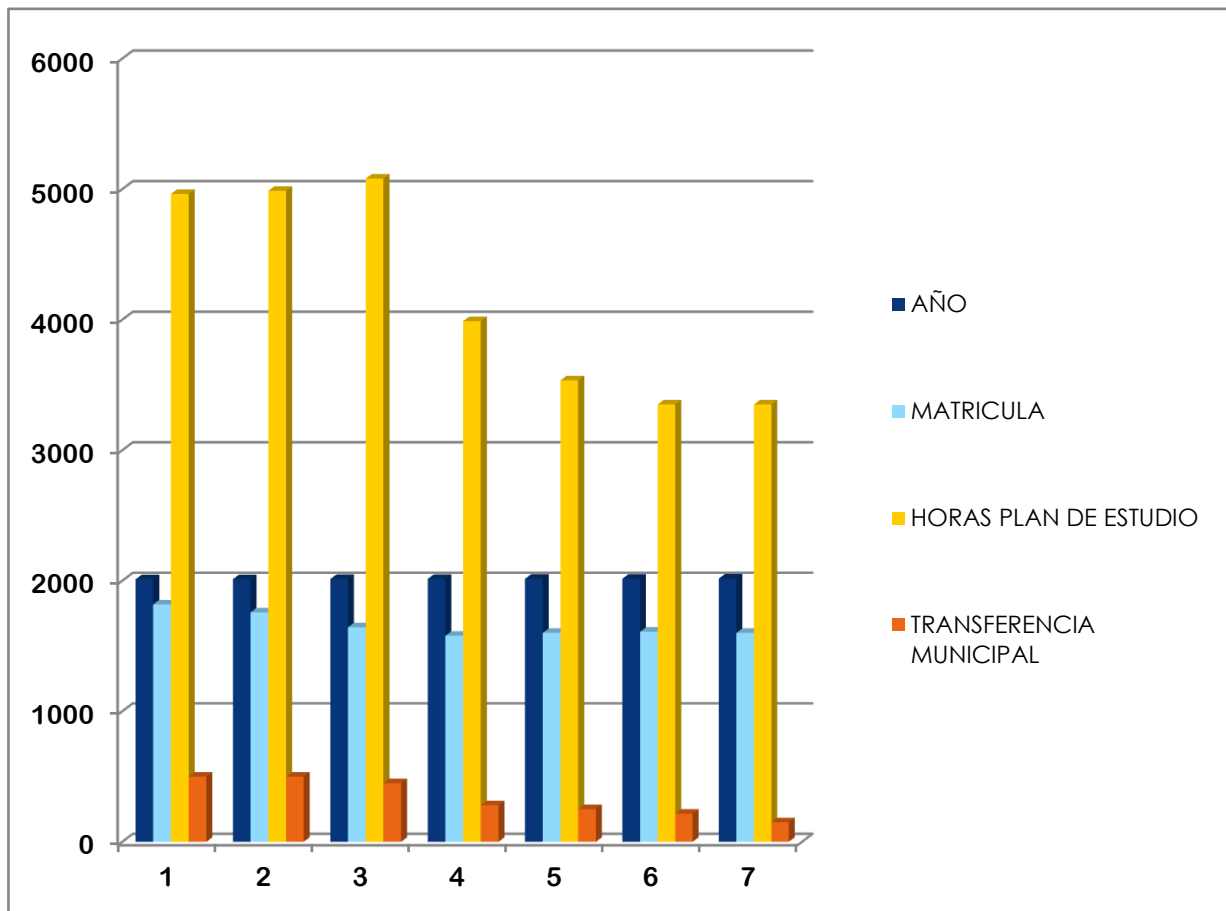
Pre	
Básica	191
Básica	1074
Media	279



MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN FINANCIERA DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL

Gráfico N°3: Proporción entre Horas contratadas por Subvención regular respecto de la matrícula y la transferencia desde el municipio.

AÑO	MATRICULA	HORAS PLAN DE ESTUDIO	TRANSFERENCIA MUNICIPAL (MILLONES)
2011	1819	4963	500
2012	1758	4987	500
2013	1644	5081	450
2014	1578	3988	280
2015	1601	3535	250
2016	1610	3350	215
2017	1630	3350	150



Como se observa en el gráfico, ha sido un objetivo central de esta gestión la normalización sistemática de la dotación docente de acuerdo a criterios técnico pedagógicos y buscando el fortalecimiento sostenido de los proyectos educativos.

Además, ha sido un criterio central poder racionalizar la dotación en el contexto de dar viabilidad financiera al sistema educativo cargado a la subvención regular.

Es así como, en un primer ajuste desde el año 2013 para 2014 y 2015 se logró la reducción de 1093 horas de la dotación docente comunal, siendo un ajuste que permitió, además poder asumir compromisos financieros en lo que respecta al pago mensual del perfeccionamiento y otros gastos propios del funcionamiento normal del sistema.

Lo anterior, forma parte de los compromisos de gestión del Director de Educación Municipal en el sentido de reducir los montos de la transferencia municipal y lograr un modelo sustentable de financiamiento para el Departamento de Educación.

Para el año 2016 se ha establecido un piso de 3350 horas consideradas para cubrir el Currículum escolar en todos los niveles, por lo que se ha trabajado en conjunto con los Directores y equipos directivos, para lograr una mirada de la dotación ajustada al Currículum y a los intereses educativos de los estudiantes.

TABLA N° 7: HORAS PLAN DE ESTUDIO POR ESCUELA PROYECTADA POR ESTABLECIMIENTO

ESTAB.	Parvularia	Básica	Media	Directivos	
ESCUELA CINCO	30	304		44	380
ESCUELA LICARAYEN	30	304		44	380
ESCUELA PRESBITERO LA GOMEZ	60	494		44	598
ESCUELA LOS PERALES	30	304		44	380
ESCUELA SAN JUSTO		44			44
ESCUELA MELIRREHUE		44			44
ESCUELA EL RINCO		44			44
ESCUELA EL LIUCO		44			44
ESCUELA EL LAUREL		44			44
ESCUELA CUARTA FAJA		44			44
ESCUELA FAJA RICCI		44			44
ESCUELA PIDENCO ALTO		44			44
C.ED.A.A.GORBEA			554	132	686
C.ED. J.V. LASTARRIA	30	220	210	112	574
				Total Horas	de 3350

MATRICULA EFECTIVA MES DE AGOSTO DE 2016

Tabla 8: Matricula Efectiva

ESTAB.	PRE-K°	K°	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	1°	2°	3°	4°	TOTAL
ESCUELA CINCO	12	16	21	17	21	8	24	17	23	26					185
ESCUELA LICARAYEN	9	22	18	17	16	19	13	13	23	15					195
ESCUELA PRESBITERO J.A.GOMEZ	25	43	61	37	46	47	34	45	49	44					431
ESCUELA LOS PERALES	15	19	24	27	28	27	24	23	30	28					245
ESCUELA SAN JUSTO			1	5	3		1								10
ESCUELA MELIRREHUE			1	1	2		2	1							7
ESCUELA EL RINCO					4	2	1	1							8
ESCUELA EL LIUCO			2	2	3	4	1	2							14
ESCUELA EL LAUREL					2		1	1							4
ESCUELA CUARTA FAJA			1	1	2	1									5
ESCUELA FAJA RICCI			1	2	1	1									5
ESCUELA PIDENCO ALTO			1		2	2	2	1							8
C.ED.A.A.GORBEA (C.H.)											22	18	17	6	63
C.ED.A.A.GORBEA (ENF – AL)													26	16	42
C.ED.A.A.GORBEA (A.)											16	18	10	9	53
C.ED.A.A.GORBEA (ADULTO)											18		26		44
LICEO J.V. LASTARRIA (PE)	13	17													30

PADEM

LICEO J. V.LASTARRIA (EB)			22	13	11	12	17	10	18	28					131
LICEO J. V.LASTARRIA (C.H.)											31	24			55
LICEO J.V.LASTARRIA (R.I.)													8	6	14
LICEO J.V.LASTARRIA (ALIM.)													6	2	8
TOTAL	74	117	153	122	141	123	120	114	143	141	87	60	93	39	1610

PROYECCIÓN DE DOTACIÓN DOCENTE 2017

La dotación docente es uno de los elementos centrales del proceso de diseño del PADEM 2017 toda vez que en términos de la calidad del servicio educativo y de la viabilidad financiera del sistema comunal, el recurso humano docente es central puesto que un alto porcentaje del gasto fijo mensual se emplea en el pago de remuneraciones.

Por lo anterior, una dotación docente que primeramente responda a las necesidades del Curriculum escolar vigente, así como a los objetivos y metas fijadas en los respectivos proyectos educativos institucionales de las escuelas y liceos del sistema es esencial para el logro efectivo de los objetivos y las condiciones de calidad requeridas para dar reales oportunidades a los estudiantes de la comuna.

Es así, como el Departamento de Educación Municipal ha buscado generar alianzas con los directores de establecimientos educacionales para lograr el óptimo empleo del recurso humano disponible en pos del mejoramiento de las condiciones de nuestros estudiantes, ya sea por medio de la incorporación de diversos docentes y asistentes de la educación que apoyen el desarrollo efectivo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Sin duda un elemento crítico en la definición de la dotación docente, además, de las necesidades del Curriculum es el sistema de contratación de los docentes derivado de la aplicación de la ley 19070 y sus posteriores modificaciones, situación que compromete la movilidad del estamento docente, situación que se ha compensado mediante estrictos procesos de gestión pedagógica y capacitación, tendientes a la mejora sostenida de la calidad de la enseñanza impartida en nuestros establecimientos.

Es de particular interés para el Departamento de Educación Municipal, poner a disposición de las comunidades escolares el mayor volumen posible de información, puesto que de esta información surge la decisión de elegir o no uno de nuestros establecimientos educacionales.

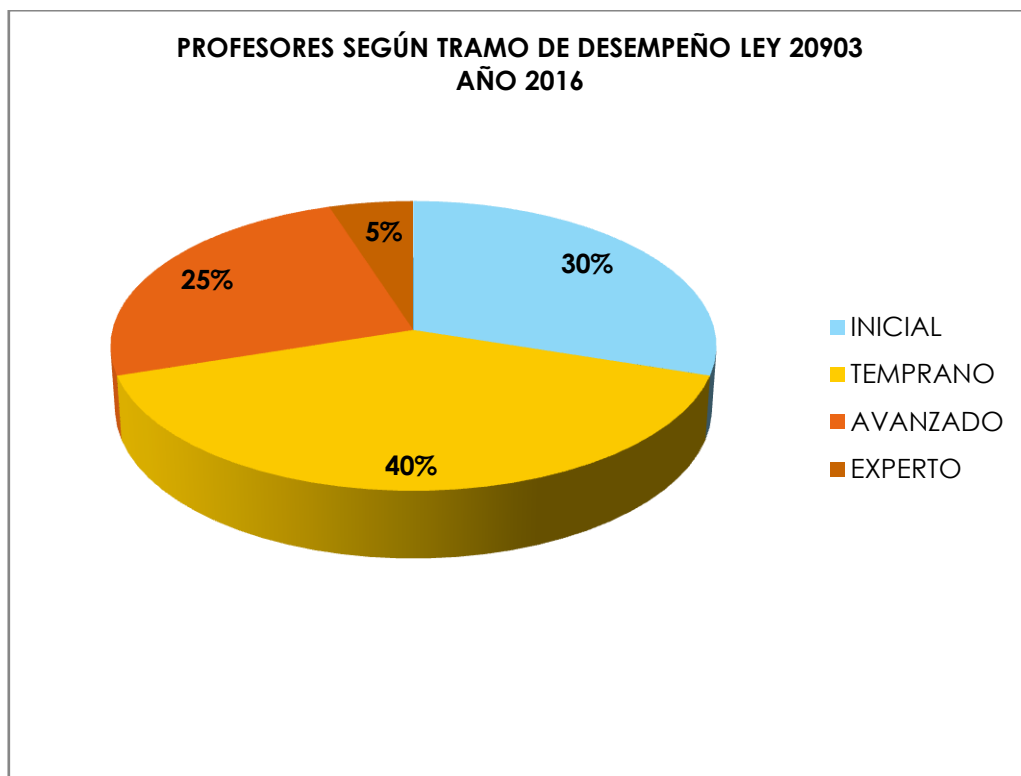
Es así y como resultado de la publicación de la Ley N° 20903 sobre desarrollo profesional docente, los profesores que desarrollan funciones en las escuelas municipales de todo el país han quedado asignados a un tramo de desempeño que evidencia sus niveles de competencias profesionales en base a diversos criterios como la evaluación docente, años de servicio en el sistema y otros aspectos adicionales inherentes a la función profesional.

A mayor abundamiento, los tramos de desarrollo profesional establecidos en la mencionada Ley son 3 (inicial, temprano y avanzado) pudiendo el docente optar a 2 tramos voluntarios: Experto 1 y 2. Es del todo relevante destacar que en este proceso de clasificación de los profesores no ha existido ningún tipo de intervención a nivel local,

viniendo estos resultados desde el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e innovación Pedagógica (CPEIP) dependiente del Ministerio de Educación.

En el caso de los profesores de la comuna, este proceso denominado “encasillamiento” ha dado los siguientes resultados generales:

Gráfico N° 4: Distribución de docentes según tramo de desempeño (Ley 20903)



En relación con el gráfico anterior, es necesario precisar algunos elementos de la conformación del mismo.

El alto porcentaje de docentes en tramo inicial (30%) se explica en el hecho de que este segmento de docentes corresponde a aquellos con 5 años o menos de experiencia docente y a propósito de las políticas de incorporación de docentes en los primeros años de ejercicio docente, particularmente profesores oriundos de Gorbea, es que este porcentaje es alto, lo que no se traduce necesariamente en profesores de mal desempeño, si no que más bien obedece a docentes en sus primeros años de ejercicio profesional y en pleno proceso de formación.

Los profesores incluidos en el tramo Temprano, inicialmente están entre su sexto y décimo año de ejercicio profesional y ya han sido sometidos al proceso de evaluación docente de la Ley N° 19070 por lo que también se incluyen en este grupo a docentes con mayor cantidad de años de servicio pero con evaluaciones docentes cuyo resultado no resultó el más óptimo.

En el caso de los profesores en nivel avanzado y experto (30% del total) si es posible acreditar competencias pedagógicas de un nivel más óptimo y en el caso de una dotación comunal como la de Gorbea, no deja de ser un porcentaje importante para las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes.

En todo caso, para todos los niveles del sistema, se están desarrollando permanentes procesos de capacitación tendientes a fortalecer las competencias de nuestros

docentes, labor que está directamente vinculada con las necesidades detectadas por los Directores y sus equipos directivos.

Por otra parte, la racionalización de la dotación docente también se relaciona con que los docentes y personal del sistema de educación que está en condiciones de jubilar, efectivamente acceda a un descanso merecido pero en condiciones dignas de acuerdo con las expectativas de vida y las mejores condiciones de salud de los adultos mayores del país.

Es así como durante los últimos 3 años, cerca de 20 funcionarios del sistema de educación municipal han accedido, por una parte a los incentivos al retiro generados desde el nivel central del Ministerio de Educación o bien han sido indemnizados con fondos gestionados por el Departamento de Educación provenientes de los diversos programas de fortalecimiento de la educación pública, destinados para fines de esa naturaleza.

Para el año en curso no se avizora la generación de un recurso ministerial que permita compensar las bajas pensiones futuras por medio de un "Incentivo al retiro" ya sea para docentes y/o asistentes de la educación, existiendo un grupo importante de integrantes de nuestro sistema escolar que han cumplido con su trayectoria laboral y se encuentran en condiciones acogerse al merecido descanso, incluyendo en este ítem a docentes, asistentes de la educación y funcionarios del sistema de administración.

Tabla N° 9: FUNCIONARIOS EN CONDICIONES DE JUBILAR (EDAD CUMPLIDA Y POR CUMPLIR) HASTA EL AÑO 2017

Establecimiento	Apellido P	Apellido M	Nombres
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	ASTROZA	VIDAL	ESTER IBELDA
COMP. EDUC. A.A. GORBEA	BARRENECHEA	CROT	MARIA CECILIA
ESCUELA CINCO	CORTES	SAEZ	LIDIA ELVIRA
COMP. EDUC. A.A. GORBEA	DELGADO	FLORES	ELISA GRACIELA
ESCUELA LOS PERALES	HUECHEPAN	CATALAN	EVA INICHA
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	SALGADO	VILLANUEVA	ANGELA PATRICIA
ESCUELA CINCO	VALDEBENITO	FREIRE	ARLETT
ESCUELA CINCO	MARILEO	RAIN	MARIO
COMP. EDUC. JOSE V. LASTARRIA	QUINTRILEO	SANDOVAL	JOSE ALEJANDRO
ESCUELA LOS PERALES	SANHUEZA	INOSTROZA	VICTOR
ESCUELA Licarayén	SOLIS	URRUTIA	VALENTIN CARLOS
ESCUELA CINCO	VALDERRAMA	CHAPERON	VICTOR ROBERTO
DAEM	DUGUET	RUBIO	BERSABE MARGOT
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	DURAN	YAÑEZ	DELICIA DEL ROSARIO
ESCUELA CINCO	GONZALEZ	VALLE	BEATRIZ SUSANA
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	GONZALEZ	VALLE	MARTA RINA
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	GUTIERREZ	FIGUEROA	HILDA DE LA CRUZ
ESCUELA CINCO	HENRIQUEZ	LETELIER	MARIA MILDRED
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	HERRERA	ALBARRAN	MARIA IRENE
DAEM	MARTEL	PINTO	CRISTINA LORENZA
ESCUELA LOS PERALES	PACHECO	ASTUDILLO	MARIA
COMP. EDUC. A.A. GORBEA	PEREZ	DIAZ	AMPARO VERONICA
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	CEBALLOS	SOTO	ESTEBAN DEL CARMEN
ESCUELA Licarayén	GONZALEZ	MUÑOZ	MARIO ARMANDO
ESCUELA PBRO. JOSE A. GOMEZ	ROMERO	LOPEZ	JOSE JORGE
COMP. EDUC. A.A. GORBEA	SALGADO	JARAMILLO	JUAN ALBERTO
ESCUELA SAN JUSTO	VIDAL	GALDAMES	JOSE LEONIDAS

TABLA N° 10: DOCENTES DAEM

FICHA	NOMBRE	CARGO	TITULARES
476	FUENTES GONZALEZ ARNOLDO DAVID	DIRECTOR	44

TABLA N° 11: DOCENTES COMP. EDUC. A.A. GORBEA

FICH A	NOMBRE	CARGO	HORAS TITULARES		HORAS CONTRATA			TOT AL
			S.RE G.	PIE	S.RE G.	PIE	SEP	
154	ANDERS MOENNE-LOCCOZ GUILLERMO ERNESTO	DOCENTE	44					44
570	ANTON MAYOLAFQUEN WILSON	DOCENTE			24			24
407	ARRIAGADA YEVENES KARINA DEL PILAR	DOCENTE			20			20
157	BARRENECHEA CROT MARIA CECILIA	DOCENTE	34		10			44
491	BECERRA ANGULO MONICA	DOCENTE			44			44
160	DELGADO FLORES ELISA GRACIELA	DOCENTE	44					44
162	ESPINOZA ACUÑA MANUEL JESUS	DOCENTE	17	7				24
168	GARCIA MARTINEZ RAUL IVAN	DOCENTE	41	2		1		44
438	HOGER PARDO ASTRID MARLEN	DOCENTE			41	3		44
172	JARA SANHUEZA MARCELO	INSPECTOR GENERAL	44					44
212	JARAMILLO ERRAZURIZ ELIZABETH CARMEN	DOCENTE	18		1			19
533	JARAMILLO LEPIQUE MARCELO	DOCENTE			36			36
214	LAGOS CARO CAROLINA	DOCENTE				44		44
174	LARA ORTIZ ELIZABETH	DOCENTE	20					20
243	MANOSALVA LAGOS JENIFER	DOCENTE		44				44
579	MERA BASTIDAS FERNANDO	DIRECTOR	44					44
339	MORAGA ROA GENESIS ESTEFANIA	DOCENTE			41	3		44
551	NAVARRO RIQUELME SILVANA	DOCENTE			44			44
552	PEREZ CEBALLOS DANIELA	DOCENTE			39	3		42
181	QUEZADA RAIMILLA RAUL HERNAN	APOYO DIRECTIVO	44					44
405	SAN MARTIN NAHUELQUIN EDISON	DOCENTE			44			44
495	NN	DOCENTE UTP				16	28	44
190	TOMCKOWIACK OJEDA ELISA DEL CARMEN	DOCENTE	27					27
192	ULLOA SOTO MARCELO	DOCENTE	44					44
285	URRUTIA MUÑOZ SANDRA	DOCENTE	43		1			44
494	YAÑEZ VIVEROS TATIANA	DOCENTE				44		44
512	MORA CAMPOS PAULINA	DOCENTE			41	3		44
333	AMULEF PACHECO FRANCISCA	DOCENTE			12			12
65	SANCHEZ LEAL GLORIA	DOCENTE			22			22
							TOT AL	1082

TABLA N°12: DOCENTES COMP. JOSE V. LASTARRIA

FICHA	NOMBRE	CARGO	S. REG.	HORAS TITULARES		HORAS CONTRATA		TOTAL
				PIE	SEP	S. REG.	PIE	
333	AMULEF PACHECO MARIA	DOCENTE				30		30
197	ANTILAF CURAMIL EDUARDO DAVID	DOCENTE	39	3	2			44
580	BURGOS SANDOVAL JOVELLY	DOCENTE					44	44
382	BUSTOS ITURRIETA NAVIA	DOCENTE				38	3	41
149	CANCINO FUENTEALBA MARIA EDITA	DOCENTE	40				3	43
505	CARRASCO BARRA MARTA	DOCENTE				38	3	41
204	FUENTEALBA REYES ENID ELIANIRA	DOCENTE	37		7			44
166	FUENTES GATICA RAUL HIPOLITO	DOCENTE	27			5	3	35
208	GAJARDO LETELIER MARCIA LORENA	DOCENTE	32					32
238	GARCES ORTIZ HÉCTOR	DOCENTE	15					15
210	IBARRA PADILLA SERGIO	DIRECTOR	44					44
174	LARA ORTIZ ELIZABETH	DOCENTE	22					22
286	LEPE SALDIAS JAIME	DOCENTE	44					44
217	LUENGO ZUÑIGA NITZA EVELYN	DOCENTE	18			14		32
501	MERRICH CUEVAS ISOLINA JEANETTE	DOCENTE					44	44
615	OLIVARES ECHEVERRIA PRISCILA	DOCENTE				38	3	41
222	ORTEGA JARA JAIME	INSP .GRAL	38			6		44
225	QUINTRILEO SANDOVAL JOSE ALEJANDRO	DOCENTE	44					44
318	SAEZ NEIRA DANITZA MARIA	DOCENTE				30		30
617	SALDIAS GODOY BELEN	DOCENTE					44	44
316	SEPULVEDA CARRILLO CAROL	DOCENTE		44				44
229	SOTO LABRIN JOSEFINA	DOCENTE	32					32
190	TOMCKOWIACK OJEDA ELISA	DOCENTE	10					10
234	VILLAR CARSLADE PATRICIO HERNAN	DOCENTE	44					44
235	VIVANCO ARANEDA GLADYS	DOCENTE	28			9		37
600	MORALES HERRERA JAVIERA	DOCENTE				38	3	41
TOTAL								966

TABLA N° 13: DOCENTES ESCUELA CINCO

FICHA	NOMBRE	CARGO	HORAS TITULARES			HORAS CONTRATA		
			S. REG.	PIE	SEP	S. REG.	PIE	TOTAL
199	ARRIAGADA NAVARRO PEDRO	DOCENTE UTP	30				14	44
14	AYZUM ECHEVERRIA JORGE	DOCENTE	30				4	34
15	BALMACEDA MUÑOZ DAGOBERTO	INSP. GRAL.	44					44
485	BRUN MARICAN CAROLINA	DOCENTE					44	44
363	CARMONA CARMONA MARIA JOSE	DOCENTE				27	4	31
290	CERDA ZUÑIGA RUTH ANGÉLICA	DOCENTE	30					30
49	CONTRERAS BREVIS VICTOR	DOCENTE		38			6	44
439	CORTES SAEZ LIDIA	DOCENTE				32	4	36
604	CUBILLOS GONZALEZ SUSANA	DOCENTE				16		16
165	FUENTES BARRA PATRICIO	DOCENTE				27	4	31
370	GOMEZ FORTON JEANETTE ALEJANDRA	DOCENTE				34	4	38
582	LEPE ORTIZ FABIAN	DOCENTE					44	44
217	LUENGO ZUÑIGA NITZA EVELYN	DOCENTE	12					12
90	MARILEO RAIN MARIO	DOCENTE	30					30
603	PAVEZ LONCON DANTE	DOCENTE				26	4	30
127	PEREZ TRIGO SINDY	DIRECTORA	44					44
291	SAAVEDRA MOENNE-LOCCOZ CAMILA	DOCENTE	32		6			38
39	VALDEBENITO FREIRE ARLETT	DOCENTE	34					34
40	VALDERRAMA CHAPERON VICTOR ROBERTO	DOCENTE	36					36
105	VASQUEZ MARTEL KARINA ISABEL	DOCENTE				27	4	31
42	VENEGAS GARCIA MIREYA JEANETTE	DOCENTE	34					34
427	ALARCON SILVA MARCELA IVANIA	DOCENTE	32		6			
TOTAL								725

TABLA N° 14: DOCENTES ESCUELA LICARAYÉN

FICH A	NOMBRE	CARGO	HORAS TITULARES		HORAS CONTRATA			TOTAL
			S. REG.	PIE	S. REG.	PIE	SEP	
45	BENITEZ VASQUEZ LORENA JACQUELINE	DOCENTE	30			4		34
374	BUSTOS VIDAL IDALIA	DOCENTE			28	4		32
47	CARO JALABERT PAMELA IRENE	DOCENTE	32			4		36
51	DE LA ROSA JARA CARLOS HERALDO	DOCENTE	38			4		42
481	FERNANDEZ QUINTANA PAULINA	DOCENTE				44		44
336	GRANDON CARIMAN JAVIER HERIBERTO	DOCENTE			2	16	26	44
54	HAZELDINE ALTAMIRANO INGRID PAMELA	DOCENTE	30			4		34
56	MONTECINOS CONCHA CATALINA DEL ROSARIO	DOCENTE		44				44
91	NAVARRETE SAUTEREL BETHINYA	DIRECTO R	44					44
184	RIQUELME GONZALEZ INES JACQUELINE	DOCENTE	33			4		37
63	ROBLES HITSCHFELD CARMEN GLORIA	DOCENTE	40			4		44
65	SANCHEZ LEAL GLORIA DEL CARMEN	DOCENTE			12			12
67	SOLIS URRUTIA VALENTIN CARLOS	DOCENTE	36					36
390	TORRES DURAN CAROLA	DOCENTE			30	3		33
68	VALDEBENITO UMAÑA SILVIA AMELIA	DOCENTE	31			4		35
543	CAROCA TORO JENCY	DOCENTE			32			32
611	GARCES BOPP VALERIA	DOCENTE			30			30
607	HERMOSILLA BELTRAN ANGELICA	DOCENTE			16			16
612	TORRES NEIRA CATERINE	DOCENTE				44		44
236	WEISSER RIFFO YOHANNA	DOCENTE	30					30
							TOTA L	703

TABLA N° 15: DOCENTES ESCUELA LOS PERALES DE GORBEA

FICHA	NOMBRE	CARGO	HORAS TITULARES			HORAS CONTRATA		
			S. REG.	PIE	SEP	S. REG.	PIE	TOTAL
320	AGUILERA RIQUELME WALESKA	DOCENTE				2		2
201	ASTROZA VIDAL SEBASTIAN ARIEL	INSP. GRAL.			44			44
113	CABRERA HENRIQUEZ MONICA HAYDEE	DOCENTE	30			8	2	40
396	CASTRO RAMIREZ GABRIEL ALBERTO	DOCENTE				30		30
196	FAGALDE SEGUEL CRISTIAN	DOCENTE						8
253	FAUNDEZ LEAL GEORGETTE ALEJANDRA	DOCENTE	34	4	6			44
27	HUECHEPAN CATALAN EVA INICHA	PARVULARIA	32					32
28	LIZANA GONZALEZ MARCO ANTONIO	DOCENTE	30					30
246	MUÑOZ VERA MARIA SOLEDAD	DOCENTE		44				44
431	OJEDA LAGOS VALERIA	DOCENTE				28		28
267	PARDO SALAZAR JULIO	DOCENTE UTP					44	44
60	RIQUELME RIQUELME PAOLA	DOCENTE	36	3	2		3	44
61	RIQUELME ROMERO NADIA GUIANNA	DOCENTE	36	3	2			41
404	RIQUELME VENEGAS GISSELA ESTER	DOCENTE				36	4	40
379	RODRIGUEZ RIVERA RUTH CLARET	PARVULARIA				32		32
129	SANHUEZA INOSTROZA VICTOR	DIRECTOR	44					44
130	SILVA BARRA ANSELMO	DOCENTE			22	14	3	39
131	SOTO FUENTES BRENDA VALESKA	DOCENTE		44				44
614	FUENTES AEDO LUZ ABIGAIL	DOCENTE					44	44
132	NADIA RIQUELME	DOCENTE				36	3	39

TOTAL 749

TABLA N° 16: DOCENTES ESCUELA PRESBITERO JOSÉ AGUSTÍN GÓMEZ

FICHA	NOMBRE	CARGO	HORAS TITULARES			HORAS CONTRATA		
			SUB. REG.	PIE	SEP	SUB. REG.	PIE	TOTAL
295	ARRIAGADA FICA SOLANGE VIVIANNE	PARVULARIA	32		8		3	43
70	ASTROZA VIDAL ESTER IBELDA	DOCENTE	40				3	43
75	CONTRERAS CORTES LILIAN	UTP	30			14		44
249	CORTES DELGADO YASNA LORETO	DOCENTE	30					30
76	CUEVAS RAMIREZ MANUEL ANTONIO	DOCENTE	30			7	3	40
79	DEL PINO ESCOBAR JUAN ALBERTO	DOCENTE	38					38
328	FARIAS FARIAS FRANCISCA	DOCENTE					44	44
163	FERNANDEZ JARAMILLO PEDRO NELSON	DIRECTOR	44					44
408	HERMOSILLA HERNANDEZ ALIETTE	DOCENTE				32		32
381	MONTECINOS CIFUENTES BRENDA	DOCENTE				33	4	37
220	MUÑOZ QUIJADA EVA MARIA	DOCENTE	38					38
92	OBANDO CID LESLIE JEANIFER	DOCENTE		44				44
254	PEZO PARRA MARIA ALEJANDRA	DOCENTE	36	3	5			44
59	RIFFO ROJAS JORGE LEONEL	DOC. DIR.	44					44
518	ROJAS CONSTENLA DANIELA	DOCENTE					44	44
99	SALGADO VILLANUEVA ANGELA PATRICIA	DOCENTE	38					38
257	SANTANDER SALAZAR ESTEFANIA	DOCENTE	36				3	39
271	VALENZUELA MONTECINOS GABRIELA CAROLINA	DOCENTE	37					37
274	ZAGAL RUBIO YUVITZA ROSSANA	DOCENTE	36	3	5			44
586	NN	DOCENTE				30	3	33
515	PEÑA LAGOS ERICKA	DOCENTE				32	3	35
587	GOLA MUÑOZ RODRIGO	DOCENTE				31		31
605	ORTIZ RODRIGUEZ MARYORET	DOCENTE				17		17
606	PINEDA RIVERA MOISES	DOCENTE				38		38
607	HERMOSILLA BELTRÁN ANGELICA	DOCENTE				12		12
608	OLATE FUENTES DANIELA	DOCENTE					44	44
609	HENRY ULLOA NANCY	DOCENTE					44	44
506	ZARATE QUEZADA ERICK	DOCENTE				26		26
602	VILLABLANCA SANHUEZA VALESKA	DOCENTE				30		30

ABLA N° 17: DOCENTES ESCUELAS RURALES

FICHA	NOMBRE		CARGO	SUBVENCION REGULAR			TOTAL
				TITULARES	CONTRATA	PIE	
143	DIAZ HERNANDEZ MINERVA	ESCUELA EL RINCO	DOCENTE	44	0	0	44
315	ESTRADA VEGA PAOLA ANDREA	ESCUELA MELIRREHUE	DOCENTE	0	44	0	44
324	ITURRIETA CIFUENTES LIDIA ALEJANDRA	ESCUELA FAJA RICCI	DOCENTE	0	44	0	44
141	MUÑOZ SALAZAR ENRIQUE	ESCUELA EL LAUREL	DOCENTE	44	0	0	44
152	NAIL PALACIOS FLOR ANGEL	ESCUELA SAN JUSTO	DOCENTE	44	0	0	44
136	POBLETE CONTRERAS ROSEMARIE	ESCUELA PIDENCO ALTO	DOCENTE	44	0	0	44
97	ROCHA MANOSALVA MARIA ANGELICA	ESCUELA CUARTA FAJA	DOCENTE	44	0	0	44
145	VASQUEZ ROA YOEMIR ELADIO	ESCUELA EL LIUCO	DOCENTE	44	0	0	44
633	IBARRA JOFRÉ GLORIA	ESCUELA SAN JUSTO	DOCENTE			11	11
		ESCUELA MELIRREHUE	DOCENTE			11	11
		ESCUELA EL RINCO	DOCENTE			11	11
		ESCUELA PIDENCO ALTO	DOCENTE			11	11
TOTAL							396

Es importante señalar que esta dotación estará sujeta a consideraciones de horas lectivas versus no lectivas y a los ajustes del Curriculum escolar necesarios para el buen desempeño del proyecto educativo institucional y en el caso de los docentes arriba consignados, la sola mención de los mismos no implica en ningún caso que dicha propuesta de dotación no pueda verse alterada si las necesidades del servicio educativo así lo justifican



SITUACIÓN NORMATIVA E INFRAESTRUCTURA ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES

En la actualidad, el nivel de desarrollo alcanzado por la infraestructura y equipamiento escolar, así como los requerimientos en materia normativa desde las autoridades sanitarias y la Superintendencia de Educación escolar, han supuesto nuevos estándares para los recintos escolares.

En este sentido, a continuación se entrega una completa síntesis del estado de la infraestructura educativa comunal:

Tabla N° 18: Información General sobre condiciones de habitabilidad de Establecimientos Educativos municipales.

Información de Establecimientos	Escuelas		
	C-35	B-34	G-668
	COMP. EDUC. JOSE V. LASTARRIA	COMP. EDUC. ANDRES A. GORBEA	LOS PERALES
DOCENTE ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	Sergio Ibarra Padilla	Fernando Mera Bastidas	Víctor Sanhueza Inostroza
ALUMNOS EN AULAS	239	260	254
ALUMNOS INTERNOS	66	53	No
PISO RURAL	No	No	No
UBICACIÓN Y DISTANCIA DE GORBEA	Lastarria A 18 Km Al Sur De Gorbea		
BAÑOS ALUMNOS			
DAMAS	Buenos	Buenos	Buenos
HOMBRES	Buenos	Buenos	Buenos
ESTADO	Buenos	Buenos	Buenos
ESTADOS DE COCINAS			
NORMA SANITARIA	Res. 211	Res. 210	Res. 212
FUNCIONAMIENTO DE COCINA	Si	Si	Si
AUTORIZACIONES SANITARIAS	No	No	Si
BAÑOS DE INTERNADO	Buenos	Regulares	Buenos
BAÑOS PROFESOR	Si	Si	Si
BAÑOS MANIPULADORAS	Si	No Tiene	Si Tiene
SISTEMA DE AGUA	Potable	Potable	Potable
ESTADO SISTEMA DE AGUA	Bueno	Bueno	Bueno
ALCANTARILLADO	Si	Si	Si
ELECTRICIDAD	Si	Si	Si
ESTADO DE ESCUELAS	En Buen Estado, se postulará proyecto para segunda etapa calefacción central del establecimiento.	En Regular Estado, Se presenta proyecto para reposición de Establecimiento en	Establecimiento en buenas condiciones generales, se proyecta reposición del sistema de

PADEM

		el contexto de los Liceos de Sello de Calidad para el año 2017	calefacción para el año 2017.
--	--	--	-------------------------------

Información De Establecimientos	Escuelas		
	E-647	F-648	F-649
	ESCUELA CINCO	ESCUELA LICARAYEN	PRESBITERO J.A. GOMEZ
DOCENTE ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	Sindy Bárbara Pérez Trigo	Betinhya Navarrete Sauterel POR DEFINIR MEDIANTE CONCURSO ADP	Pedro Fernández Jaramillo
ALUMNOS EN AULAS	183	192	429
ALUMNOS INTERNOS	0	15	0
PISO RURAL	No	No	No
UBICACIÓN Y DISTANCIA DE GORBEA	s/a	Quitratúe 6 Kms. Al Sur De Gorbea	s/a
BAÑOS ALUMNOS			
DAMAS	Buenos	Reposición 2012 terminada	Buenos
HOMBRES	Buenos	Reposición 2012 terminada	Buenos
ESTADO	Buenos	Buenos	Buenos
ESTADOS DE COCINAS			
NORMA SANITARIA	Res. 213	Si	Res. 214
FUNCIONAMIENTO DE COCINA	Si	Si	Si
AUTORIZACIONES SANITARIAS	No	Si	Si
BAÑOS DE INTERNADO	-	Buenos	Buenos
BAÑOS PROFESOR	Si	Si	Si
BAÑOS MANIPULADORAS	No Tiene	SI	Si
SISTEMA DE AGUA	Potable	Potable	Potable
ESTADO SISTEMA DE AGUA	Bueno	Bueno	Bueno
ALCANTARILLADO	Si	Si	Si

PADEM

ELECTRICIDAD	Si	Si	Si	
ESTADO DE ESCUELAS	Regular estado Presentación de proyecto para reposición de Establecimiento.	En Buen Estado Proyecto de Reposición del Establecimiento para 2017.	En Buen Estado. Se proyecta la implementación de Jardín Infantil y Sala Cuna JUNJI en dependencias continuar al	
Información De Establecimientos	Escuelas			
	G-659 EL RINCO	G-654 EL LIUCO	G-665 EL LAUREL	G-666 CUARTA FAJA
DOCENTE ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	Minerva Díaz Hernández	Yoemir Vásquez Roa	Enrique Muñoz Salazar.	Angélica Rocha Manosalva
ALUMNOS EN AULAS	8	11	3	7
ALUMNOS INTERNOS	0	0	0	0
PISO RURAL	No	No	Si	No
UBICACIÓN Y DISTANCIA DE GORBEA	El Rinco Km 10 Sexta Faja	El Liuco Km 15 Carretera 5 Sur	5ta Faja Km 15	4ta Faja Km 8
BAÑOS ALUMNOS				
DAMAS	Buenos	Buenos	Buenos	Buenos
HOMBRES	Buenos	Buenos	Buenos	Buenos
ESTADO	Buenos	Buenos	Buenos	Buenos
ESTADOS DE COCINAS				
NORMA SANITARIA	No Cumple	No Cumple	Si	No Cumple
FUNCIONAMIENTO DE COCINA	Si	Si	Si	Si
AUTORIZACIONES SANITARIAS	Res. 13432	No	No	Res. 13557
BAÑOS DE INTERNADO	0	0	0	0
BAÑOS PROFESOR	Si	Si	Si	Si
BAÑOS MANIPULADORAS	No Tiene	No Tiene	No Tiene	Si
SISTEMA DE AGUA	Pozo	Potable	Pozo	Pozo
ESTADO SISTEMA DE AGUA	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

PADEM

ALCANTARILLADO	Fosa séptica y Pozo absorbente	Fosa séptica y Pozo absorbente	Fosa séptica y Pozo absorbente	Fosa séptica y Pozo absorbente
ELECTRICIDAD	Si	Si	Si	Si
ESTADO DE ESCUELAS	No Existe Escuela Esta Escuela Funciona En El Comedor.	Estado Regular Se invertirán recursos FAEP en mejoramiento	Estado Regular	Estado Regular Construcción Antigua, requiere reparaciones mayores.
Información De Establecimientos	G-674		G-726	
	FAJA RICCI		PIDENCO ALTO	
Docente Encargado Establecimiento	Lidia Cifuentes Iturrieta		Rosemarie Poblete Contreras	
ALUMNOS EN AULAS	3		11	
ALUMNOS INTERNOS	0		11	
PISO RURAL	Si		No	
UBICACIÓN Y DISTANCIA DE GORBEA	Faja Ricci Km 9		Pidenco Alto Km 29	
BAÑOS ALUMNOS				
DAMAS	Buenos		Buenos	
HOMBRES	Buenos		Buenos	
ESTADO	Buenos		Buenos	
ESTADOS DE COCINAS				
NORMA SANITARIA	No Cumple		Res. 217	
FUNCIONAMIENTO DE COCINA	Si		Si	
AUTORIZACIONES SANITARIAS	No		No	
BAÑOS DE INTERNADO	0		Buenos	
BAÑOS PROFESOR	Si		Si	
BAÑOS MANIPULADORAS	No Tiene		No Tiene	
SISTEMA DE AGUA	Pozo		Pozo	
ESTADO SISTEMA DE AGUA	Bueno		Bueno	
ALCANTARILLADO	Fosa séptica y Pozo absorbente		Fosa séptica y Pozo absorbente	
ELECTRICIDAD	Si		Si	

PADEM

ESTADO DE ESCUELAS	Construcción Antigua Se Han Hecho Reparaciones Menores.	Escuela en buen estado. Se invertirán recursos FAEP en mejoramiento integral.
---------------------------	---	--

Información de establecimientos

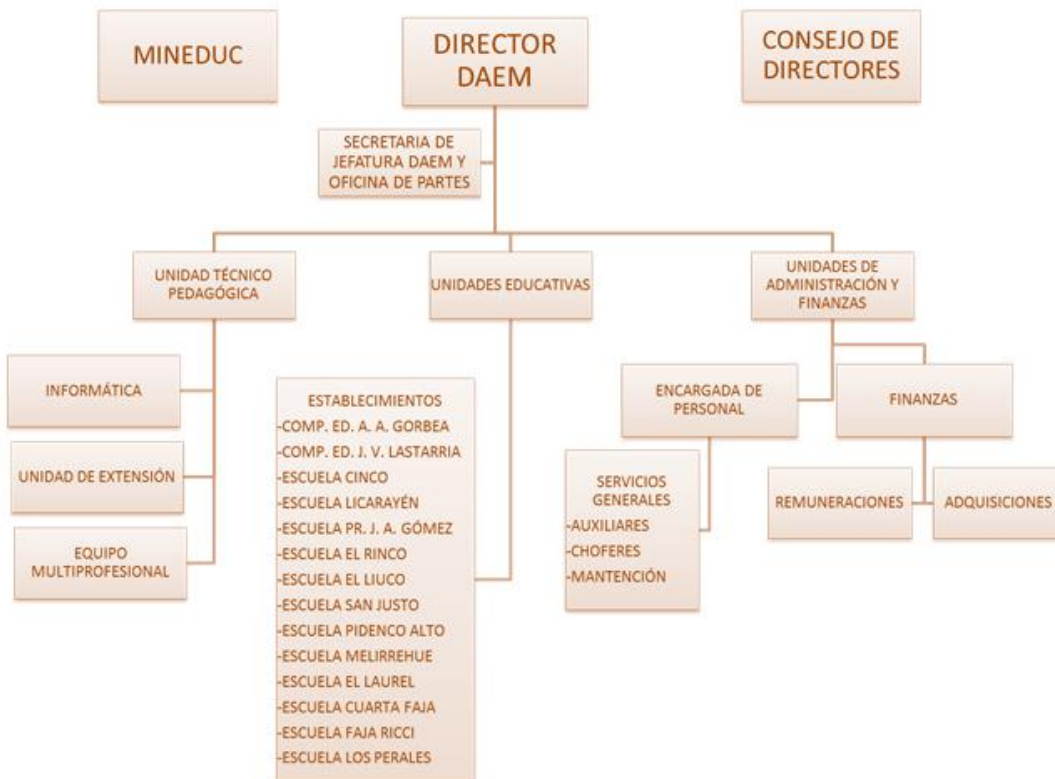
	G-652	G-657
	SAN JUSTO	MELIRREHUE
DOCENTE ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	Flor Nail Palacios	Paola Estrada Vega
ALUMNOS EN AULAS	10	17
ALUMNOS INTERNOS	8	0
PISO RURAL	No	No
UBICACIÓN Y DISTANCIA DE GORBEA	Huellanto Km 20 Sexta faja	Melirrehue Km 11 camino Galpones
BAÑOS ALUMNOS		
DAMAS	Buenos	Bueno
HOMBRES	Buenos	Bueno
ESTADO	Buenos	Bueno
ESTADOS DE COCINAS		
NORMA SANITARIA	Re. 220	No cumple
FUNCIONAMIENTO DE COCINA	Si	Si
AUTORIZACIONES SANITARIAS	Res. 220	Res. 13428
BAÑOS DE INTERNADO	Regular	0
BAÑOS PROFESOR	Si	Si
BAÑOS MANIPULADORAS	No tiene	Si
SISTEMA DE AGUA	Pozo	Pozo
ESTADO SISTEMA DE AGUA	Bueno	Bueno
ALCANTARILLADO	Fosa séptica y Pozo absorbente	Fosa séptica y Pozo absorbente
ELECTRICIDAD	Si	Si
ESTADO DE ESCUELAS	Escuela Regular estado. Se invertirán recursos FAEP en mejoramiento integral.	En regular estado, está aprobado proyecto de reposición total para 2017.

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Departamento de Educación Municipal, es un actor clave en el diseño, conducción y mejoramiento de la calidad del sistema de educación Municipal puesto que es desde esta organización educativa que se entregan los lineamientos institucionales y se definen las políticas, objetivos y acciones claves del sistema. Además, se desarrolla la gestión administrativa de soporte a los establecimientos educacionales.

La columna vertebral del DAEM es su estructura de funcionamiento modificada de acuerdo a los requerimientos que implican las actividades consideradas en la planificación, por ello se sugiere analizar su actual estructura funcional para incorporar algunos cambios que simplifiquen y mejoren los procesos de toma de decisiones, las dependencias administrativas, o las funciones de requerimientos del “cliente interno” dentro de la organización. Cabe señalar que durante el año 2015 y con recursos del FAEP se realizó un acabado estudio y revisión de la organización y procedimientos de esta unidad.

IMAGEN N° 3: ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.



En el contexto de la Construcción del Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal y con la voluntad de convertir el trabajo en una oportunidad de trabajo mancomunado y democrático, se invita a la comunidad educativa en su totalidad a participar de una serie de reuniones que buscan reevaluar y reconfigurar el actual PADEM, lo cual permite tener una mirada amplia y pertinente respecto de la realidad local.

Luego de 5 reuniones se da paso a la sistematización de los datos recopilados a través de actividades prácticas que incorporaron a gran parte de los actores de la comunidad educativa comunal, incluyendo: Directores, apoderados, estudiantes, representantes de organizaciones sociales, concejales, representantes de instituciones públicas como OPD, JUNJI y Medio Ambiente, entre otras, obteniendo como resultado la reformulación y reestructuración de algunos de los elementos más trascendentales del PADEM en su versión 2015, todo lo cual busca responder de forma eficientes tanto a las expectativas como a las necesidades de la comunidad educativa en general.

La primera reunión realizada en el marco de la construcción del PADEM 2017, tuvo un carácter abierto y participativo, donde se invitó de forma explícita a la comunidad educativa a hacerse parte de la construcción de la hoja de ruta que representa el Plan anual de Desarrollo Educativo Municipal.

Una segunda reunión tuvo como eje principal la reflexión y el trabajo sobre la visión y la misión ya existente, a la cual se le introdujeron una serie de cambios, adaptándola al contexto socio-cultural y educativo actual. Dando como resultado lo siguiente:

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

La Educación Municipal de Gorbea, a través de un modelo de gestión eficaz, eficiente e inclusivo, busca ser el mejor sistema de educación pública a nivel regional, incorporando participativamente a la comunidad educativa en su totalidad, articulando recursos humanos, materiales, financieros y de información, que atiendan la diversidad, fortaleciendo la formación de niños(as) dentro de un ambiente ameno e inclusivo, entregando las herramientas para que ellos logren ser felices, con valoración de la identidad local, en un contexto de escuelas seguras, comprometidas con el medio ambiente y la vida sana, para que actúen como agentes de cambio en la sociedad dinámica y globalizada.

VISIÓN

Educar y formar personas integrales, a través de un Curriculum contextualizado y flexible, capaz de desarrollar competencias, habilidades y actitudes que favorezcan la trayectoria y permanencia académica de los estudiantes, permitiéndoles enfrentar con éxito los desafíos, familiares, sociales y laborales, siendo capaces de construir sus propios proyectos de vida soñados, con el apoyo de profesionales comprometidos y permanentemente capacitados, con prácticas pedagógicas innovadoras.

Además, se revisaron los valores que, de acuerdo a las diferentes perspectivas, actúan como base de la formación educacional de los niños/as y jóvenes de la comuna. De todos los mencionados se seleccionaron 3, usando criterios de pertinencia y repetición.

VALORES

- Responsabilidad (consigo mismo y el entorno): Es cumplir con el deber de asumir las consecuencias de nuestros actos, implica esfuerzo y de ella depende la estabilidad de las relaciones personales.
- Respeto: Es reconocer, apreciar y valorar a mi persona, así como a los demás, respetando el medio ambiente en el cual vivimos, estableciendo hasta dónde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad.
- Solidaridad : es la capacidad del ser humano para sentir empatía por otra persona y ayudarla en los momentos difíciles, es un sentimiento de unidad en el que se buscan metas e intereses comunes. Es un principio básico de la existencia del orden social, por el cual cada individuo del grupo, desarrolla sus capacidades y goza de sus derechos, colaborando con los demás integrantes del cuerpo social, para desarrollarse en comunidad y armonía, logrando no solo su plenitud personal sino la de sus semejantes.

ANALISIS DE MEDIO INTERNO - EXTERNO

Continuando con el desarrollo de las reuniones participativas en el marco del PADEM-2017, la tercera jornada estuvo dedicada a la presentación de los nuevos valores, visión y misión y además, a la revisión de la matriz FODA que agrupa tanto las fortalezas como las oportunidades, debilidades y amenazas que pudiesen estar presentes en la puesta en práctica y desarrollo de la educación municipal de la comuna.

En el contexto de un trabajo práctico que continuo y finalizo en una quinta reunión únicamente centrada en el FODA.

Estas tres reuniones tuvieron como resultado una nueva versión, adaptada a las nuevas mejoras y desafíos propuestos por la actual dirección del Departamento de Educación Municipal.

A continuación, la sistematización que resume el trabajo desarrollado en conjunto con la comunidad:

La forma en que se compone esta matriz es básicamente en torno a Cinco temáticas: Gestión administrativa por parte del DAEM, Equipamiento e infraestructura de los EE, Sistemas de evaluación para docentes-educadores-asistentes de la educación, desempeño docente y contextos socio-económicos de los hogares y la comuna.

Tabla N° 20: FODA Liderazgo

LIDERAZGO	
Prácticas desarrolladas por el equipo directivo para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa al logro de los objetivos y metas institucionales.	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Técnico en Departamento de Educación y apoyo permanente. - Unidad técnica pedagógica y equipos de gestión en todos los Establecimientos Urbanos. -Consejo escolar y Centros de padres y apoderados con personalidad jurídica. -Definición de roles y funciones en las organizaciones educativas. -Supervisión y evaluación del trabajo en el aula. -Establecimiento de redes con organismos y entidades de la comunidad mediante políticas de apertura a la comunidad. -Perfil de los funcionarios de educación definido y dado a conocer en los PEI -Escuelas Rurales agrupadas en Microcentros y red de inglés. -Alto porcentaje de Docentes evaluados competentes en el Sistema de Evaluación Docente. -Implementación de una Unidad de extensión comunal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cargos de Director sin titularidad. - Ausencia de una evaluación de desempeño comunal (falta de instrumentos y procedimientos). - Deficiencias en el liderazgo directivo y pedagógico focalizadas en los establecimientos. - Falta de trabajo articulado entre las diferentes Escuelas y Liceos. - Alto porcentaje de Docentes con domicilio fuera de la Comuna. - Bajo fortalecimiento de la imagen corporativa de los Establecimientos. -Falta de autonomía de los equipos al momento de evaluar la incorporación de personal nuevo. -Competencia entre los establecimientos educacionales por captación de matrícula. -Falta de trabajo en red con instituciones de educación superior. -Falta de capacitación de los estamentos de la comunidad escolar en temáticas de liderazgo. -Ausencia del encuentro comunal de padres. -Metas, objetivos y seguimiento de los objetivos institucionales (se pierden entre las demás responsabilidades).
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Generación de redes efectivas de trabajo directivo y técnico pedagógico entre las diversas organizaciones educativas municipales de la comuna. - Aplicación de lineamientos organizacionales y receptividad a los mismos por parte de las OE. -Incorporar sistemas de control para ingreso a internado, buscando evitar la fuga de matrícula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poco reconocimiento de la comunidad hacia la labor de los establecimientos educacionales. - Debilitamiento sistemático de la gestión vinculado con la subutilización de los recursos profesionales y técnicos instalados en los establecimientos. -Alta difusión respecto de la oferta educativa externa a la comuna (Pitrufquén-Temuco). -Migración de profesionales jóvenes fuera de la comuna. -Ausencia de estrategias comunicacionales efectivas.

Tabla N° 21: FODA Recursos

RECURSOS	
Prácticas realizadas en el Establecimiento Educacional para asegurar el desarrollo de los Docentes y Asistentes de la Educación y la organización y optimización de los recursos en función del logro de los objetivos y metas institucionales.	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de postulación a proyectos para obtener recursos que contribuyan al logro de objetivos estratégicos. -Infraestructura general en buen estado de conservación. -Acreditación ambiental y de escuelas saludables. -Existencia de implementación de recursos: material tecnológico y material didáctico suficiente y en buenas condiciones. -Programa de actividades culturales y deportivas que favorecen el arraigo, identidad y proyección de la Educación Pública Municipal. -Existencia de convenios y vinculación en el área TP. -Servicio de traslado gratuito para alumnos vulnerables. -Establecimientos con servicio de residencia familiar estudiantil. -Establecimientos con Internet. -Llegada y ampliación de los recursos PIE. -Disminución de la burocracia y agilización de procesos administrativos por parte del DAEM. -Implementación de un Departamento de informática DAEM. -Conformación de un Equipo multidisciplinario al interior del DAEM. -Efectividad de las reparaciones y mantenimiento realizada a los establecimientos educativos. - Desarrollo y validación de incentivos remuneracionales para docentes de educación especial. 	<ul style="list-style-type: none"> -Deficiente valoración del proceso de rendición de cuentas a la comunidad escolar. -PEI descontextualizado en establecimientos educacionales. -Debilidad en la proyección del ámbito extraescolar. -Deficiente priorización de las necesidades de los establecimientos lo que dificulta el financiamiento efectivo de las necesidades. -Descenso sostenido de la matrícula en establecimientos. -Pérdida de estudiantes con capacidades y talentos que pudieran proyectar favorablemente la educación municipal de la comuna. -Exceso de Licencias Médicas, especialmente de personal Docente, generando ausentismo laboral e interrupción de procesos educativos. -Rotación de profesionales a causa de los tipos de contrato. -Lentitud en reparación y mantención de los establecimientos educacionales. -Velocidad de la conexión Internet deficiente. -Falta de un sistema de evaluación del desempeño docente y asistentes de la educación al interior de la comuna. -Falta de personal capacitado para hacer mejoras en infraestructura y reparaciones a los establecimientos educacionales. -Falta de un sistema normado de incentivos a la labor profesional.
Oportunidades	Amenazas

PADEM

<ul style="list-style-type: none">-Programas de apoyo a las comunidades educativas provenientes de servicios públicos.-Factibilidad de acceso a Fondos concursables.-Financiamiento de los proyectos educativos mediante Ley SEP.-Factores facilitadores para el acceso a Programa de Integración.-Oportunidades de formación continua y capacitación gratuita para el personal.-Optimización del despliegue de los establecimientos educacionales en el territorio.-Posibilidades de formulación efectiva de Plan de Mejoramiento de la Gestión Educativa.-Incorporación de temáticas ambientales.-Incorporación de un sistema de control de maximice el uso del transporte escolar, considerando: Distancias, lugar de residencia, trayecto, etc.	<ul style="list-style-type: none">-Disminución sostenida de la competitividad general del sistema educativo.- Fuga de matrícula al sistema Particular subvencionado.- Extensión de beneficios y programas de JUNAEB y de otros servicios públicos al sector particular subvencionado.- Incremento de robos en Establecimientos Educacionales de la comuna.-Movilización escolar municipal, facilita la migración escolar.-Introducción y permanencia de programas, iniciativas, e intervenciones al interior de los colegios, sin priorizar las necesidades de los estudiantes y docentes.
---	---

Tabla N° 22: FODA Gestión de convivencia

GESTIÓN CONVIVENCIA	
Prácticas que se realizan en el Establecimiento Educativo para considerar las diferencias individuales y la convivencia de los actores de la Comunidad Educativa, para favorecer un ambiente propicio para el aprendizaje.	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Articulación con redes de apoyo, actividades que potencian la sana convivencia escolar. - Existencia de manuales de convivencia. - Existencia del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad Comunal. - Atención a estudiantes con N.E.E. con el Programa de Integración Escolar. - Alta participación en actividades extraescolares. -Actividades recreativas y deportivas innovadoras para la comunidad escolar. -Trabajo organizado con equipo multidisciplinario para entregar apoyo psicosocial a los Estudiantes. - Sensibilidad social respecto de la temática del bullying y sana convivencia. -Atención de las necesidades de los estudiantes más vulnerables del sistema. -Implementación del Programa de pro retención. 	<ul style="list-style-type: none"> -Deficiente actualización de los planes de gestión de la convivencia según lo dispuesto en el Ley 20536. -Consejos escolares no funcionales a la tarea de gestionar la convivencia escolar y prevenir el acoso escolar. -Capacitación para los docentes de aula en resolución de conflictos, mediación y NEE. -Deficiente organización y participación en organizaciones de estudiantes y padres y apoderados. - Deficiencias en las definiciones respecto de las políticas de desarrollo del RRHH. -Disminución de capacitaciones para asistentes de la educación. -Falta de profesionales del área social que fortalezcan el trabajo en red y el apoyo psicosocial. -Carga horaria de docentes centrada en un 100% en actividades curriculares. -Poca adherencia de los docentes en actividades de convivencia extra curriculares. -Manejo deficiente del reglamento de orden, higiene y seguridad comunal. -Desactualización de capacitaciones o perfeccionamiento en resolución de conflictos, convivencia, prevención y coaching.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un marco normativo y regulatorio contenido en la Ley 20536. - Implementación de programas preventivo del acoso escolar y buena convivencia. - Existencia de Redes de apoyo (proyectos de salud escolar, OPD, SENAME, JUNAEB, Atención al Estudiante, Becas, Carabineros, Habilidades para la Vida, Plan Cuadrante, PDI, Cruz roja, PIE, etc.). - Fondos SEP y PIE para desarrollo de equipos 	<ul style="list-style-type: none"> - Familias altamente vulnerables. - Desarrollo de situaciones conflictivas del entorno social (droga, delincuencia, pandillas, etc.) -Indefinición de roles parentales ni apoyo en el ámbito educacional. - Baja efectividad de algunas redes de apoyo. - Influencia negativa de los medios de comunicación y redes sociales de internet. -Poca valoración del rol del docente.

PADEM

<p>de especialistas.</p> <ul style="list-style-type: none">-Reactivación del Encuentro Comunal de Padres y Apoderados.-Realización de Encuentros y actividades extraescolares.-Políticas de integración institucional, evitando, la sobre intervención, permitiendo el trabajo en red, logrando una intervención completa del estudiante y no segmentada.	<p>-Interés de los apoderados centrado en la oferta de beneficios y no en la calidad de la educación brindada.</p>
---	--

GESTION CURRICULAR	
Involucra las prácticas realizadas en el establecimiento educacional para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular en coherencia con el PEI.	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> -Diagnósticos acabados de aprendizajes en áreas de lenguaje, matemática, historia y ciencias -100% de Establecimientos con Plan de Mejoramiento Educativo en ejecución y financiado vía SEP. - Aplicación de tecnología en ámbitos educativos. (Implementación de Seta- Sistema de evaluación tecnológica analizada). -Refuerzos educativos, utilización del CRA. - Interés en gran parte del cuerpo docente por capacitarse y perfeccionarse. -Fijación de metas institucionales en cada comunidad educativa. -Existencia de una cultura del diseño pedagógico. - Diseño de planes y programas propios, fundamentalmente en primer ciclo básico (inglés). -100% de los Docentes de Escuelas Rurales perfeccionados en planificación y evaluación en el contexto de educación multigrado. -Participación y fortalecimiento de Redes de lenguaje. -Convenios externos propedéuticos-Pace. -Apoyo docente SEP-PIE. -Implementación del método Langford. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de capacitación específica a los docentes para trabajar con estudiantes en vulnerabilidad. - Desarticulación en el trabajo docente entre ciclos. - Deficiencias de equipamiento e infraestructura para la enseñanza de Ciencias e inglés. - Debilidad en los procesos de reflexión pedagógica y autoanálisis profesional en establecimientos educacionales. -Déficits focalizados en la gestión técnica en aula. - Deficiente logro en evaluaciones estandarizadas nacionales. -Deficientes políticas educativas tendientes a la retención y promoción de estudiantes con talentos académicos y/o deportivos, artísticos, etc. - Debilidades en productividad técnica de los horarios destinados a apoyo. -Falta de presupuesto para mantención de maquinaria y utensilios de las especialidades técnicas. -Descontextualización de las especialidades impartidas por los Liceos TP. -Debilitamiento del Área científico Humanista de la educación municipal. -Oferta educativa poco atractiva para alumnos y apoderados.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Generación y desarrollo de proyectos pedagógicos comunales, producto de las capacidades instaladas en el sistema. - Disposición a desarrollar culturas de altas expectativas en las organizaciones educativas municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Debilidad, dispersión e impacto no significativo de la acción pedagógica en los establecimientos educacionales con la consiguiente reducción de la competitividad del sistema. - Lentitud en los proceso de diagnóstico e

PADEM

<ul style="list-style-type: none">- Optimización del uso de los programas de apoyo existentes en el sistema y formulación de nuevas alternativas de apoyo.-Voluntad y disposición de los EE para instalar procesos de mejora.-Acceso a capacitación y cobertura por parte de los distintos organismos: CPIP-MINEDUC-Fundaciones, etc.-Posibilidad de contar con recursos (SEP) para la implementación de acciones pedagógicas.-Apoyo técnico pedagógico (ATP) desde departamento provincial de educación.-Continúa oferta de capacitaciones de casa de ed. Superior para asistentes de la educación.-Directores con atribuciones en decisiones locales, mediante una gestión descentralizada permitida por SEP.	<p>intervención de las redes de apoyo (vulnerabilidad de derechos, atención psicológica).</p> <ul style="list-style-type: none">- Pérdida de recursos producto de multas y sanciones por parte de los organismos del Estado responsables de la evaluación de la acción pedagógica.-Permanencia en el sistema de docentes y personal en proceso de retiro (jubilación).
---	---

PERFIL DEL RRHH NECESARIO PARA LA GESTIÓN DEL MEJORAMIENTO

En esta sección, se enuncian las características generales que cada integrante de la comunidad escolar debe presentar como imagen – objetivo y el logro de las mismas debe ser un objetivo central del DAEM y de los equipos de liderazgo escolar articulados mediante las políticas educativas enunciadas anteriormente.

DOCENTES DIRECTIVOS

- Ser Líder indiscutible.
- Altas expectativas de la educación.
- Conocer y utilizar las competencias y fortalezas de todos sus funcionarios.
- Compromiso permanente.
- Ser innovador.
- Conocer y aplicar Marco para la Buena Dirección.
- Avanzar hacia un liderazgo democrático.
- Desarrollar una actitud de acercamiento a toda la Comunidad Educativa.
- Asumir críticas en forma constructiva, como una herramienta para mejorar.

PROFESOR

- Poseer las características de un verdadero líder en el Establecimiento y en la Comunidad.
- Proyectar una imagen integral positiva a la Sociedad.
- Ser creativo, innovador, comprometido con el quehacer pedagógico y con iniciativa para presentar propuesta.
- Perfeccionarse permanentemente.
- Actualizarse en herramientas tecnológicas.
- Participar en trabajos colaborativos y de grupo.
- Ser crítico permanente de sus prácticas pedagógicas.
- Ser capaz de trabajar en forma articulada en diferentes subsectores.
- Estar comprometidos con el proceso enseñanza- aprendizaje considerando las capacidades, habilidades, aptitudes y necesidades de sus alumnos y alumnas y el entorno social, familiar.
- Conocer y adaptar el Marco de la Buena Enseñanza.
- Integrarse totalmente a las actividades de la Comunidad Educativa solidario con sus pares.

- Ser comprometido e identificarse con el Establecimiento Educacional y el proceso Enseñanza Aprendizaje.
- Proyectar una imagen integral positiva en cuanto a presentación personal, vocabulario y en forma de relacionarse con la Comunidad Educativa.
- Participación y disponibilidad en las actividades de la Escuela.
- Capacitación constante.
- Requisito de ingreso 4to. Enseñanza Media rendida y evaluación Psicológica aprobadas, poseer habilidades atingentes.
- Cumplimiento efectivo de funciones.
- Ser colaborativo, solidario, creativo y proactivo.
- Capacidad de trabajo en equipo.

ESTUDIANTES

- Comprometerse con sus aprendizajes.
- Respeto, tolerancia, empatía, solidario con sus pares, familia y entorno escolar.
- Autoestima y auto concepto positivo.
- Identificarse con su Establecimiento Educacional.
- Desarrollar sus potencialidades.
- Desarrollar niveles mayores de auto exigencia, perseverancia y mayor esfuerzo.
- Conocer y adoptar el Reglamento Interno de su Establecimiento.

APODERADOS

- Comprometidos con el proceso de Enseñanza aprendizaje.
- Propiciar expectativa de superación de su pupilo (participar activamente en actividades programadas y planificadas por la Comunidad Educativa).
- Identificarse con el establecimiento en donde están insertos sus hijos mediante la participación y apoyo en los eventos y actividades programadas por la Escuela y la Comunidad en general.
- Adoptar una visión positiva de su Establecimiento Educacional y proyectarla hacia el entorno.
- Realizar críticas constructivas y evaluar la gestión de la Escuela.
- Conocer el Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia y/o Plan de Mejoramiento Educativo de la Unidad Educativa.
- Reconocer la importancia del Consejo Escolar del Establecimiento.
- Mantener comunicación permanente con la Unidad Educativa y Profesor Jefe de curso.

RESULTADOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE GORBEA

En una sociedad en la que se ha impuesto una mirada de intensa competencia y un relativo concepto de calidad de la educación, solo en base a resultados de pruebas estandarizadas (SIMCE – PSU) para el Departamento de Educación Municipal, es relevante poner el énfasis en el mejoramiento de estos indicadores no como un fin en sí mismo, sino como la evidencia de procesos de cobertura curricular de calidad y como parámetro medible del avance en los procesos de gestión asociados al desempeño educativo de los establecimientos.

No obstante, en este análisis, no solo será elemento central el resultado SIMCE como indicador numérico, por el contrario, será de especial relevancia considerar las 6 dimensiones de la calidad educativa propuestas por el Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

GRÁFICO N° 5: RESULTADOS SIMCE 2016 4° AÑO

ESCUELA	CL	MAT	CL	MAT	HSC	CL	MAT	CN	CL	MAT
LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA	263	232	238	236	257	230	256	276	254	235
ESCUELA BASICA CINCO	246	251	221	201	201	241	234	245		
ESCUELA BASICA LICARAYEN	238	245	205	206	225	225	228	239		
ESC.PRESBITERO	283	277	229	217	224	258	256	267		
ESCUELA BASICA LOS PERALES	245	232	218	207	214	228	238	233		
PROMEDIO MUNICIPAL URBANO	255	247,4	222,2	213,4	224,2	236,4	242,4	252		

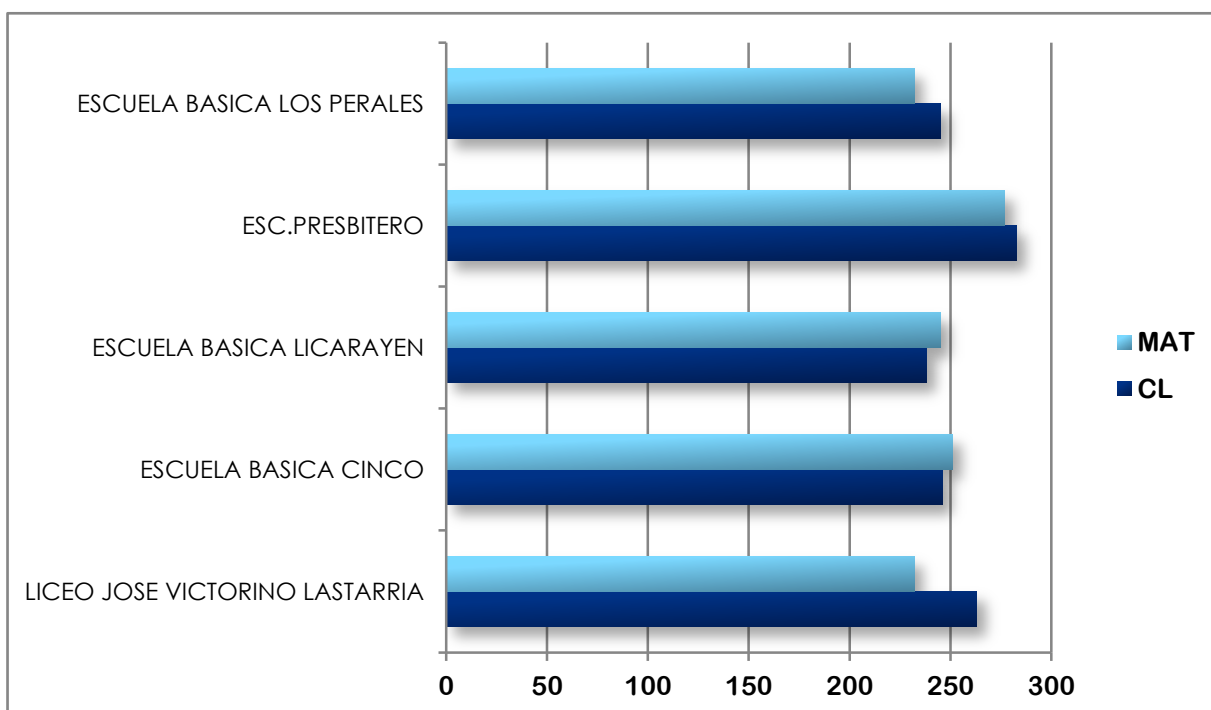


GRÁFICO N° 6: RESULTADOS SIMCE 2016 6° AÑO

ESCUELA	CL	MAT	HSC
LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA	238	236	257
ESCUELA BASICA CINCO	221	201	201
ESCUELA BASICA LICARAYEN	205	206	225
ESC.PRESBITERO	229	217	224
ESCUELA BASICA LOS PERALES	218	207	214

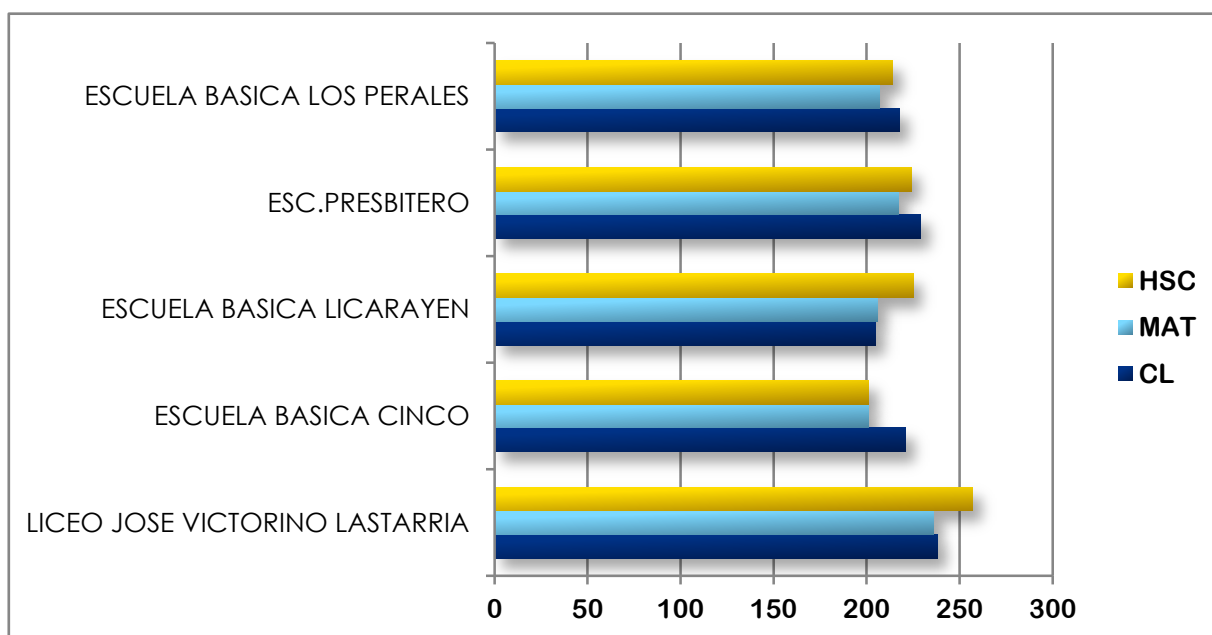
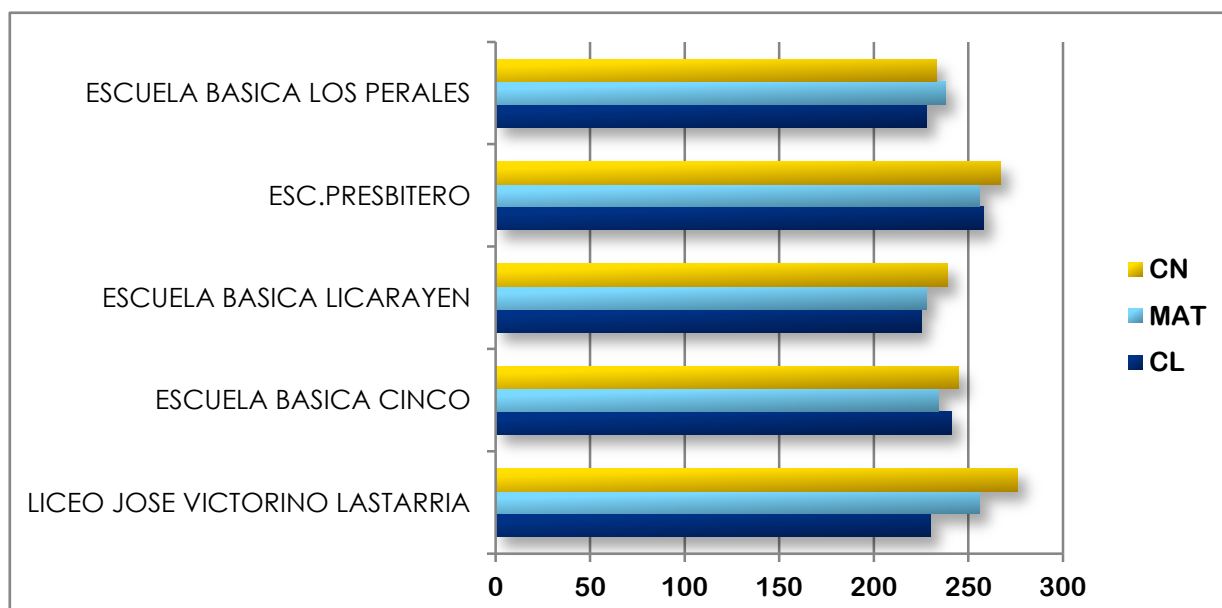


GRÁFICO N° 7: RESULTADOS SIMCE 2016 8° AÑO

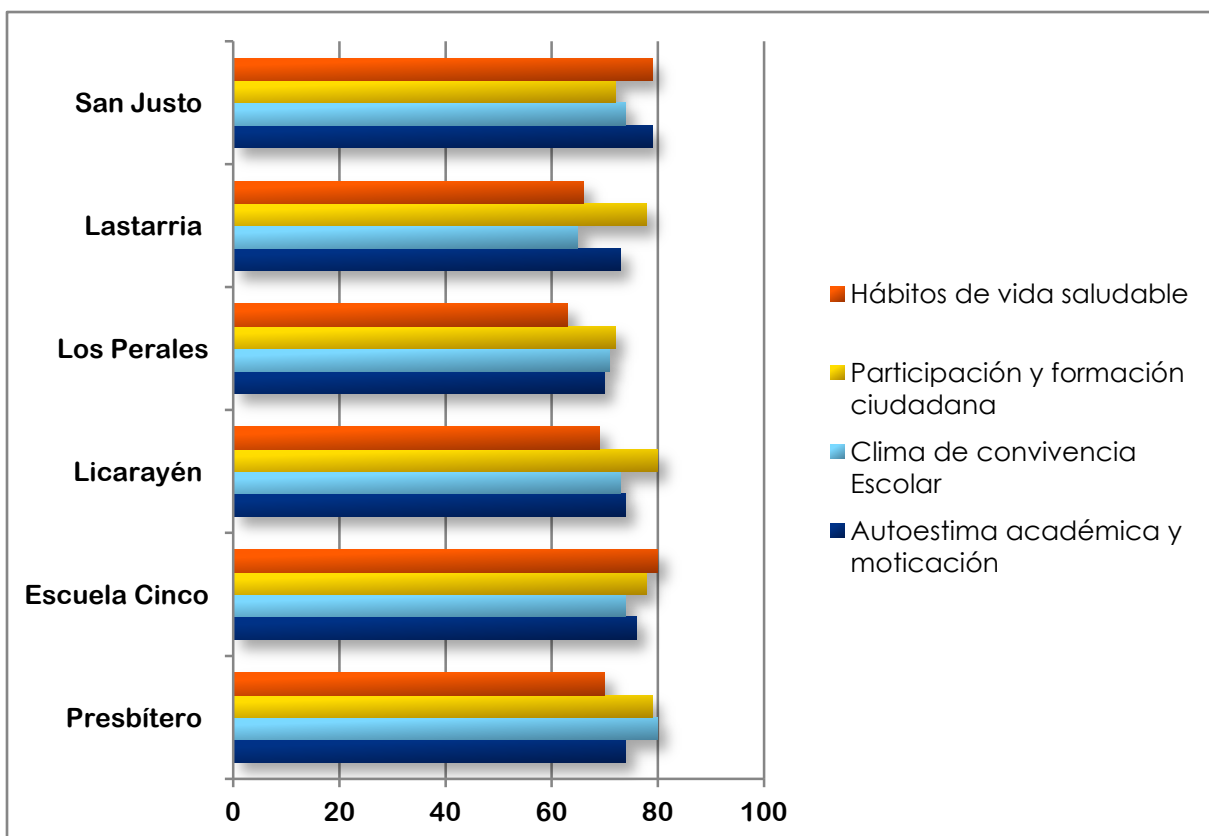
ESCUELA	CL	MAT	CN
LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA	230	256	276
ESCUELA BASICA CINCO	241	234	245
ESCUELA BASICA LICARAYEN	225	228	239
ESC.PRESBITERO	258	256	267
ESCUELA BASICA LOS PERALES	228	238	233
PROMEDIO MUNICIPAL URBANO	236,4	242,4	252



Además, del solo resultado netamente académico, el SIMCE ha incorporado nuevos indicadores, acordes con un concepto más amplio e integral de calidad de educación, que buscan medir nuevos elementos que por su relevancia inciden directamente en el resultado de aprendizaje de los estudiantes y que lo vinculan directamente con su contexto:

GRAFICO N° 8: INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA EN SIMCE 2016.

	Presbítero	Cinco	Licarayén	Los Perales	Lastarria	San Justo
Autoestima académica y motivación	74	76	74	70	73	79
Clima de convivencia Escolar	80	74	73	71	65	74
Participación y formación ciudadana	79	78	80	72	78	72
Hábitos de vida saludable	70	80	69	63	66	79



PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO EDUCATIVO COMUNAL

El desarrollo de un modelo de gestión estratégica, requiere el enunciado de conjuntos de acciones articuladas, coherentes y viables que permitan orientar el desarrollo organizacional con foco en el mejoramiento sostenido de la calidad y cobertura del sistema escolar comunal.

Para Gorbea existen actualmente las siguientes políticas comunales, que en respuesta con lo señalado en el análisis de medio interno – externo y en articulación con los objetivos estratégicos y los planes de acción constituyen el eje articulador que del modelo de gestión educativa de la comuna:

IMAGEN N° 5: POLÍTICAS INSTITUCIONALES



Este conjunto de acciones corresponde a las Políticas Comunales, cuyo fin es articular la acción pedagógica de largo plazo y de cobertura sistémica.

Fuente: Elaboración propia

IMAGEN N° 6: OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL

Aumentar en forma significativa la matrícula de las Escuelas y Liceos Municipales de la Comuna. Mediante acciones innovadoras e inclusivas

Mejorar la calidad académica en los Establecimientos de la Comuna. A través de una política de perfeccionamiento

Desarrollar un óptimo clima organizacional. Potenciando las habilidades del liderazgo y trabajo en equipo

Desarrollar una imagen confiable e innovadora en la Educación Comunal.

Promover y desarrollar la Vinculación con organizaciones de la comunidad

Fuente: Elaboración Propia

EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN 2016

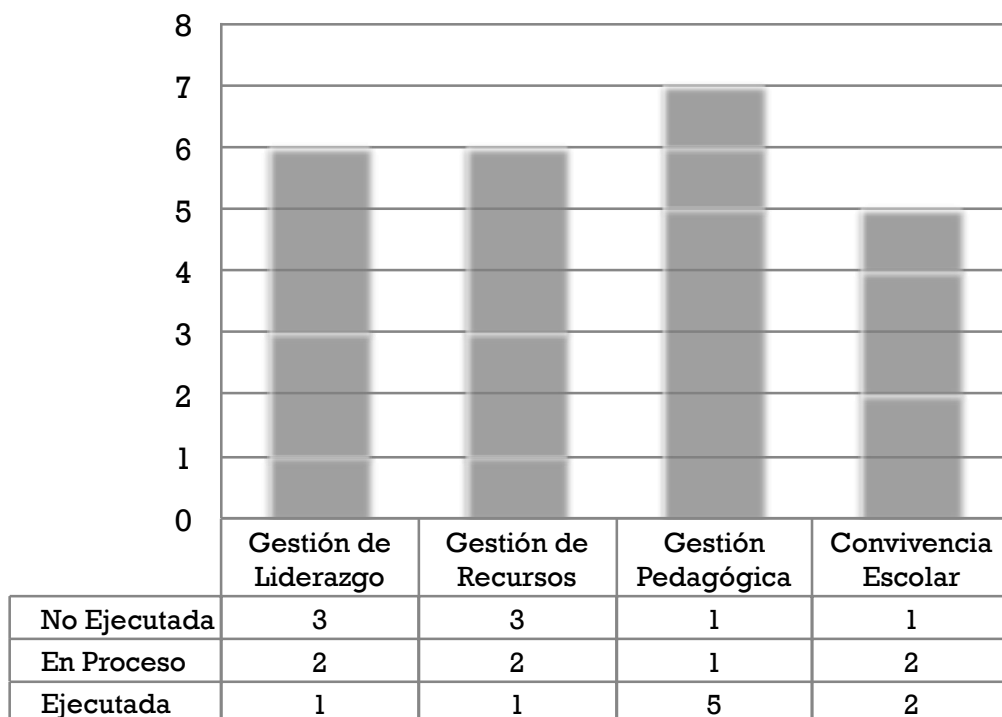
Todo proceso de gestión del mejoramiento establece rutas críticas y procesos insoslayables para la evaluación del impacto. En el caso del PADEM se han establecido

PADEM

como actividades críticas las que a continuación se detallan, así como también el grado de cumplimiento de las mismas.

Se han jerarquizado estas iniciativas considerando el impacto potencial al fortalecimiento del sistema educativo municipal que las mismas implican así como las opciones de dar continuidad en un periodo entendido como de mediano y largo plazo.

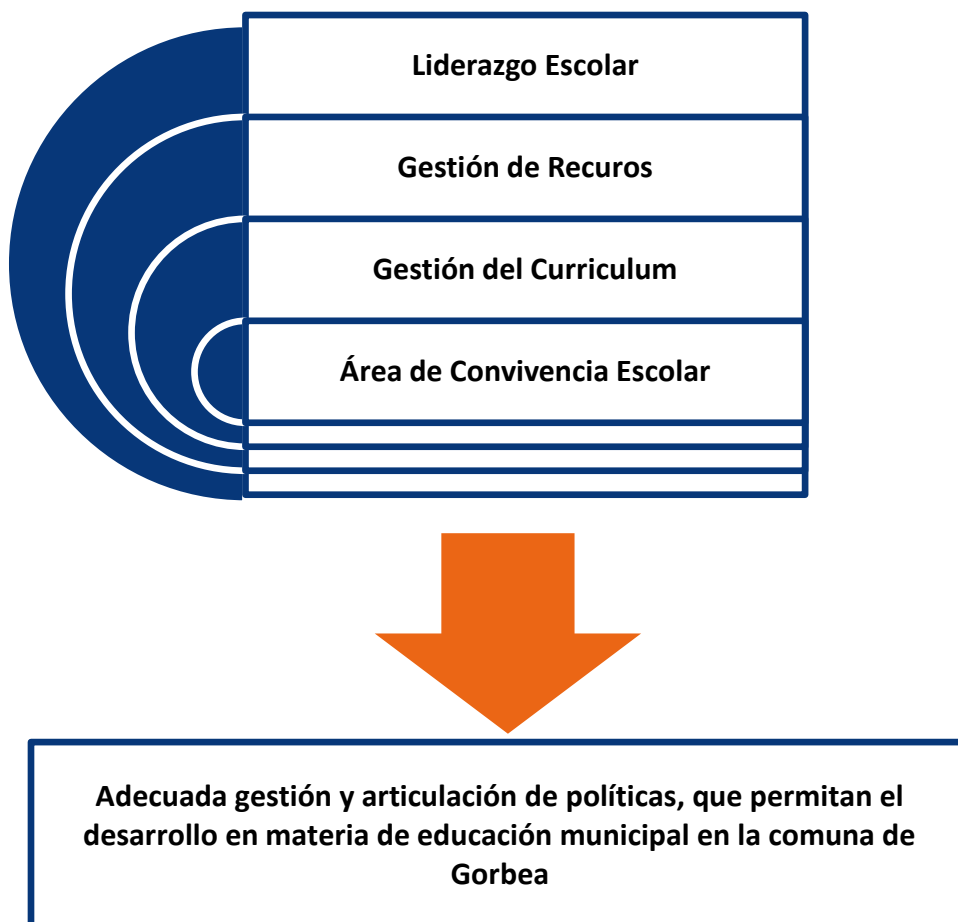
+ Estado de Avance PADEM 2016



PLAN DE ACCIÓN PARA EL AÑO 2017

Las políticas educativas desde mediados de la década de los 90, han tendido a la articulación y moldeamiento estandarizado de la acción educativa a nivel nacional y comunal. Es por ello que este PADEM 2015 ha enunciado sus acciones globales bajo un modelo integrador basado en las áreas de mejora establecidas en la Ley 20548 de Subvención Escolar Preferencial. Con esto, se pretende hacer más global el proceso de planificación, evitando extensos planes basados en acciones desarticuladas, duplicadas o sobreentendidas en su impacto al proceso global del mejoramiento educativo.

Ilustración 4: Plan de acción



EDUCACIÓN ESPECIAL

En la Comuna de Gorbea, existen altos índices de población de niños/as, jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, derivadas de una discapacidad intelectual, que no son atendidos en las Escuelas Municipales con Programa de Integración, por el grado de daño neurológico que presentan, se quedan en sus hogares o bien reciben una respuesta educativa en las comunas aledañas, es por esto que se sugiere implementar una Escuela Especial en las antiguas dependencias de la Escuela Los Perales atendiendo en los niveles pre –básicos, básicos y laborales, ofreciendo una respuesta educativa de calidad y equidad para niños, jóvenes desde 04 a 26 años. Iniciando desde temprana edad en los niveles pre – básicos focalizado el trabajo en Atención Temprana Integral, niveles básicos con un currículo pertinente con adecuaciones curriculares y en los niveles laborales para jóvenes, entregando herramientas educativas y laborales (oficios) acorde a las Necesidades Educativas Permanentes (NEEP), para así poder integrarse y desenvolverse en su comunidad respondiendo a la normativa del Decreto N° 87/90.

Al contar la comuna con un establecimiento de educación especial, se podrá trabajar en conjunto con los Programas de Integración de cada Unidad Educativa, con el fin de atender a los niños/as y jóvenes de Gorbea.

Además en la Comuna, existe un Programa de Integración NEET y NEEP basado en el Decreto N° 170, que abarca todos los establecimientos educacionales municipales, atendiendo un universo de 200 niños y niñas. Donde se entrega una respuesta educativa acorde las necesidades educativas, atendidos por profesionales especializados en las diversas áreas, ya sea Dificultades Específicas del Aprendizaje, Deficiencia Mental, Necesidades Educativas Especiales, Multi – déficit, además de recibir Atención Psicológica. Sin embargo, quedan muchos niños/as sin poder recibir una atención especializada, ya que, existe una mayor población de niños/as con NEE, en cada establecimiento, por cual se hace necesario implementar nuevos Programas de Integración Educativa en las escuelas y liceo, a lo menos contar con cuatro Programas de Integración, que se subdividen del Programa Comunal, ya sea, para atender a los niños con NEET o NEEP.

En el Programa de Integración Comunal, trabajan Profesionales de Educación Diferencial, Profesores Básicos con mención en Dificultades de aprendizaje y Profesores Básicos encargados de los cursos donde son integrados los niños/as. Con el Decreto N° 170 estos profesionales deben ser capacitados y perfeccionados en las áreas que se requieran; NEE, Diversidad, Estrategias de Aprendizajes, Adecuaciones Curriculares y Diversas formas de

PADEM

evaluar, para lo cual se sugiere capacitar a los docentes ya mencionados en las diferentes áreas según necesidad del profesorado.

En el Decreto N° 170, el enfoque de la educación especial, está basado en principios de la Inclusión Educativa, donde cada niño/a tiene el derecho de recibir una educación de calidad y equidad, donde cada establecimiento educativo, adapte sus formas de enseñar a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, utilizando de manera adecuada los recursos con los que cuenta y donde la familia cumple rol fundamental el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos.

DESTINO Y USO DE LOS RECURSOS DE LA SUBVENCIÓN PARA FINANCIAR

PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (P.I.E.)

Grupo I. Contratación de Recursos Humanos.

1.1. Profesionales docentes especialistas y profesionales asistentes de la educación, para la entrega de Apoyos y trabajo colaborativo. (Artículo 87°, Dcto. 170/09).

1.2. Participación de personas con discapacidad como apoyos complementarios, que colaboren en los procesos educativos y de apoyo a la familia.

1.3. Contratación de horas de profesionales adicionales para que no se suspendan los apoyos especializados durante el período de evaluación diagnóstica o de continuidad.

1.4. Profesionales o instituciones expertos en evaluación de procesos o con experiencia en educación especial y en evaluación de NEE, para la Evaluación anual del PIE y elaboración del Informe técnico de evaluación anual de PIE.

1.5. Otros.

Grupo II. Coordinación, Trabajo Colaborativo y Evaluación.

2.1. Tres Horas para trabajo colaborativo para profesor de aula regular.

2.2. Coordinación de PIE por establecimiento.

2.3. Trabajo colaborativo para la planificación, evaluación y seguimiento del programa.

2.4. Otros.

Grupo III. Capacitación y Perfeccionamiento

3.1. Actividades que involucren a la Comunidad Escolar en su conjunto y tiendan al traspaso directo de capacidades al establecimiento y al aula.

3.2. Cursos de perfeccionamiento, capacitaciones, seminarios y otros (no conducentes a pregrados o grados académicos) directamente relacionadas con las NEE a las cuales el P.I.E responde.

3.3. Otros.

Grupo IV. Provisión de Medios y Recursos Materiales.

- 4.1. Equipamientos o materiales específicos, materiales de enseñanza adaptada, tecnológica, informática y especializada.
- 4.2. Instrumentos de evaluación diagnóstica para la evaluación de NEE.
- 4.3. Materiales pedagógicos especializados para la enseñanza de estudiantes con discapacidad y NEE.
- 4.4. Otros.

MATRÍCULA ALUMNOS(AS) PROGRAMA DE INTEGRACIÓN

El año 2014, los seis Establecimientos Educacionales Urbanos cuentan con Programa de Integración, que en la actualidad atiende a un total de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, permanentes y transitorias, según detalla la tabla adjunta:

Establecimientos	Niños
ESCUELA CINCO	60
ESCUELA LICARAYEN	60
ESCUELA PRESBITERO J.A.GOMEZ	100
ESCUELA LOS PERALES	60
C.ED.A.A.GORBEA	60
LICEO J.V. LASTARRIA	80
ESCUELA SAN JUSTO	2
ESCUELA MELIRREHUE	4
ESCUELA EL RINCO	3
ESCUELA PIDENCO ALTO	3
TOTAL	432

El Decreto 170 de 2009, establece normas para determinar los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales que son beneficiarios de las subvenciones para educación especial. También establece los requisitos del personal competente, tanto para la evaluación como para la atención de dichos alumnos.

Los estudiantes que asisten a PIE requieren de ciertos apoyos de tipo extraordinario durante un tiempo específico o durante toda la etapa escolar dependiendo de la evolución de las necesidades educativas especiales y del mejoramiento de las condiciones del contexto escolar. Es así como en un PIE se pueden incorporar estudiantes sordos, ciegos, con discapacidad intelectual, autismo, disfasia, discapacidades múltiples, con síndrome de déficit atencional, trastorno específico del aprendizaje y trastorno específico del lenguaje, entre otros.

PADEM

El PIE es una **oportunidad** para que el establecimiento educacional se comprometa con los aprendizajes de todos los niños, niñas y jóvenes, generando las condiciones de flexibilización y adecuación del currículo, de la evaluación y del contexto para ofrecer las mejores oportunidades educativas a todos los estudiantes. El PIE también es el espacio en donde la familia puede aprender mejores herramientas para ayudar a sus hijos e hijas ya que los profesionales velarán por entregarles las mejores formas de apoyarlos en el hogar.

En términos del mejoramiento del funcionamiento del PIE para el año 2017 se espera la implementación total del Decreto N° 83 de 2011 en donde se amplía el alcance de las actuales políticas al respecto por medio de la implementación del Diseño Universal de Enseñanza (DUA) según el cual el diseño educativo debe responder a los estilos de aprendizaje de los estudiantes PIE y no PIE más que un modelo único basado en conocimientos y competencias genéricas.

DEFINICIONES

Monitoreo: se entenderá por monitoreo a la valoración regular de un objetivo, lo cual permite determinar si las actividades programadas son implementadas de acuerdo a lo planificado, valorando su nivel de cumplimiento.

Evaluación: Se refiere a determinar si los cambios proyectados en la programación de las actividades ocurren. La evaluación de los impactos determina el cumplimiento de los objetivos establecidos para el programa de actividades. Los resultados pueden ser intermedios o finales.

OBJETIVO

El PADEM deberá ser evaluado no sólo en función del cumplimiento del presupuesto financiero sino también en los aspectos *cualitativos*, para ello se implementan una serie de indicadores de desempeño.

Por lo anterior, el fin es asegurar el cumplimiento de las metas propuestas para cada uno de los programas descritos en el PADEM y sus respectivos planes de acción.

Los objetivos específicos del monitoreo, consisten en:

- a. Guiar las actividades de monitoreo y evaluación que desarrolla el equipo del DAEM.
- b. Elaborar indicadores clave para cada componente y cada actor responsable de las actividades del PADEM.
- c. Contemplar la creación de planes de contingencia para asegurar el logro de los objetivos propuestos.
- d. Apoyo a la dirección y gestión del DAEM.

PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN MONITOREO

OBJETIVO	META	INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
Verificar la eficiencia y eficacia en la ejecución de Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal 2017 para fortalecer logros y/o realizar las	Lograr que el 100% de los colegios ejecute las acciones claves de sus programas de acción, acuerdo al cronograma establecido.	Realización de las actividades relevantes de los programas de acción en cada área de proceso	Pauta de Monitoreo. Actas de reuniones y registro de asistencia de participantes.	DEM Unidad de Gestión Técnico Pedagógica Equipo de Gestión de cada colegio
correcciones necesarias de manera oportuna.	Lograr el cumplimiento de todas las acciones claves referidas a los objetivos estratégicos comunales según el cronograma establecido.	Ejecución de las actividades claves planificadas correspondiente a los objetivos estratégicos en cada área de proceso	Pauta de monitoreo Informe de Equipo de Gestión Comunal Registro de asistencia Actas y registros de participación	DEM Unidad de Gestión Técnico Pedagógica Equipo de Gestión Comunal Directores/as de colegios
	Conseguir la ejecución de la totalidad de las acciones claves planificadas por la Coordinación Extraescolar Comunal	Desarrollo efectivo de los eventos y acciones programados por la Coordinación Extraescolar	Informe Coordinador Extraescolar y coordinadores de cada colegio Actas, bitácoras y registros de participación Escala de Apreciación	Coordinador Extraescolar Comunal y coordinadores de cada colegio Equipo Directivo

OBJETIVO	META	INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
Determinar la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de los programas de acción y proyectos ejecutados, considerando los objetivos y metas propuestas.	Realizar una evaluación de medio término del desarrollo de los programas de acción, de los objetivos estratégicos, y actividades extraescolares, en julio del 2017.	Jornada realizada de evaluación del estado de avance del PADEM 2017 en cada colegio	Acta de reunión Informe del Director según pauta entrega por la Dirección de Educación Informes Jornadas de Planificación y Evaluación	Equipo Directivo Dirección de Educación
		Existencia de evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos comunales	Acta de reunión Coordinadores de Equipo Comunal de Gestión e informe de avance Consejos de evaluación semestral	DEM Coordinadores de Equipo Comunal de Gestión
		Existencia de evaluación de la ejecución de acciones programadas por la Coordinación Extraescolar	Actas de evaluación Registro de asistencia Informe del estado de avance	Coordinación Extraescolar Coordinadores de cada colegio
		Realizar una evaluación final de la ejecución del PADEM 2014, en el mes de diciembre del 2014.	Evaluación final del PADEM cumplida en cada colegio	Actas de evaluación Registro de asistencia Informe final
Lograr que el 100% de los colegios entregue Cuenta Pública del PADEM 2014 a la comunidad.	Cuenta Pública desarrollada en cada comunidad educativa antes de la finalización del año 2013	Informe de Cuenta Pública Registro de asistencia reunión de Consejo escolar	Equipo Directivo	

PADEM

PLANES DE ACCIÓN PADEM 2017

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/Verificación	Financiamiento
Gestión de Liderazgo	Generar un sistema de incentivos para Docentes Directivos, Docentes de aula, Educadoras de Párvulos, Asistente de la Educación, que permita reconocer y estimular el buen desempeño de los funcionarios de los EE de la Comuna de Gorbea.	Asignar recursos en el presupuesto anual del PME para el pago del incentivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Formular una acción en el PME • Aplicar la Pauta de Ev. De Desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • agosto 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Equipos Directivos • Directoras Jardines VTF 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento • Pauta de Evaluación 	SEP Fondos Jardines VTF

PADEM

	Contar con personal especializado para trabajar programas como SIGE, DEMRE, entre otros.	Capacitar administrativos en el área	<ul style="list-style-type: none">• Destinar a un administrativo para capacitarse• Buscar Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none">• marzo	<ul style="list-style-type: none">• Directores• Equipo de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Contrato de Trabajo	SEP PIE
--	---	---	---	--	--	--	--------------------

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Liderazgo	Gestionar capacitaciones que permitan fortalecer las practicas pedagógicas de los docentes y Educadoras de Parvulosde la comuna.	Conocer las necesidades de capacitación de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar capacitaciones de acuerdo a las necesidades detectadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • marzo-diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Capacitación 	SEP PIE Jardines VTF
	Crear instancias para realizar reuniones de redes de mejoramiento para escuelas, liceos y jardines públicos, por asesoria directa de la DEPROV, DAEM, Equipos Directivos.	Fijar las reuniones mensuales de cada Red Comunal.	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar reuniones periodicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensual 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directores • Coordinadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de asistencia a reuniones 	SEP PIE

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Liderazgo	Generar convenios con Universidades y Centros de Formación Técnica para vincularlos a los establecimientos y generar oportunidades de crecimientos para los estudiantes.	Vínculo con coordinadores de las diferentes carreras de las Universidades de la Región	<ul style="list-style-type: none"> • Visita a Universidades • Plan de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • marzo-diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Equipos Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio entre universidades y EE 	SEP
	Capacitar a los asistentes de la educación en distintas áreas	Coordinar capacitaciones de acuerdo a las necesidades detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar necesidades de especialización • Ubicar centros de capacitación disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • marzo-diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Equipos Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de funciones • Encuesta de intereses 	FAEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Recursos	Generar estrategias de promoción y difusión de los establecimientos	Elaborar un plan de acción definiendo formas y responsables.	<ul style="list-style-type: none"> Producción de folletería y material publicitario Contratación de una agencia de publicidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de acción Cronograma Folletería y material publicitario 	FAEP
	Mejorar prácticas y enseñanzas de las áreas TP y HC para fortalecer el perfil de los egresados de los Establecimientos Públicos de la Comuna.	Implementación de recursos, insumos e infraestructura para áreas técnico profesionales y Científico Humanista de los Establecimientos de la Comuna.	<ul style="list-style-type: none"> Informe y catastro sobre las deficiencias en las distintas áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo-diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipo Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Informe catastro Plan de trabajo 	FAEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Recursos	Fortalecer Convivencia Escolar y Actividades extracurriculares de la Comuna.	Implementación de sala auditorio comunal multiuso para realizar actividades	<ul style="list-style-type: none"> Producción de folletería y material publicitario Contratación de una agencia de publicidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Fotografías 	FAEP
	Mejorar la conectividad de internet de los Establecimientos Educativos	Contratación de un servicio de internet de Banda Ancha que proporcione una mejor conexión.	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de las redes actuales. Factibilidad técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipo Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de Servicio 	SEP FAEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Capacitar a los docentes del 1° ciclo en el manejo de prácticas de enseñanza	Definir lineamientos con respecto a lo que se requiere potenciar en los docentes de 1er ciclo	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de alguna Ate que pueda brindar lo solicitado 	<ul style="list-style-type: none"> Primer semestre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos Profesores Encargados 	<ul style="list-style-type: none"> Firma asistencia de capacitación. 	SEP
	Crear una red de profesores de 1° año básico a nivel comunal	Reunir a los docente de 1° año básico de la comuna una vez al mes para intercambiar experiencias y prácticas pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> Fijar calendario de reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipo Directivo Docentes de 1° básico 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia 	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Poteciar el idioma inglés en todos los establecimientos municipales de la comuna.	Creación de laboratorios de inglés en todos los establecimientos de la comuna.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un plan de uso de los laboratorios. 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos Profesores Encargados 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de trabajo Registro de asistencia 	SEP
	Implementar a la asignatura de Animación Socio Cultural desde 1° a 4° medio en las horas de libre disposición.	<p>Realizar reuniones de coordinación,</p> <p>Establecer horarios para la realización de las clases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un plan de trabajo por nivel 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipo Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia 	SEP FAEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Desarrollar e Implementar el PFC en todos los establecimientos de la comuna para fomentar la participación y la vida en democracia.	Generar instancias para diseñar el Plan con la comunidad escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar horas de libre disposición para implementar el programa 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a mayo 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos Profesores Encargados 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formación ciudadana Registro de asistencia 	SEP
	Desarrollar instancias para difundir los distintos programas de apoyo del Mineduc a la Educación Pública como PACE, Pasantías, Pro-retención entre otros.	Coordinar una actividad a nivel comunal en donde se den a conocer estas iniciativas	<ul style="list-style-type: none"> Designar una comisión organizadora del evento 	<ul style="list-style-type: none"> Primer semestre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos Profesores Encargados 	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías 	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Ampliar la cobertura del Programa PIE a más estudiantes y más asignaturas, en escuelas urbanas y rurales.	Gestionar recursos y personal para aumentar la cobertura del PIE.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar diagnósticos e implementación de grupos PIE 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo-Diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Coordinadores PIE 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostico Programa de Evaluaciones 	PIE
	Realizar una articulación de los distintos niveles de enseñanza con el PIE	Generar reuniones y estrategias para articular los distintos niveles de enseñanza a nivel comunal.	Desarrollar comisiones por establecimiento y reuniones para elaborar el plan	<ul style="list-style-type: none"> Marzo-Julio 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Coordinadores PIE Docentes PIE 	Plan de registros	PIE

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Crear una red de Jefes Técnicos a nivel comunal, para generar acuerdos comunes.	Coordinar en un solo organismo los Jefes de UTP a nivel comunal y por establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer reuniones periódicamente e Jefes de UTP. • Elaborar un plan de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Marzo - Julio 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Registro 	SEP
	Articular a la Educación Media de la comuna con CFT, Universidades y Empresas.	Generar vínculos entre establecimientos, Universidades	Agendar reuniones de coordinación y trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • marzo 	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos 	Calendario de Actividades	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión Pedagógica	Crear redes de docentes especialistas por asignaturas.	Articular la red de docentes comunales por ciclo.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de equipo de EE Elaborar plan de acción para articular a los Docente. 	<ul style="list-style-type: none"> I semestre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Equipos Directivos Docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Registros plan de acción 	DAEM
	Implementar acciones dentro del PME en material medio ambiental	Incorporar acciones relativas al cuidado del medio ambiente, reciclaje y Vida	Realizar campaña de reciclaje cada EE.	<ul style="list-style-type: none"> Marzo a diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> Directores de EE Encargado de Medio Ambiente de EE. 	Plan de trabajo Fotografía	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Convivencia Escolar	Formar una red de encargados de convivencia escolar a nivel comunal	Articular una red de encargados de convivencia escolar a nivel comunal.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar un plan de trabajo de convivencia escolar. 	Marzo a diciembre	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos • Encargados de Convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de Reuniones • Plan de Trabajo 	SEP
	Contar con un encargado de Convivencia Escolar a nivel comunal	Definir un encargado comunal de Convivencia Escolar para que coordine las acciones a nivel Comunal	Velar por el cumplimiento del plan de trabajo a nivel Comunal.	Marzo a diciembre	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos • Encargados de Convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento del plan de trabajo de convivencia escolar 	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Convivencia Escolar	Capacitar a los encargados de Convivencia Escolar	Definir tipo de capacitación para encargados de convivencia escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar los espacios y recursos para capacitar a los encargados de convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> Marzo-diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> Acta de asistencia 	SEP
	Revisión y actualizar protocolos de actuación en materia de convivencia escolar.	Generar reuniones de trabajo con la comunidad educativa para revisar el manual de protocolo	Dar a conocer el manual a toda la comunidad educativa en cada EE.	<ul style="list-style-type: none"> Marzo-Julio. 	<ul style="list-style-type: none"> DAEM Directivos Encargados de Convivencia 	Manual de Protocolos actualizado y difundido.	SEP

Área	Objetivos	Estrategias	Acción	Cronograma	Responsable	Evaluación/ Verificación	Financiamiento
Gestión de Convivencia Escolar	Establecer espacios de trabajo colaborativo con las distintas redes a nivel comunal (salud, justicia, OPD, etc.)	Vincularse con diferentes redes operativas, tanto a nivel comunal como regional.	Generar espacios de trabajo colaborativo con las redes, talleres, charlas, y otras actividades de promoción	Marzo a diciembre	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos • Encargados de Convivencia Escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de asistencias • Fotografías • Material de trabajo 	SEP
	Involucrar a padres, madres y apoderados en el que hacer de los Establecimientos en materia de convivencia escolar.	Generar y ejecutar acciones de promoción y prevención en materia de conciencia con padres, madres y apoderados	Articular plan de trabajo en padres, madres y apoderados Ejecutar acciones contenidas en el plan.	Marzo a Diciembre	<ul style="list-style-type: none"> • DAEM • Directivos • Encargado de Convivencia Escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de asistencias • Fotografías • Material de trabajo 	SEP

PLANIFICACIÓN DEL PRESUPUESTO AÑO 2017

REPUBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE GORBEA
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
GESTION

ESTRUCTURA DE PRESUPUESTO MUNICIPAL AREA "EDUCACION" GASTOS ESTIMADOS AÑO 2017

215.21.00.000.000.000	GASTOS EN PERSONAL	2.538.954
215.21.01.000.000.000	PERSONAL DE PLANTA	1.183.280
215.21.01.001.000.000	Sueldos y Sobresueldos	1.083.440
215.21.01.001.001.000	Sueldos Bases	440.000
215.21.01.001.002.000	Asignación de Antigüedad	270.000
215.21.01.001.002.001	Asignación de Experiencia, Art.48, Ley N°19.070	270.000
215.21.01.001.004.000	Asignación de Zona	66.000
215.21.01.001.004.004	Complemento de Zona	66.000
215.21.01.001.009.000	Asignaciones Especiales	53.040
215.21.01.001.009.002	Unidad de Mejoramiento Profesional, Art. 54 y sgtes., Ley N° 19.070	1.440
215.21.01.001.009.003	Bonificación Proporcional Art. 8, Ley N° 19.410	40.800
215.21.01.001.009.004	Bonificación Especial Profesores Encargados de Escuelas Rurales, Art. 13, Ley N° 19.715	10.800

PADEM

215.21.01.001.019.000	Asignación de Responsabilidad	30.000
215.21.01.001.019.002	Asignación de Responsabilidad Directiva	24.000
215.21.01.001.019.003	Asignación de Responsabilidad Técnico Pedagógica	6.000
215.21.01.001.028.000	Asignación de Estímulo Personal Médico y Profesores	48.000
215.21.01.001.028.001	Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, Art. 50, Ley N° 19.070	48.000
215.21.01.001.031.000	Asignación de Experiencia Calificada	73.200
215.21.01.001.031.001	Asignación de Perfeccionamiento, Art. 49, Ley N° 19.070	73.200
215.21.01.001.044.000	Asignación de Atención Primaria Municipal	103.200
215.21.01.001.999.000	Otras Asignaciones	103.200
215.21.01.002.000.000	Aportes del Empleador	32.256
215.21.01.002.002.000	Otras Cotizaciones Previsionales	32.256
215.21.01.003.000.000	Asignaciones por Desempeño	46.084
215.21.01.003.001.000	Desempeño Institucional	13.000
215.21.01.003.001.002	Bonificación Excelencia	13.000
215.21.01.003.003.000	Desempeño Individual	33.084
215.21.01.003.003.004	Asignación Variable por Desempeño Individual	33.084
215.21.01.005.000.000	Aguinaldos y Bonos	21.500
215.21.01.005.001.000	Aguinaldos	11.000
215.21.01.005.001.001	Aguinaldo de Fiestras Patrias	4.500
215.21.01.005.001.002	Aguinaldo de Navidad	4.500
215.21.01.005.002.000	Bono de Escolaridad	2.000
215.21.01.005.003.000	Bonos Especiales	10.500
215.21.01.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	10.000
215.21.01.005.004.000	Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	500
215.21.02.000.000.000	PERSONAL A CONTRATA	582.348
215.21.02.001.000.000	Sueldos y Sobresueldos	501.812
215.21.02.001.001.000	Sueldos Bases	246.800
215.21.02.001.002.000	Asignación de Antigüedad	42.000

PADEM

215.21.02.001.002.001	Asignación de Experiencia, Art.48, Ley N°19.070	42.000
215.21.02.001.004.000	Asignación de Zona	39.400
215.21.02.001.004.003	Complemento de Zona	39.400
215.21.02.001.009.000	Asignaciones Especiales	114.896
215.21.02.001.009.002	Unidad de Mejoramiento Profesional, Art. 54 y sgtes., Ley N° 19.070	200
215.21.02.001.009.003	Bonificación Proporcional Art. 8, Ley N° 19.410	43.896
215.21.02.001.009.004	Bonificación Especial Profesores Encargados de Escuelas Rurales, Art. 13, Ley N° 19.715	3.600
215.21.02.001.009.999	Otras Asignaciones Especiales	67.200
215.21.02.001.018.000	Asignación de Responsabilidad	4.080
215.21.02.001.018.002	Asignación de Responsabilidad Técnico Pedagógica	4.080
215.21.02.001.027.000	Asignación de Estímulo Personal Médico y Profesores	42.636
215.21.02.001.027.001	Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, Art. 50, Ley N° 19.070	42.636
215.21.02.001.030.000	Asignación de Experiencia Calificada	12.000
215.21.02.001.030.001	Asignación de Perfeccionamiento, Art. 49, Ley N° 19.070	12.000
215.21.02.002.000.000	Aportes del Empleador	18.720
215.21.02.002.002.000	Otras Cotizaciones Previsionales	18.720
215.21.02.003.000.000	Asignaciones por Desempeño	38.316
215.21.02.003.001.000	Desempeño Institucional	19.000
215.21.02.003.001.002	Bonificación Excelencia	19.000
215.21.02.003.003.000	Desempeño Individual	19.316
215.21.02.003.003.003	Asignación Variable por Desempeño Individual	19.316
215.21.02.005.000.000	Aguinaldos y Bonos	23.500
215.21.02.005.001.000	Aguinaldos	11.500
215.21.02.005.001.001	Aguinaldo de Fiestras Patrias	4.500
215.21.02.005.001.002	Aguinaldo de Navidad	5.000
215.21.02.005.002.000	Bono de Escolaridad	2.000
215.21.02.005.003.000	Bonos Especiales	12.000

PADEM

215.21.02.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	11.500
215.21.02.005.004.000	Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	500
215.21.03.000.000.000	OTRAS REMUNERACIONES	773.326
215.21.03.001.000.000	Honorarios a Suma Alzada - Personas Naturales	7.000
215.21.03.004.000.000	Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	734.126
215.21.03.004.001.000	Sueldos Bases	527.158
215.21.03.004.002.000	Aportes del Empleador	30.200
215.21.03.004.003.000	Remuneraciones Variables	98.780
215.21.03.004.004.000	Aguinaldos y Bonos	77.988
215.21.03.999.000.000	Otras	32.200
215.21.03.999.001.000	Asignación Art. 1, Ley N°19.464	25.200
215.21.03.999.999.000	Otras	7.000
215.22.00.000.000.000	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	199.370
215.22.01.000.000.000	ALIMENTOS Y BEBIDAS	20.950
215.22.01.001.000.000	Para Personas	20.950
215.22.02.000.000.000	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	8.000
215.22.02.001.000.000	Textiles y Acabados Textiles	1.100
215.22.02.002.000.000	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	4.200
215.22.02.003.000.000	Calzado	2.700
215.22.03.000.000.000	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	28.900
215.22.03.001.000.000	Para Vehículos	13.000
215.22.03.002.000.000	Para Maquinar., Equipos de Prod., Tracción y Elevación	800
215.22.03.003.000.000	Para Calefacción	14.800
215.22.03.999.000.000	Para Otros	300
215.22.04.000.000.000	MATERIALES DE USO O CONSUMO	65.800
215.22.04.001.000.000	Materiales de Oficina	7.000
215.22.04.002.000.000	Textos y Otros Materiales de Enseñanza	13.500
215.22.04.003.000.000	Productos Químicos	1.740

PADEM

215.22.04.004.000.000	Productos Farmacéuticos	1.600
215.22.04.005.000.000	Materiales y Utiles Quirúrgicos	1.000
215.22.04.006.000.000	Fertilizantes, Insecticidas, Fungicidas y Otros	600
215.22.04.007.000.000	Materiales y Utiles de Aseo	10.760
215.22.04.008.000.000	Menaje para Oficina, Casino y Otros	500
215.22.04.009.000.000	Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales	4.050
215.22.04.010.000.000	Materiales para Mantenim. y Reparaciones de Inmuebles	17.950
215.22.04.011.000.000	Repuestos y Acces. para Manten. y Repar. de Vehículos	4.000
215.22.04.013.000.000	Equipos Menores	1.600
215.22.04.014.000.000	Productos Elaborados de Cuero, Caucho y Plásticos	500
215.22.04.999.000.000	Otros	1.000
215.22.05.000.000.000	SERVICIOS BASICOS	34.770
215.22.05.001.000.000	Electricidad	11.200
215.22.05.002.000.000	Agua	11.300
215.22.05.003.000.000	Gas	1.150
215.22.05.005.000.000	Telefonía Fija	7.200
215.22.05.006.000.000	Telefonía Celular	3.120
215.22.05.007.000.000	Acceso a Internet	800
215.22.06.000.000.000	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	7.650
215.22.06.001.000.000	Mantenimiento y Reparación de Edificaciones	0
215.22.06.002.000.000	Mantenimiento y Reparación de Vehículos	3.800
215.22.06.003.000.000	Mantenimiento y Reparación Mobiliarios y Otros	350
215.22.06.004.000.000	Mantenimiento y Reparación de Máquinas y Equipos de Oficina	3.500
215.22.07.000.000.000	PUBLICIDAD Y DIFUSION	4.550
215.22.07.001.000.000	Servicios de Publicidad	2.570
215.22.07.002.000.000	Servicios de Impresión	1.980
215.22.08.000.000.000	SERVICIOS GENERALES	12.980
215.22.08.002.000.000	Servicios de Vigilancia	1.980

PADEM

215.22.08.003.000.000	Servicios de Mantenición de Jardines	3.300
215.22.08.007.000.000	Pasajes, Fletes y Bodegajes	3.400
215.22.08.999.000.000	Otros	4.300
215.22.10.000.000.000	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	420
215.22.10.002.000.000	Primas y Gastos de Seguros	420
215.22.11.000.000.000	SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	9.850
215.22.11.001.000.000	Estudios e Investigaciones	2.500
215.22.11.002.000.000	Cursos de Capacitación	5.770
215.22.11.999.000.000	Otros	1.580
215.22.12.000.000.000	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.500
215.22.12.002.000.000	Gastos Menores	4.200
215.22.12.004.000.000	Intereses, Multas y Recargos	800
215.22.12.005.000.000	Derechos y Tasas	500
215.23.00.000.000.000	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	424.500
215.23.01.000.000.000	PRESTACIONES PREVISIONALES	424.500
215.23.01.004.000.000	Desahucios e Indemnizaciones	424.500
215.24.00.000.000.000	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.000
215.24.01.000.000.000	AL SECTOR PRIVADO	1.000
215.24.01.008.000.000	Premios y Otros	1.000
215.25.00.000.000.000	INTEGROS AL FISCO	500
215.25.01.000.000.000	IMPUESTOS	500
215.26.00.000.000.000	OTROS GASTOS CORRIENTES	3.000
215.26.01.000.000.000	DEVOLUCIONES	3.000
215.29.00.000.000.000	ADQUISIC. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	15.750
215.29.04.000.000.000	MOBILIARIO Y OTROS	6.000
215.29.05.000.000.000	MAQUINAS Y EQUIPOS	5.000
215.29.05.001.000.000	Máquinas y Equipos de Oficina	800
215.29.05.999.000.000	Otras	4.200

PADEM

215.29.06.000.000.000	EQUIPOS INFORMATICOS	4.750
215.29.06.001.000.000	Equipos Computacionales y Periféricos	4.750
215.34.00.000.000.000	SERVICIO DE LA DEUDA	31.000
215.34.07.000.000.000	DEUDA FLOTANTE	31.000
215.35.00.000.000.000	SALDO FINAL DE CAJA	

TOTAL GASTOS	M\$	3.214.074	3.214.074
TOTAL INGRESOS		3.214.074	3.214.074
DEFICIT		0	0

ARNOLDO FUENTES GONZALEZ
 DIRECTOR
 DPTO DE EDUCACION



REPUBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE GORBEA
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
GESTION

ESTRUCTURA DE PRESUPUESTO MUNICIPAL AREA "EDUCACION"
INGRESOS ESTIMADOS AÑO 2017

											junji	junji	junji
											lastarria	quita	arcoiris
115.05.00.000.000.000	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.078.014	2.094.316	57.598	84.000	48.400	66.500	561.000	145.360	96.000	72.000	96.000	
115.05.01.000.000.000	DEL SECTOR PRIVADO				0	0	0	0	0	0	0	0	
115.05.03.000.000.000	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	3.078.014	2.094.316	57.598	84.000	48.400	66.500	561.000	145.360	96.000	72.000	96.000	
115.05.03.003.000.000	De la Subsecretaría de Educación	2.464.014	2.061.456	57.598	84.000	48.400	66.500	374.000	145.360	0	0	0	
115.05.03.003.001.000	Subvención de Escolaridad	2.091.576	1.773.456	32.860	70.000	45.000	36.500	52.400	81.360	0	0	0	
115.05.03.003.001.001	Subvención fiscal mensual	2.091.576	1.773.456	32.860	70.000	45.000	36.500	52.400	81.360		0	0	
115.05.03.003.002.000	Otros Aportes	372.438	270.000	24.738	7.000	1.700	15.000	22.000	32.000	0	0	0	
115.05.03.003.002.999	otros	120.438	18.000	24.738	7.000	1.700	15.000	22.000	32.000				
115.05.03.003.003.000	Anticipo de la Subvención de Escolaridad	252.000	252.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.05.03.004.000.000	De la Junta Nacional de Jardines Infantiles	264.000	0	0	0	0	0	0	0	96.000	72.000	96.000	
115.05.03.004.001.000	Convenios Educación Prebásica	264.000			0	0		0		96.000	72.000	96.000	
115.05.03.007.000.000	Del Tesoro Público	170.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.05.03.007.004.000	Bonificación adicional Ley incentivo al retiro	170.000	170.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.05.03.008.000.000	De Gobierno Regional	180.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.05.03.101.000.000	De la Municipalidad a Servicios Incorporados a su Gestión	180.000	230.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.00.000.000.000	OTROS INGRESOS CORRIENTES	135.960	135.960	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.01.000.000.000	RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	111.000	111.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.01.001.000.000	Reembolso Art. 4º Ley N° 19.345 y Ley N° 19.117 Artículo Único	3.000	3.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.01.002.000.000	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196 y Ley N° 19.117 Artículo Único	108.000	108.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.99.000.000.000	OTROS	24.960	24.960	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.08.99.999.000.000	Otros	24.960	24.960	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
115.15.00.000.000.000	SALDO INICIAL DE CAJA	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL INGRESOS.....M\$	3.214.074											