

# PADEM 2009 EDUCACIÓN MUNICIPAL LONGAVÍ



Sepe DA-ET



## ÍNDICE

ITEM	PÁGINA
Introducción	04
Antecedentes generales de la comuna de Longavi	
- Límites geográficos	06
- Estadística comunal	07
- Proyección de crecimiento demográfico	08
- Perspectiva de género	09
Educación Municipal de Longavi (situación general)	11
- Escuelas básicas municipales y vulnerabilidad	12
- Matricula por establecimiento	13
- Educación de párvulos	14
- Nivel Educación básica (matrícula)	15
- Nivel educación Media	15
- Dotación directivos y docentes	16
- Colegio de profesores de Longavi	17
- Evaluación docente	18
- Síntesis visión DAEM Longavi	
▪ Equipo Finanzas	19
▪ Equipo Pedagógico	20
Simce 2007	
Cuarto básico	21
Interpretación de datos SIMCE	25
Octavo básico	26
Interpretación datos SIMCE	31
Segundo Medio	32
Interpretación datos SIMCE	33
Educación de adultos	33
Educación Extraescolar	34
Encuentro con directores de escuelas y liceos	35
Encuesta de indicadores de gestión a directores	36
-Debilidades	36
Indicador Docentes :	37
Indicadores Pedagógicos y Curriculares	38
Indicadores Comunidad:	38
Indicadores Financieros:	38
Fortalezas	39
Indicadores Pedagógicos y Curriculares	39
Indicador Docentes :	40
Indicadores Comunidad:	41
Encuentro con Docentes	42
Análisis de Encuesta Satisfacción Institucional.	43
Resultados:	43
1.-Competencias Directivas Área Pedagógica:	43
2.- Competencias Directivas Área Manejo de Personal:	44

3.-Competencias Área Directiva:	44
4.- Competencias del Equipo Directivo	45
5.- Equipo Directivo, Manejo de Personal.	45
6.- Equipo Técnico, Área Competencias Directivas.	46
7.- Equipo Técnico .Competencias Pedagógicas.	46
8.- Equipo Directivo. Manejo de Personal.	47
9.- Equipo Directivo. Competencias Directivas.	47
Encuentro con los estudiantes.	48
Pregunta 1.	
¿Qué es lo que funciona bien en la educación municipal ?	48
Pregunta 2.	
¿Qué cosas hay que cambiar en la educación municipal de Longaví?	48
Pregunta 3.	
¿Qué cosas nuevas se deben implementar en la educación Municipal?	49
Pregunta 4.	
¿Cómo evalúas la educación Municipal de Longaví?	49
Resumen	49
Encuentro Con Apoderados	50
Análisis de la Encuesta de Satisfacción Institucional.	51
Resultados:	
1.- Área Formación y Enseñanza.	52
2.- Área Comunicación y Relaciones Humanas.	53
3.- Área Apoyo Técnico Pedagógico.	53
4.- Área de Conocimiento y Satisfacción General.	54
Anexos.	55
Salud Como sector complementario de la educación Municipal.	55
Entrevista directora de Salud	55
Secplan.	56
Presupuesto Municipal de Educación	57
Becas y Convenios	59
Proyecto Granja Educativa.	60
Fuentes bibliográficas de los cuadros	62
PADEM	
Malla Plan Estratégico Padem Longaví 2009	63.
Programa de Acción.	
1.- Área Estratégica Currículo-Pedagógico.	65
2.- Área Estratégica Gestión y liderazgo.	71
3.- Área Estratégica Comunidad , clima escolar apoyo a los estudiantes	72
4.- Área Estratégica Recursos , infraestructura y equipamiento.	79

## INTRODUCCIÓN

CORFHU es una organización que viene desarrollando desde hace más de 17 años una labor que apunta al mejoramiento de la calidad personal y colectiva de los trabajadores, a la vez que promueve la eficiencia en los lugares donde ha comprometido su acción, sean empresas privadas, públicas u organizaciones sociales. En el caso de la educación, desde este año ha entrado de lleno a desarrollar acciones de asesoría para elevar la calidad de la educación, considerando que la crisis en esta área social se hace evidente cada día en nuestro país. Crisis de la que no escapa alguna en nuestro país y Longaví no puede ser excepción.

### MIRADA EDUCATIVA

La mirada sobre la temática de la educación que promovemos desde CORFHU, parte por señalar que la educación tal como la conocimos ya no va. Es imprescindible una modificación de raíz, a nivel estructural. Es de locos esperar resultados distintos, si seguimos haciendo lo mismo, decía Albert Einstein.

### ABRIR ESPERANZA

Queremos destacar que en aquellos sistemas educativos que ostentan altos logros, sus esfuerzos se han centrado en los siguientes puntos clave:

- 1.- *El aprendizaje se centra en el estudiante.* Las metodologías, las planificaciones y la gestión curricular y pedagógica se orientan a que los estudiantes sean un actor activo en las aulas. La mayoría de las prácticas pedagógicas se basan en el aprender a aprender.
- 2.- *La mayor inserción y apoyo de la comunidad educativa en la escuela.* La escuela establece relaciones con su entorno social, permitiendo que la comunidad anexa participe en los procesos internos del establecimiento. Padres, familia y comunidad local tiene un rol más activo en el aprendizaje y acompañamiento del proceso de los estudiantes.
- 3.- *La formación de redes educativas.* Las escuelas, considerando a estudiantes, profesores, profesionales anexos, planta directiva, todos en constante intercambio de experiencias, materiales y conocimiento por medio de redes de colaboración al interior de la escuela y con otras escuelas a nivel local.
- 4.- *Un plan de gestión claro* y de compromiso de toda la comunidad educativa con la misión y objetivos estratégicos definidos por las unidades educativas.
- 5.- *Respaldo, confianza en los educadores.* Recursos y especial cuidado, para lograr docentes altamente preparados y comprometidos con su rol. Seguimiento y/o acompañamiento en la implementación en aula. Tiempo para planear actividades, preparar material, revisar actividades de sus estudiantes, encontrarse con otros educadores, etc.

Esto nos permite señalar que existen los procedimientos, las miradas y los caminos para mejorar la calidad de la educación en las comunas de nuestro país.

### INFORMACION PARA LA TOMA DE DECISIONES

Es nuestro propósito fundamental entregar la información contenida en este diagnóstico a las autoridades comunales, que son las que deben tomar las decisiones tendientes, por una parte, a reforzar todo aquello que está funcionando adecuadamente y por otra, modificar o eliminar las dificultades o impedimentos para conseguir mejores logros educativos y mejorar el clima escolar en la comuna. Hemos intentado presentar una mirada global, una visión estructural lo más completa posible para proyectar el futuro de la educación desde el punto actual. En esa búsqueda de información nos hemos reunido con los actores de la educación comunal, recogiendo sus comentarios y apreciaciones. Todo ello con el interés de vincular a la comunidad a la educación. El paso de abordar el futuro, será el siguiente: desarrollar la Misión y la Visión estratégica, detallada en objetivos estratégicos fácilmente medibles y que permitan superar las falencias que se describen en este documento, con el fin de beneficiar la labor de la educación comunal en Longaví.



## **ANTECEDENTES GENERALES DE LA COMUNA**

**LONGAVÍ** es una comuna agrícola creada por Decreto Ley N° 4.948 de fecha 27 de Diciembre de 1937, ubicada al sur de la VII Región del Maule. Sus límites geográficos son :

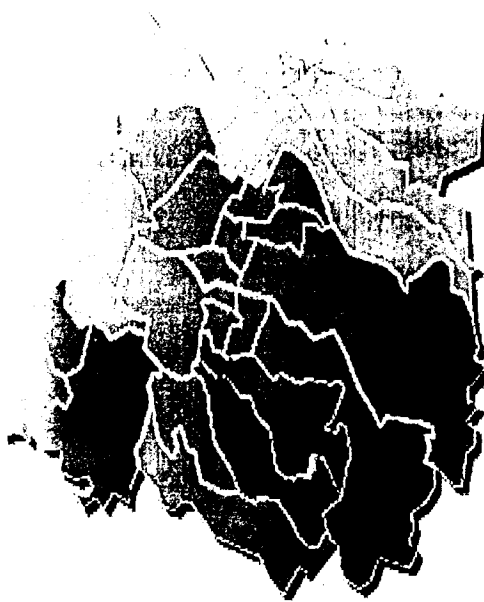
**Norte:** Comuna de Linares y San Javier

**Sur:** Comunas de Retiro y Parral

**Oriente:** Comuna de Colbún, Linares y Parral

**Poniente:** Comuna de San Javier, Retiro y Parral

Está ubicada a 16 Kms al Sur de Linares a 145 m sobre el nivel del mar, con una superficie de 1.453, 9 Km<sup>2</sup> entre montañas, precordillera y cordillera, de exuberante belleza natural, siendo su punto mas alto el Nevado de Longaví, con 3.242 mts de altitud.



Tiene una población de 28.781 habitantes (13.882 mujeres y 14.899 hombres), la comuna de Longaví acoge a un 3,10% de la población total de la región, un 73,52% corresponde a población rural y 26,48% a población urbana (Datos Censales 2002).

### **OBSERVACIONES :**

- Es una comuna con baja densidad demográfica.
- Tiene mucha superficie para crecer en el sentido urbano y de población
- La mayoría vive en zona rural, lo que permite inferir que cualquier apoyo externo debe considerar un mejoramiento en la calidad de vida de familias que viven en el campo.
- Por la equidad de población masculina y femenina, pareciera que los jefes de hogar no emigran buscando trabajo en otras zonas, sino que se emplean en la comuna.

### **AUTORIDAD COMUNAL**

**ALCALDE**  
**DIRECCIÓN**  
**WEB**  
**EMAIL**

**Mario Antonio Briones Araice**  
**Uno Oriente N° 224**  
[www.ml.cl](http://www.ml.cl)  
[mbriones@ml.cl](mailto:mbriones@ml.cl)

## ESTADÍSTICA COMUNAL

Cuadro 1

Uso de Suelo		
Uso del suelo	Superficie ha	Porcentaje
Suelos de cultivo	24.762,60	14,4
Otros suelos:	94.541,90	54,8
Plantaciones forestales	12.241,40	7,1
Bosques y montes naturales	30.666,50	17,8
De uso indirecto	4.238,20	2,5
Estériles	6.098,10	3,5
Total superficie	172.548,70	100,0

## OBSERVACIONES :

- Pese a ser una zona de tierra fértil, se ve una subutilización de los suelos
- Con un plan de capacitación y desarrollo agrícola, Longaví puede perfectamente incrementar su productividad agrícola y de paso su oferta laboral.
- La industria forestal pareciera que ya ha alcanzado un desarrollo incipiente
- Longaví, desde el punto de vista agrícola, más que autoabastecerse, puede transformarse en un productor de importancia en la VII Región

## INDICADORES DE POBREZA

Cuadro 2

POBREZA COMUNAL (Fuente MIDEPLAN, CASEN 2006)		
	Comunal	Nacional
Población Pobre No Indigente (Según CASEN) sobre Población Total de la Comuna	7,1	11,98
Población Indigente Sobre Población Total de la Comuna	5,81	4,09
Porcentaje de Población en Condiciones de Pobreza Según CASEN	12,9	16,05

Los índices de pobreza están por debajo del contexto nacional. Se ve como una situación controlada, no obstante, al relacionar estos datos con las posibilidades de desarrollo en el ámbito agrícola, las estadísticas de pobreza podrían ser mucho más favorables para la población de Longaví, avanzando positivamente hacia la disminución.

## NOTAS :

- *En Población Pobre No Indigente, se considera pobre si su nivel de ingreso se sitúa por debajo de un nivel mínimo que le permita satisfacer sus necesidades básicas.*

*Se considera en situación de "indigente" a aquellos hogares que, aun cuando destinaran todos sus ingresos a la satisfacción de las necesidades alimentarias de sus integrantes, no lograrían satisfacerlas adecuadamente. Y se considera en situación de "pobre" a aquellos hogares cuyos ingresos son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas, alimentarias y no alimentarias, de sus miembros (definición MIDEPLAN).*



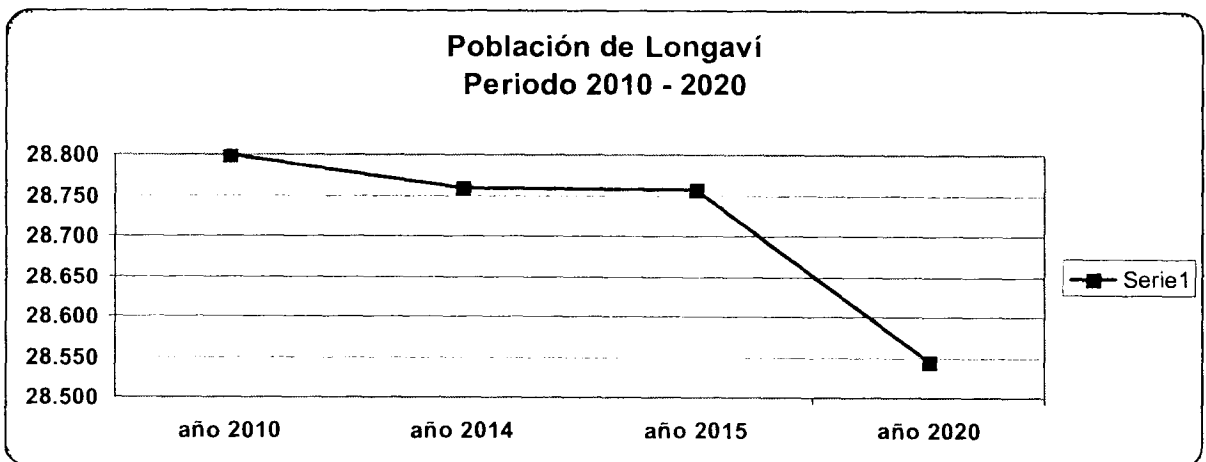
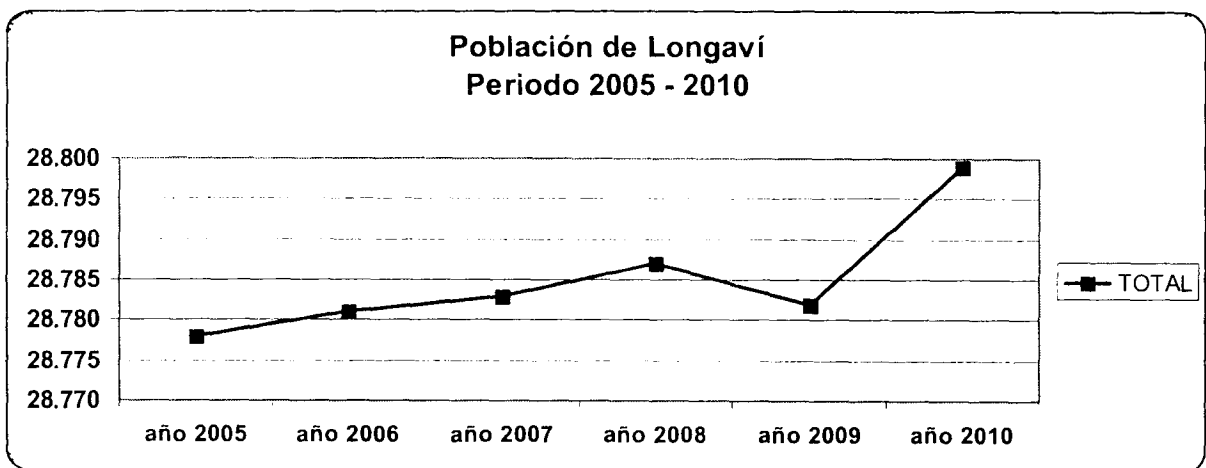
Cuadro Área Social Organizaciones Comunitarias.

Cuadro 3

AREA : SOCIAL Y COMUNITARIA	Año 2007
Nº de Subsidios de Agua Potable (SAP) por cada 100 Habitantes de Zonas Urbanas de la Comuna (Nº )	8
Nº de Subsidios de Agua Potable (SAP) por cada 100 Habitantes de Zonas Rurales de la Comuna (Nº )	4
Nº de Becas Presidente de la República Asignadas cada 100 Habitantes en Edad Escolar (Nº )	0
Nº de Becas Indígenas Asignadas cada 100 Habitantes en Edad Escolar (Nº )	0
Tasa Formal de Organizaciones Comunitarias (Nº )/cada 1000 habitantes.	29

Nos encontramos con un número alto de organizaciones comunitarias por mil habitantes. Cabe señalar que comunas como La Pintana de Santiago poseen un índice de 4 por mil habitantes La Granja de 14. Esto es una fortaleza para un futuro plan educativo de la municipalidad, ya que puede establecer lazos fuertes con la comunidad organizada en la dirección de la cooperación y colaboración para desarrollar propuestas de mejoría hacia la educación.

PROYECCIÓN DE CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO EN LONGAVÍ



Cuadros 4 y 5

Observaciones :

- En los presentes años aún existe una matrícula comunal que permite sustentar el sistema municipal de educación. Esto indica que aún se pueden generar iniciativas para ampliar la oferta de especialidades, particularmente en la Educación Media. Iniciativas pertinentes con la realidad productiva y laboral del entorno y orientadas a provocar progreso, dinamismo económico y permanencia de la población en su comuna.
- A partir del año 2010 se observa una tendencia al decrecimiento demográfico. Este hecho no sólo puede ser perjudicial para el futuro de la comuna, sino también para el futuro del sistema educacional municipal. A menor población escolar, menor incentivo a la inversión en educación y en la generación de especialidades para áreas afines a la realidad de Longaví, como por ejemplo : agricultura, turismo, industria, comercio, etc.

Si se consideran los años que faltan para que se haga efectiva la proyección de decrecimiento, creemos se está en una etapa crucial para que desde las autoridades municipales y educacionales se tomen decisiones en el sentido de impedir que la proyección posterior a 2010, presentada en los gráficos, se transformen en realidad.

#### Perspectiva de Género:

Cuadro Comparación de participación femenina en la población total de la comuna, su escolaridad promedio y participación en cargos de responsabilidad profesional-técnica en la Municipalidad de la Comuna de Longaví

Cuadro 6

MUNICIPIO	Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	Escolaridad Promedio de la Población femenina	Participación Femenina Profesionales y Directivos sobre el Total de Funcionarios Municipales (%)
LONGAVÍ	48,3	7	53,85
PROMEDIOS PROVINCIAL	48,61	7	44,82

El cuadro anterior nos indica tiene un 48% de población femenina, menos de la población masculina. Menor que el promedio de la Provincia de Linares.

El porcentaje de participación femenina sobre el total de funcionarios municipales sobrepasa el 53% del total de funcionarios municipales, superando la media de la Provincia de Linares(44%)

La escolaridad promedio de la población adulta femenina se mantiene sobre el promedio provincial de 7 años.

Cuadro Comparación mujeres en cargos de responsabilidad profesional y participación de mujeres jefas de hogar en las tasas de vulnerabilidad social.

Cuadro 7

<b>PORCENTAJE DE MUJERES FUNCIONARIAS MUNICIPALES (%)</b>	39.29
<b>% de Mujeres Profesionales sobre el Total de Funcionarias Municipales Mujeres (%)</b>	18.18
<b>% de Mujeres en Escalafón Directivo sobre Total de Funcionarias Municipales Mujeres. (%)</b>	13.64
<b>PRECARIEDAD SOCIOECONOMICA MUJERES</b>	
<b>% Mujeres Jefas de Hogares en Situación de Pobreza Crítica o Indigente, Aproximado al 20% de Vulnerabilidad (a partir del 2007) (%)</b>	%57.67
<b>% Mujeres Jefas de Hogares en Situación de Pobreza (no indigente), Aproximado a un 40% de Vulnerabilidad (a partir del 2007) (%)</b>	%81.69

Hay una relación baja de mujeres en los cargos directivos (13%) en relación al porcentaje de mujeres como funcionarias municipales(39%). Siendo la población indigente total de la comuna de un 5,6%, significativo es que el 57% de las mujeres jefas de hogar son de condiciones de alta vulnerabilidad (indigencia según Casen 2007). Esto quiere decir que las políticas de superación de la pobreza deben ser enfocadas al reconocimiento de la vulnerabilidad de las madres jefas de hogar y sus respectivos hijos. Se agrega que el 81 de las madres jefas de hogar están en condiciones de pobreza no indigente. La escuela puede aportar muchísimo en efectividad de programas sociales tanto del Gobierno Nacional, Regional o municipal.

De cada 10 profesionales en el cuerpo directivo de la Municipalidad sólo 1 es una mujer. Se podría reconocer que hay un distorsión ya que 4 de cada 10 funcionarios son mujeres, se debería por lo menos alcanzar una distribución similar en los cargos de responsabilidades.

## EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LONGAVÍ

### Situación general

Cuadro 8

<b>Educación Municipal 2007</b>		
¿Posee Enseñanza Media Municipal?	Si	
Tipo de Administración del Sistema de Educación Municipal	Dirección Municipal	
	COMUNAL	NACIONAL
Número de Establecimientos de Educación Municipal	30	5.915
Cobertura en Educación Municipal	73,12	59,29
Porcentaje de Docentes de Aula sobre Total Docentes Educación Municipal	88,26	84,9
Porcentaje de Puntajes PSU (a partir del 2003) Igual o Superior a 450 Puntos en Establecimientos Municipales de Educación	23,91	37,11
Porcentaje de Puntajes PSU (a partir del 2003) Igual o Superior a 450 pts. en Establecimientos Part. Subvencionados	50	56,18
Puntaje SIMCE Educación Matemática - 4º Básicos	236	230,94
Puntaje SIMCE Lengua Castellana - 4º Básicos	252	243,52
Puntaje SIMCE Educación Matemática - 8º Básicos	244	240,51
Puntaje SIMCE Lengua Castellana - 8º Básicos	234	239,18
Transferencias Municipales a Educación sobre Ingresos Propios Municipales	15,16	11,97

## OBSERVACIONES :

- Existe una cantidad adecuada de escuelas para atender la población de Longaví
- No se ve una adecuada vinculación del sistema educacional de la comuna y su entorno. Dicho de otro modo, se requiere de establecimientos que impartan educación técnico-agrícola. Actualmente existe sólo uno de estas características.
- Una amplia mayoría de los niños y jóvenes de la comuna estudian en escuelas municipalizadas
- Es bajo el porcentaje de alumnos que alcanzan en la PSU un puntaje mínimo para ingresar a la educación superior. Esto implica la necesidad de revisar la educación que se imparte en los liceos o colegios secundarios municipales de Longaví, desde la perspectiva de mejorar calidad. Al comparar con los colegios particulares subvencionados, se necesita disminuir las diferencias.
- Respecto al SIMCE, se ve una buena situación, salvo Lenguaje 8vos años, todas las otras mediciones están sobre el promedio nacional. Sin duda, hay aspectos que funcionan y sólo requieren ser fortalecidos y/o enriquecidos.

## ESCUELAS BÁSICAS MUNICIPALES DE LONGAVÍ

## ÍNDICES DE VULNERABILIDAD

Cuadro 9

NOMBRE DE LA ESCUELA	PRIORIDAD 2007					MATRICULA BASICA 2006	IVE-SINAE BASICA 2007
	No Vulnerables	1ª PRIORIDAD	2ª PRIORIDAD	3ª PRIORIDAD	SIN INFORMACION		
JUAN DE LA CRUZ DOMINGUEZ GONZALEZ	110	279	238	128	2	757	85,2%
ANSELMO TAPIA LOYOLA	8	108	25	6	0	147	94,6%
ROBERTO OPAZO GALVEZ	15	72	14	9	1	111	85,6%
ONOFRE VASQUEZ NORAMBUENA	12	104	19	6	0	141	91,5%
GABRIELA MISTRAL	20	119	30	12	0	181	89,0%
CARDENAL JOSE MARIA CARO	36	128	30	9	1	204	81,9%
JOSE MIGUEL CARRERA	23	68	26	10	0	127	81,9%
LAURA URRUTIA BENAVENTE	20	79	34	7	0	140	85,7%
FRANCISCO URRUTIA URRUTIA	38	219	52	28	1	338	88,5%
GABRIEL BENAVENTE B.	41	149	45	13	0	248	83,5%
ROBERTO TAPIA ALARCON	2	7	1	0	0	10	80,0%
LUIS PEREIRA INIGUEZ	7	39	8	2	0	56	87,5%
MARIA AMBROSIA TAPIA MENDEZ	5	35	7	1	0	48	89,6%
CARLOS MONTERO JARAMILLO	5	38	7	0	0	50	90,0%
DOMINGA CUELLAR IBANEZ	0	14	5	1	0	20	100,0%
JUAN SEGUNDO MUNOZ BRIONES	7	35	11	1	0	54	87,0%
ROBERTO MUNOZ VALDES	1	14	4	0	0	19	94,7%
ESTER CASTRO ENCINA	0	9	1	1	0	11	100,0%
PAULA JARAQUEMADA	11	39	18	4	0	72	84,7%
EL CARMEN	2	48	13	0	0	63	96,8%
CARLOS CONDELL	0	22	1	0	0	23	100,0%
MARCELA PAZ	5	45	18	5	0	73	93,2%
MANUEL ROZAS ARISTIA	0	12	0	0	0	12	100,0%
SOFIA VASQUEZ REBOLLEDO	1	6	1	0	0	8	87,5%
ADRIAN PARRA CARES	2	22	3	1	0	28	92,9%
ANGEL CRUCHAGA SANTA MARIA	14	70	18	7	0	109	87,2%
PEDRO ALESSANDRI VARGAS	12	116	19	11	0	158	92,4%
SANTIAGO BUERAS AVARIA	7	31	8	3	0	49	85,7%
RAMBERTO CARRERA MARTINEZ	1	2	0	1	0	4	75,0%

Esta información nos parece absolutamente apabullante, dado los porcentajes de vulnerabilidad en sus diferentes grados en cada una de las escuelas. Comprendemos las dificultades que pueden derivarse de esta realidad, en especial para los docentes. Por lo demás nos revela la importancia fundamental de conseguir trabajar en equipo con los apoderados y en redes docentes para abordar todas las dificultades pedagógicas desde la mayor gama de posibilidades.

*Longavita*  
**Matrícula por Establecimiento**

Nivel pre escolar / **Matrícula total : 406**

Cuadro 10

ESTABLECIMIENTOS	NT 1	NT 2
Anselmo Tapia Loyola		
Roberto Tapia Alarcón		
Luis Pereira Iñiguez	4	5
María Ambrosia Tapia Méndez		
Carlos Montero Jaramillo	3	4
Dominga Cuellar Ibáñez		
Roberto Opazo Gálvez	7	11
Juan Segundo Muñoz Briones	3	9
Onofre Vásquez Norambuena	17	22
Roberto Muñoz Valdés		
Juan de la Cruz Domínguez		
Gabriela Mistral	6	14
Paula Jaraquemada	5	6
José María Caro	9	16
El Carmen	5	11
Carlos Condell		
José Miguel Carrera		
Marcela Paz	7	22
Laura Urrutia Benavente	6	13
Francisco Urrutia Urrutia	9	22
Manuel Rozas Ariztía		
Sofía Vásquez Rebolledo		
Gabriel Benavente Benavente	8	15
Ángel Cruchaga Santa María	2	18
Pedro Alessandri Vargas	8	12
Santiago Bueras Avaria		
Remberto Carrera Martínez		
Semillita	38	69
Liceo Arturo Alessandri Palma		
<b>TOTALES</b>	<b>137</b>	<b>269</b>

**OBSERVACIONES :**

- La cobertura es baja, considerando la población de la comuna y la cantidad de escuelas existentes
- Por las condiciones de ruralidad, en las que no es fácil el acceso de los niños a la escuela, se infiere que muchos niños en edad pre escolar no reciben atención.
- Es una situación que podría ser abordada desde una política de fomento de la educación pre escolar, lo que implica ofrecer transporte especial a los niños en edad pre escolar y por supuesto, incrementar el número de profesionales de este nivel.
- Aumentando la cobertura en la educación pre escolar, sin duda, tendría un efecto muy positivo en el nivel de logro en los primeros años básicos de las escuelas de Longaví. Obviamente, este efecto también se proyectaría en los siguientes niveles escolares.

## EDUCACION DE PARVULOS

Encuentro con las Educadoras de Párvulos Jessica Valdés Niño, Coordinadora de este nivel en el DAEM y M. Patricia Cifuentes Herrera, Directora del Jardín Semillita.

### Jessica Valdés Niño describe lo siguiente :

*Falta de descripción*

Hay programas de educación informal que cubren la necesidad: Cash, conozca a su hijo, PMI programa mejoramiento de la infancia, Jardines familiares, Jardines comunitarios. Jessica, esta a cargo de todos estos programas, financiado por la JUNJI.

### Lo positivo :

- ✓ Hay bastante apoyo de los apoderados
- ✓ las educadoras son muy comprometidas con su labor
- ✓ La rotación de personal es mínima o nula
- ✓ Los almuerzos son JUNAEB y JUNJI
- ✓ Algunos vienen en transporte municipal
- ✓ La matrícula viene en incremento.

Le gustaría implementar proyectos científicos, alimentación y nutrición, contar con recursos para implementación, ofrecer más equidad en la educación. Lo referido a capacitación es a distancia y pagada por nosotros.

La escuela está trabajando con un equipo de psicólogas y asistentes sociales.

Hay escuelas que proyectan abrir nuevos jardines y pre y Kinder.

Uno de los graves problemas es la falta de técnicos y asistentes

### Patricia Cifuentes explica algunos de sus principales problemas :

- No tiene tiempo, sólo 14 horas para todas las responsabilidades de dirección, más 30 horas en aula.
- Hay poco personal, además problemas personales y eso entorpece el trabajo.
- Faltan asistentes de aseo y reparaciones. No hay asistentes técnicos.
- Hay escasez de material didáctico, equipamiento e implementación. Llega el mismo material para todos, sin embargo aquí hay más grupos.
- El espacio. Se acaban de cambiar al recinto de la escuela antigua. Nos quieren quitar el patio. Los baños están lejos, no son aptos para niños pequeños, tampoco para las educadoras. Hay una sola oficina para todo: dirección, sala de profesores, atención de apoderados, etc.
- Los almuerzos se dan en las salas porque no hay comedor. Juntaron ambas escuelas y le piden a ella asumir la dirección del área Párvulos de la escuela.
- No hay claridad en la decisión de traspasar todo este recinto para el jardín. Hay muchas dificultades allí. Pero no hay acuerdo entre la directora de la escuela y el funcionamiento del jardín.
- Aquí se trabaja también con niños con todas las dificultades, hasta maltrato.
- Hay un porcentaje que se van a otros lugares, privilegian continuar estudios en otras ciudades.
- Nuestra competencia es la escuela de lenguaje, además hay un Jardín Integra y una escuela particular (Abate Molina) que no cobra matrícula.

## Nivel Educación Básica / Matrícula total : 3.411

Cuadro 11

ESTABLECIMIENTOS	Nº	1º EB	2º EB	3º EB	4º EB	5º EB	6º EB	7º EB	8º EB	Curso Esp	
Anselmo Tapia Loyola	F462	10	15	22	15	14	20	24	15		135
Roberto Tapia Alarcón	F463	2	2	2	1						7
Luis Pereira Iñiguez	G473	8	2	7	6	4	5	6	9		56
María Ambrosia Tapia Méndez	G475	8	16	7	6	10	9	6	5		67
Carlos Montero Jaramillo	G481	10	9	7	6	4	9				52
Dominga Cuellar Ibáñez	G487	5	1	4		3					13
Roberto Opazo Gálvez	F493	15	23	15	20	12	11	15	19		148
Juan Segundo Muñoz Briones	G498	7	12	8	12	10	9	11	6		87
Onofre Vásquez Norambuena	F500	22	18	18	25	20	20	12	13		187
Roberto Muñoz Valdés	G502	0	0	7	2	3	1				13
Juan de la Cruz Domínguez	E534	51	65	68	55	87	101	130	96	15	668
Gabriela Mistral	F536	17	17	18	15	21	23	18	28		177
Paula Jaraquemada	G537	7	9	8	7	6	7	3	4		62
José María Caro	F539	21	22	20	20	25	20	28	32		213
El Carmen	G540	12	12	8	9	10	6				73
Carlos Condell	G542	1	1				3				5
José Miguel Carrera	F543	15	8	11	9	14	17	16	14		104
Marcela Paz	G544	14	13	15	16	13	10	8	8		126
Laura Urrutia Benavente	F545	11	13	15	16	15	17	19	15		140
Francisco Urrutia Urrutia	F546	16	30	33	25	40	57	43	58		333
Manuel Rozas Ariztía	G547	2	2	1		1	2				8
Sofía Vásquez Rebolledo	G549	1	4		1	1					7
Gabriel Benavente Benavente	F550	30	20	24	22	27	31	31	35		243
Ángel Cruchaga Santa María	G553	18	16	16	16	11	8	11	12		128
Pedro Alessandri Vargas	G554	17	22	13	25	19	16	21	25		178
Santiago Bueras Avaria	G555	6	6	9	6	7	10				44
Remberto Carrera Martínez	G743	4	3	1	1						9
Semillita											107
Anexo Arturo Alessandri Palma	C29	1	1	1	3	4	3	2	6		21
<b>TOTALES</b>		331	362	358	339	381	415	404	400	15	3.411

## Nivel Educación Media / Matrícula total : 599

Cuadro 12

ESTABLECIMIENTOS	1º E M	2º E M	3º E M	4º E M	
Laura Urrutia Benavente	18	16	13	17	64
Liceo Arturo Alessandri Palma	165	146	138	86	535
<b>TOTALES</b>	183	162	151	103	599



## DIRECTIVOS Y DOCENTES POR ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

Escuela	Directivos	Docente Técnicos	Docentes
Anselmo Tapia Loyola	1		9
Roberto Tapia Alarcón	1		
Luis Pereira Iñiguez	1		5
Maria Ambrosia Tapia	1		4
Carlos Montero Jaramillo	1		4
Dominga Cuellar Ibáñez			1
Roberto Opazo Gálvez	1		10
Juan Segundo Muñoz	1		5
Roberto Muñoz Valdez	1		
Onofre Vásquez Norambuena	1		12
Juan de la Cruz Domínguez	2	1	31
Gabriela Mistral	1		12
Paula Jaraquemada	1		6
Cardenal José Maria Caro	1		11
El Carmen	1		8
José Miguel Carrera	1		10
Marcela Paz	1		10
Laura Urrutia Benavente	1	1	18
Francisco Urrutia Urrutia	1		14
Hualonco	1		
Sofía Vásquez			1
Gabriel Benavente	1		11
Ángel Cruchaga Santa Maria	1		10
Pedro Alessandri Vargas	1		10
Remberto Carrera			1
Santiago Bueras Avaria	1		4
Semillita	1		4
Arturo Alessandri Palma	2	1	61

Aquí nos encontramos con una excelente idea en funcionamiento; son los microcentros que agrupan a las escuelas Uni o Bi docentes de la comuna, y que en reuniones periódicas revisan e intercambian experiencias para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes. Dos microcentros se encuentran en funcionamiento: Microcentro Travesía y Microcentro Parque Aromo. Nos parece que es una idea replicable en los casos de agrupar a las escuelas de bajos resultados SIMCE con las de buenos resultados, para intercambiar experiencias y procedimientos para replicarlos en cada unidad educativa con las adecuaciones correspondientes.

**DIRIGENTES COLEGIO DE PROFESORES DE LONGAVI**

Al encuentro asisten 4 personas de la directiva comunal. Esta organización existe desde 1984 a la fecha en la comuna. Destacan la gran unidad en momentos de desafíos nacionales. La participación en elecciones es altísima, pero decae en tiempos no eleccionarios. También señalan como antecedente que hay un gran manejo de temas políticos entre los docentes de la comuna.

Han sido protagonistas del último llamado a paralización, por la defensa de la educación pública y el fin del lucro en educación. Acordaron con el municipio que se recuperarían los días y no se harían descuentos en dinero. Esta paralización tuvo un apoyo de 90%, con participación totalmente transversal.

Algunas de las dificultades que observan a nivel docente y en relación con el respaldo de la educación municipal hacia ellos :

- Se reclama que hay demasiados profesores a contrata (sobre 30%) Hay temor en los profesores de perder esa posibilidad de trabajo y eso limita su participación gremial o política.

- Lo que más se escucha como petición es menos horas en aula, para cubrir todos los requerimientos de la función docente.

- Se siente que la municipalización de la educación es el problema, pues todo depende de la autoridad de turno, en cuanto a recursos, trabajo, decisiones técnicas, etc.

- En el tema de la evaluación docente no hay tiempo para dedicarse a ello. En varias escuelas lo han resuelto trabajando juntos.

- Se sienten sobre exigidos. Están permanentemente llenando papeles, informes y documentos. Se les exige completar documentos institucionales por sobre la dedicación a los temas pedagógicos. En escuelas rurales sobre todo se concentra la mayor solicitud de información, pues allí esta la información de las familias, entonces desde diversas áreas y organizaciones les piden información.

- A los profesores se les está dando duro, a través de los medios de comunicación. La responsabilidad es también del MINEDUC y de las universidades que forman docentes. Estas deben asumir su responsabilidad, y no dejar abandonados a los docentes. Muchos profesores se han formado a distancia, llenando libros y evaluaciones por correo. El CPEIP debe ser certificado en todos los cursos que otorga, no así las universidades que son autónomas. Hay claramente un desequilibrio allí.

- En relación con los consejos escolares comentan que hay consejos activos y otros inactivos, los docentes escogen a un representante por unidad para participar allí.

- El clima laboral sienten que esta amenazado, especialmente en el área urbana, donde se aprecia mucha agresión entre los niños. Hace falta una permanencia en el trabajo preventivo y correctivo. En el área rural las cosas están calmadas.

- Sienten que los niños están experimentando que lo que les estamos entregando no les sirve para mañana. Los valores van cambiando, hay un cambio en muchas cosas y debemos estar atentos a eso.

- Les preguntamos si es una alternativa el tema agrícola en los muchachos: ellos perciben que los chicos no están motivados en esos temas sino mas bien en otros: contabilidad, electricidad, mecánica, etc. La mirada esta fuera de la comuna.

**Opinión de cada uno como cierre del intercambio :**

Secretaria : Se sienten realizados con lo que hacen en aula. No obstante, se sienten decepcionados de las políticas educativas comunales, pues no hay equidad entre las escuelas, unas tienen más y otras lo mínimo.

Director : Satisfechos con su labor pero están descontentos por la falta de apoyo de los apoderados en la función educativa. Sienten que se viene desvalorando la profesión.

En la Escuela urbana hay compromiso de los docentes, se les percibe contentos. Pero hay bastante rotación docente y los nuevos están a contrata. Manifiesta lamentación ante fortalezas que se han perdido : respeto, valoración, nos ven de igual a igual (los niños). Nos sentimos desamparados, sin respaldo. No son bien manejados los atropellos.

Presidente : Los Directores son muy activos. Los profesores se preguntan ¿en qué momento hago más? ¿Cómo puedo ordenar todo? Este es el máximo reclamo docente. Por lo demás hay insatisfacción porque se exigen, pero no se cumplen las leyes (ministerio).

La municipalización ha sido nefasta, pues el alcalde de turno pone gente que no necesariamente son técnicos, las decisiones no son pedagógicas, porque el que administra todo es el alcalde.

La calidad de la educación es un problema del sistema, que abarca a la sociedad en su conjunto.

Algo muy destacable es que en la Evaluación Docente los profesores aquí han obtenido una muy buena evaluación. Los datos de las últimas evaluaciones, son los siguientes :

#### EVALUACION DOCENTE

Cuadro 13

	2005	2006	2007
<b>Destacados</b>	1	7	5
<b>Competente</b>	17	53	19
<b>Básicos</b>	19	7	4
<b>Insatisfactorio</b>	1	0 ***	0***

\*\*\*Por Art. 36 ley 20079, 11. Decreto. 92. – Docentes que rechazaron la evaluación.

Otro antecedente de importancia en el caso de la compositiva de la dotación docente, tiene que ver con sus edades. La gran mayoría esta cercana a un promedio de edad alto (entre 55-60 años) Alrededor de un 75% está sobre los 50 años de edad y con 30 años de servicio. Esto debe mover a las autoridades educativas en la dirección de mantener capacitados y actualizados a los docentes para que puedan cumplir de la mejor manera con su labor.

## SINTESIS VISION DAEM

### EQUIPO FINANZAS

Se entrevistó al jefe de finanzas y a la encargada de adquisiciones:

En cuanto a las áreas de funcionamiento en el DAEM-Finanzas:

Adquisiciones-remuneraciones-locales escolares y secretaria contable, cada una con su encargada(o)

Presupuesto es de \$ 3.500 millones aproximadamente

Hay un déficit de 30 millones en lo que se recibe por subvención para pago de sueldos. Nos estamos quedando cortos cada mes. ?

Ingresos fuertes : subvención escolar, otros, bonos, licencias médicas.

Egresos : en personal, en funcionamiento y mantención e inversiones.

#### Debilidades:

- Sobrecarga de trabajo
- Necesidad de nuevas personas para labores que requieren rendiciones mensuales
- No hay jefe DAEM y eso ha creado confusión.
- Internamente no existen manuales de control, no tenemos un organigrama definido y tampoco unos perfiles de funciones.
- Espacio poco adecuado para las funciones, estamos hacinados.
- Falta coordinación de unidades y comunicación.

#### Las cosas que si funcionan:

- En general sienten son gente profesional y capacitada, comprometida, confiable y por lo general hay una buena comunicación.
- Hay gente que tiene mucho tiempo en el equipo y eso da respaldo, referencia para tomar decisiones.
- Las cosas funcionan y se resuelven. Se cumplen las metas.

#### Algunas propuestas:

- Un nuevo edificio o recinto aparece como necesario.
- Perfeccionamiento en informática a todo el personal
- La conformación de un equipo, con quien pensar y mirar el espectro de acciones a cubrir, con quien lograr mirar lo esencial y hacer gestión.
- Un espacio de comunicación, periódico, donde evaluar y proyectar la Misión del DAEM.

## EQUIPO PEDAGOGICO

Entrevistamos a la mayor cantidad de personas en directo y algunos nos respondieron por correo-e a nuestras preguntas.

En cuanto a los impedimentos que expresan:

- Excesiva carga de trabajo
- Dificultades para movilizarse hacia distintos puntos de la comuna.
- Dificultades en la comunicación y falta de claridad en algunos temas.
- El tema político que divide y afecta las funciones profesionales.
- Cuesta la colaboración y el trabajo en equipo, el equipo en toda su amplitud.
- Recursos no cubren todas las necesidades para los programas.

Algunas de las fortalezas que se manifiestan:

- Compromiso, vocación, profesionalismo.
- Profesionales jóvenes con altas expectativas.
- Somos longavianos.
- Equipo competente y bien dispuesto
- Todos perciben que se hacen los mejores esfuerzos por hacer bien la pega. (el trabajo)

Sugerencias que asomaron:

- Claridad de roles, definiendo perfiles de cargo y que se cumplan.
- Capacitación profesional : - informática
  - atención de público
  - relaciones humanas
  - otros
- Mejorar la infraestructura y los elementos tecnológicos.
- Reuniones de equipo para coordinar acciones, mantener relaciones humanas sanas, y contar con un espacio para la reflexión y la autocrítica.

**SIMCE 2007**  
**PUNTAJES NACIONALES**  
**CUARTOS AÑOS**

**PROMEDIOS NACIONALES 4º BÁSICO 2007 Y VARIACIONES 2006-2007**

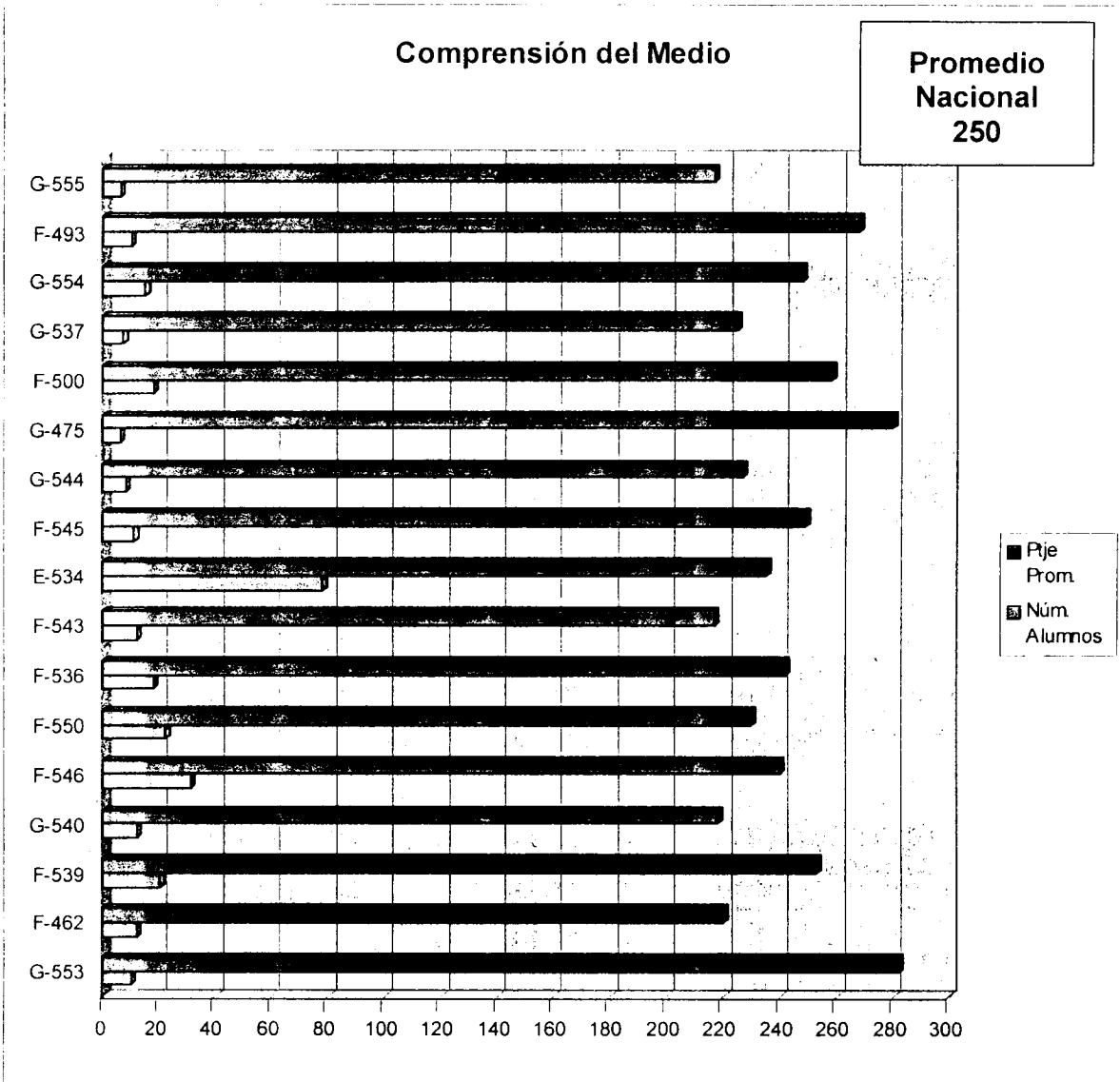
Cuadro 14

<b>SUBSECTOR</b>	<b>PROMEDIO 2006</b>	<b>PROMEDIO 2007</b>	<b>VARIACIÓN 2006 - 2007</b>
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	253	254	• 1
EDUCACIÓN MATEMÁTICA	248	246	• -2
COMPRENSIÓN DEL MEDIO NATURAL	-	250	-

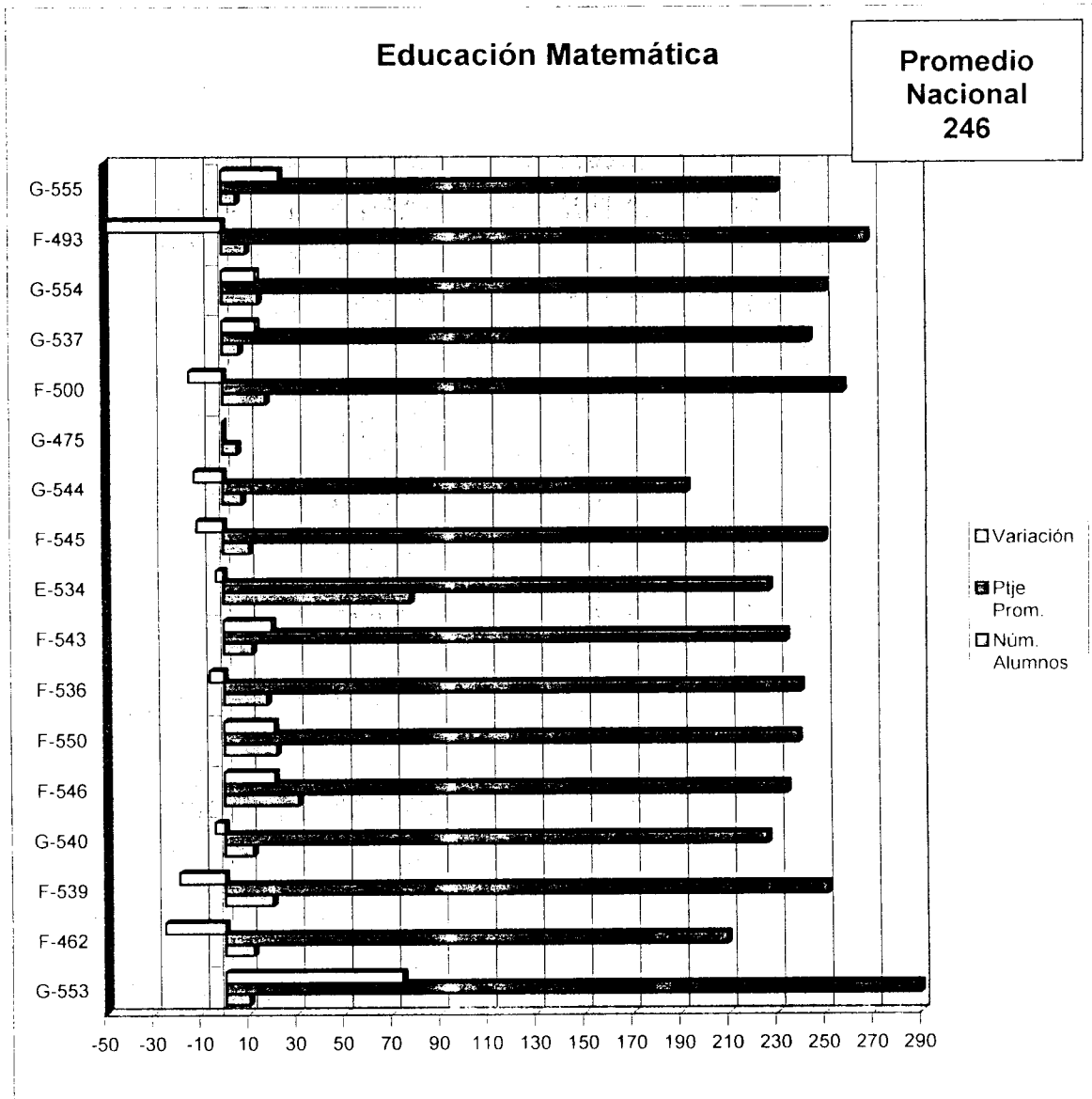
• : Indica que no hubo variación significativa del puntaje promedio.

# RESULTADOS SIMCE 2007

## SIMCE CUARTOS AÑOS COMUNA DE LONGAVI

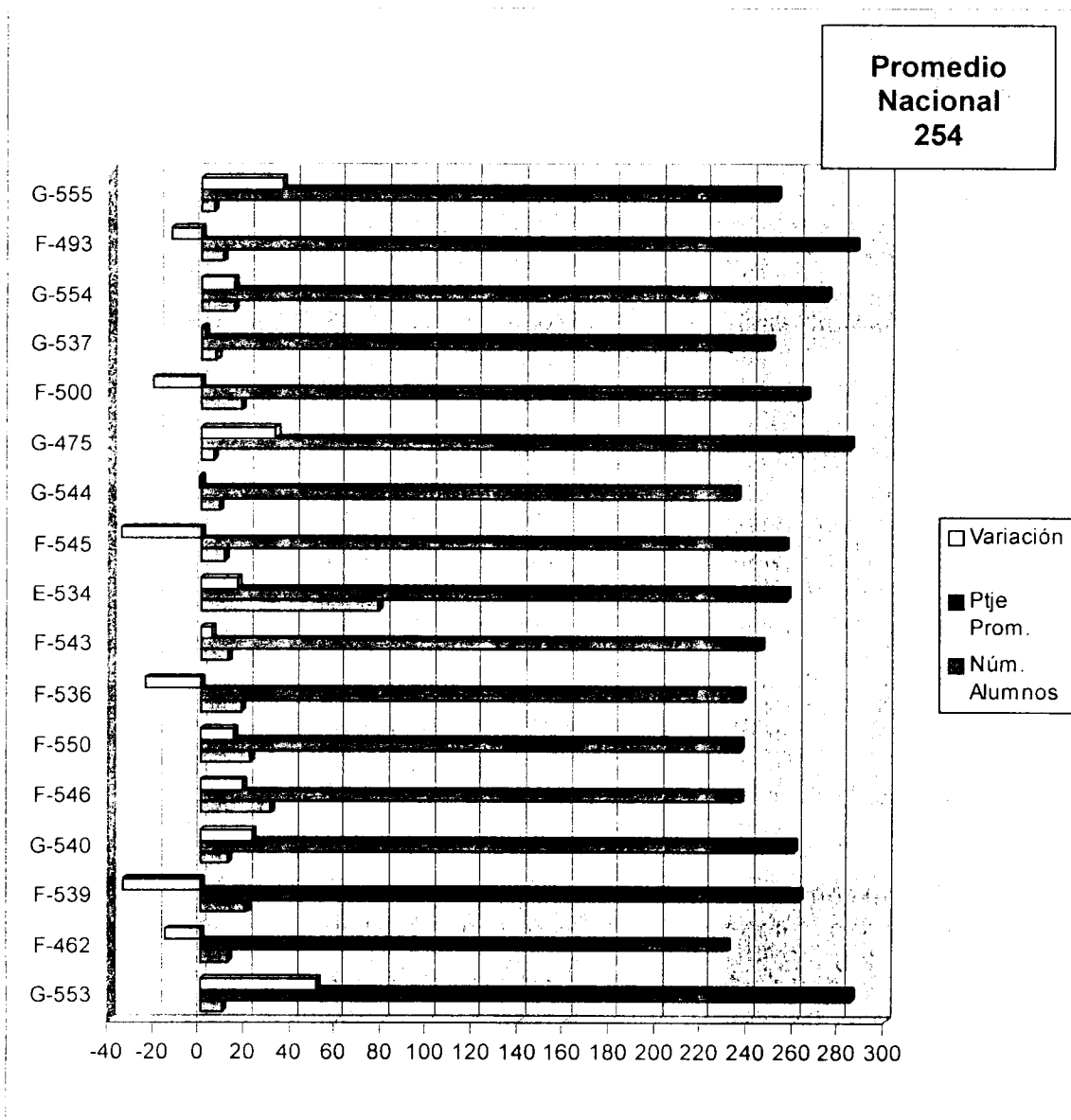


5 Puntajes más altos		5 Puntajes más bajos	
G-553	282	G-537	225
G-475	280	F-462	220
F-493	268	G-540	218
F-500	258	F-543	217
F-539	253	G-555	217



5 Puntajes más altos		5 Puntajes más bajos	
G-553	289	G-555	231
F-493	268	E-534	227
F-500	258	G-540	226
F-539	251	F-462	209
G-554	251	G-544	193





**5 puntajes más altos**

**5 puntajes más bajos**

F-493	<b>286</b>	F-536	<b>237</b>
G-553	<b>285</b>	E-546	<b>236</b>
G-475	<b>284</b>	F-550	<b>236</b>
G-554	<b>274</b>	G-544	<b>235</b>
G-540	<b>260</b>	F-462	<b>231</b>

## INTERPRETACIÓN DE DATOS SIMCE CUARTO BASICO

**Comprensión del medio:** Hay dos escuelas que destacan con puntajes próximos a 280 puntos. Lamentablemente no existe información respecto a la variación con el puntaje anterior. Por otro lado, hay un número mayoritario de escuelas que están bajo el promedio nacional. Incluso 4 de ellas están por debajo de los 220, siendo el promedio nacional 250.

**Lenguaje:** Hay 9 escuelas con variación positiva, entre las que se destaca al escuela F-553, con una variación sobre los 50 puntos. En el lado opuesto, hay 6 escuelas con variación negativa, 4 de los cuales alcanzan más allá de -20. Si a esto agregamos la cantidad de escuelas que están bajo el promedio nacional, se desprende un panorama general de bajos resultados en este sector de aprendizaje que es determinante en el desempeño general de los estudiantes. Sin duda, esto amerita la toma de medidas remediales en el corto y mediano plazo.

**Matemática :** Destaca la notable variación positiva de la escuela F-553 (sobre 70 pts.) y otras 6 escuelas con una variación positiva más moderada. En el otro extremo, escuela F-493 tiene un nivel crítico de variación negativa, sin embargo su promedio es el segundo más alto de la comuna. Hay otras 8 escuelas en menor grado de variación negativa. Es evidente la necesidad de implementar estrategias para remediar estos bajos resultados.

Nos parece apropiado, rescatar las estrategias o los elementos que han favorecido las variaciones positivas importantes en los lugares con excelentes resultados, para introducirlas, con las adaptaciones del caso, en las escuelas que no logran promedios aceptables.(promedio nacional)

Destacamos a la escuela F 553 con variaciones notables en los 2 sectores de aprendizaje que tenían dicho dato. También son destacables los puntajes de las escuelas: G-475, F 493 y G 554.

## OCTAVOS AÑOS

PUNTAJES PROMEDIO NACIONALES 8º BÁSICO 2004 Y 2007  
Y VARIACIONES 2007-2004

Cuadro 15

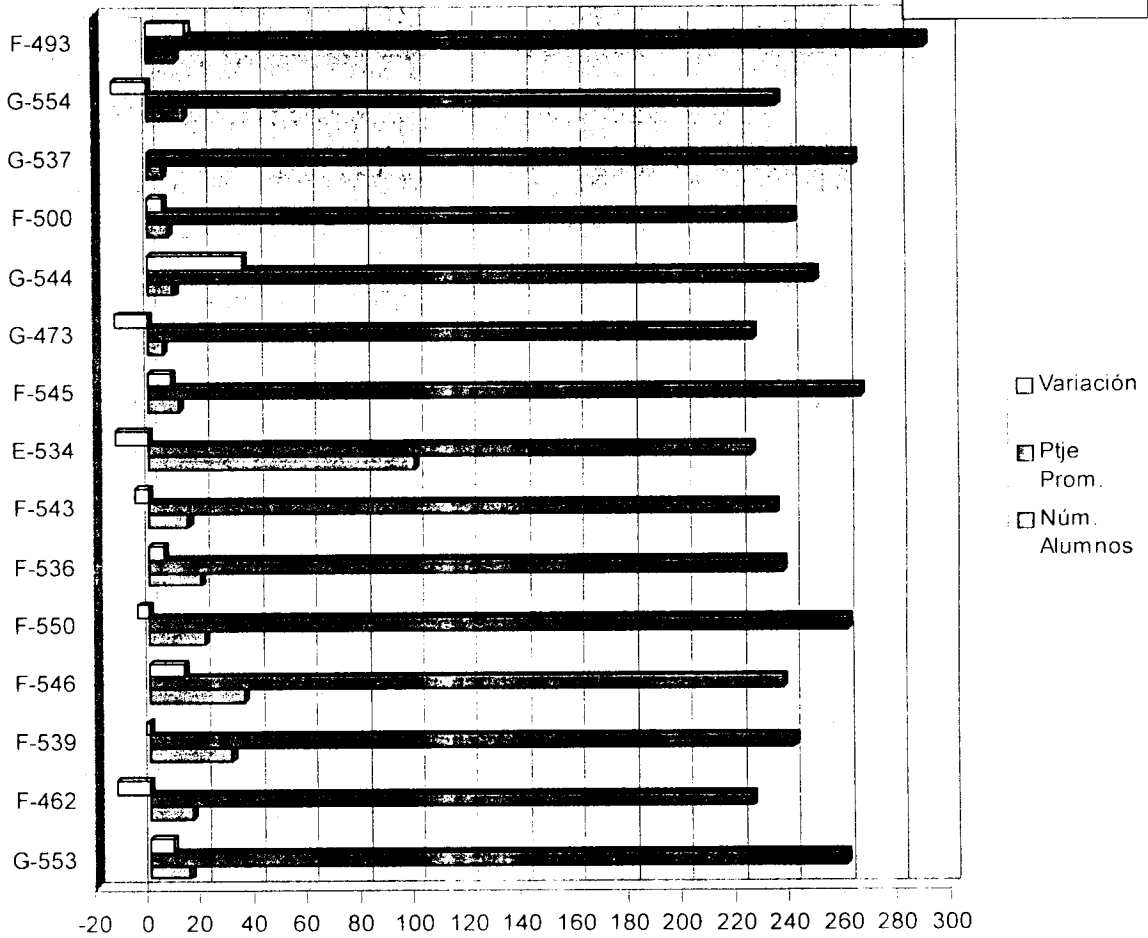
<b>SUBSECTOR</b>	<b>PROMEDIO 2004</b>	<b>PROMEDIO 2007</b>	<b>VARIACIÓN 2007-2004</b>
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	251	253	• 2
EDUCACIÓN MATEMÁTICA	253	256	• 3
ESTUDIO Y COMPRENSIÓN DE LA SOCIEDAD	251	250	• -1
ESTUDIO Y COMPRENSIÓN DE LA NATURALEZA	256	258	• 2

• : Indica que no hubo variación significativa del puntaje promedio.

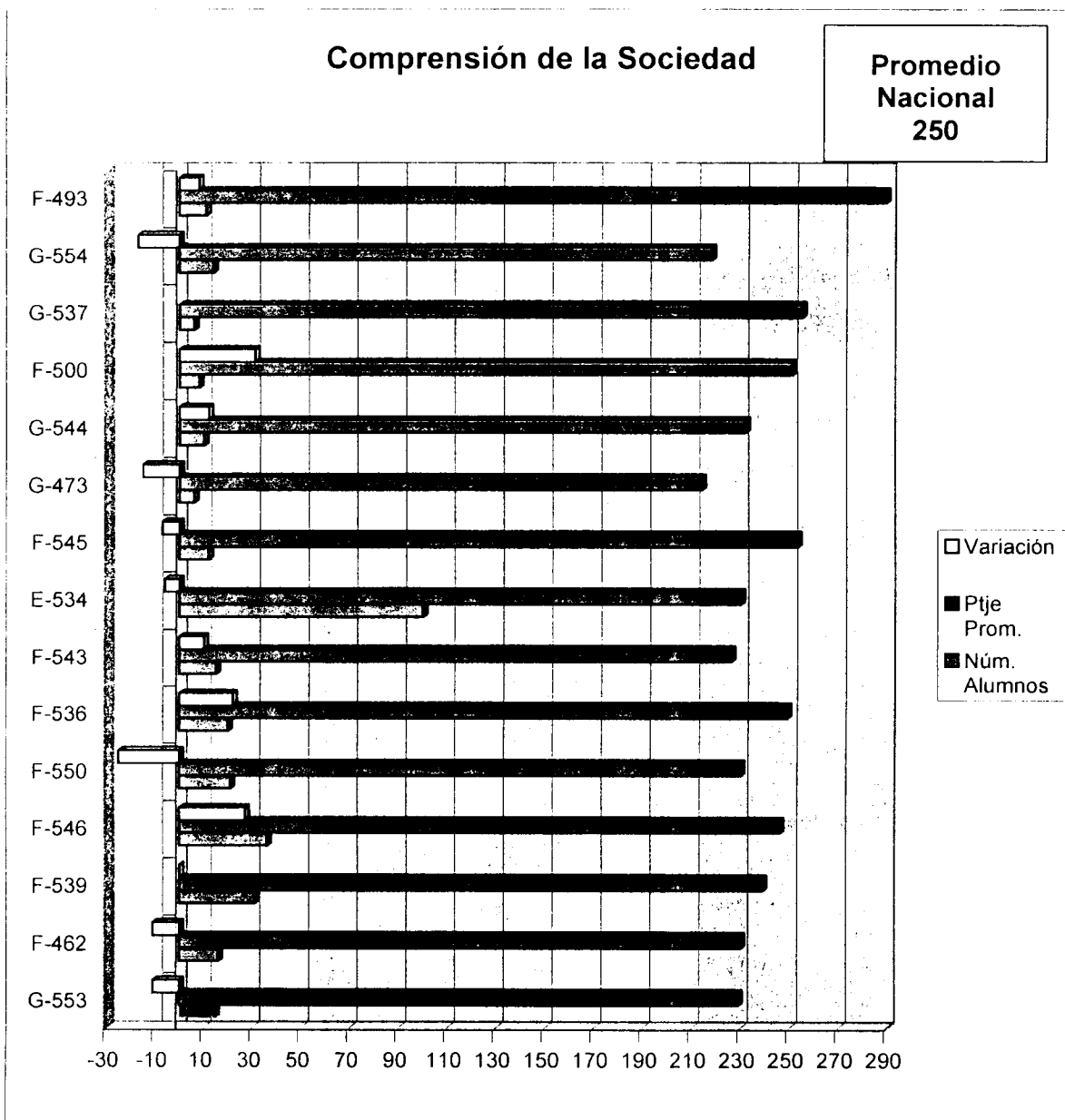
COMUNA DE LONGAVÍ / SIMCE OCTAVOS AÑOS

Comprensión de la Naturaleza

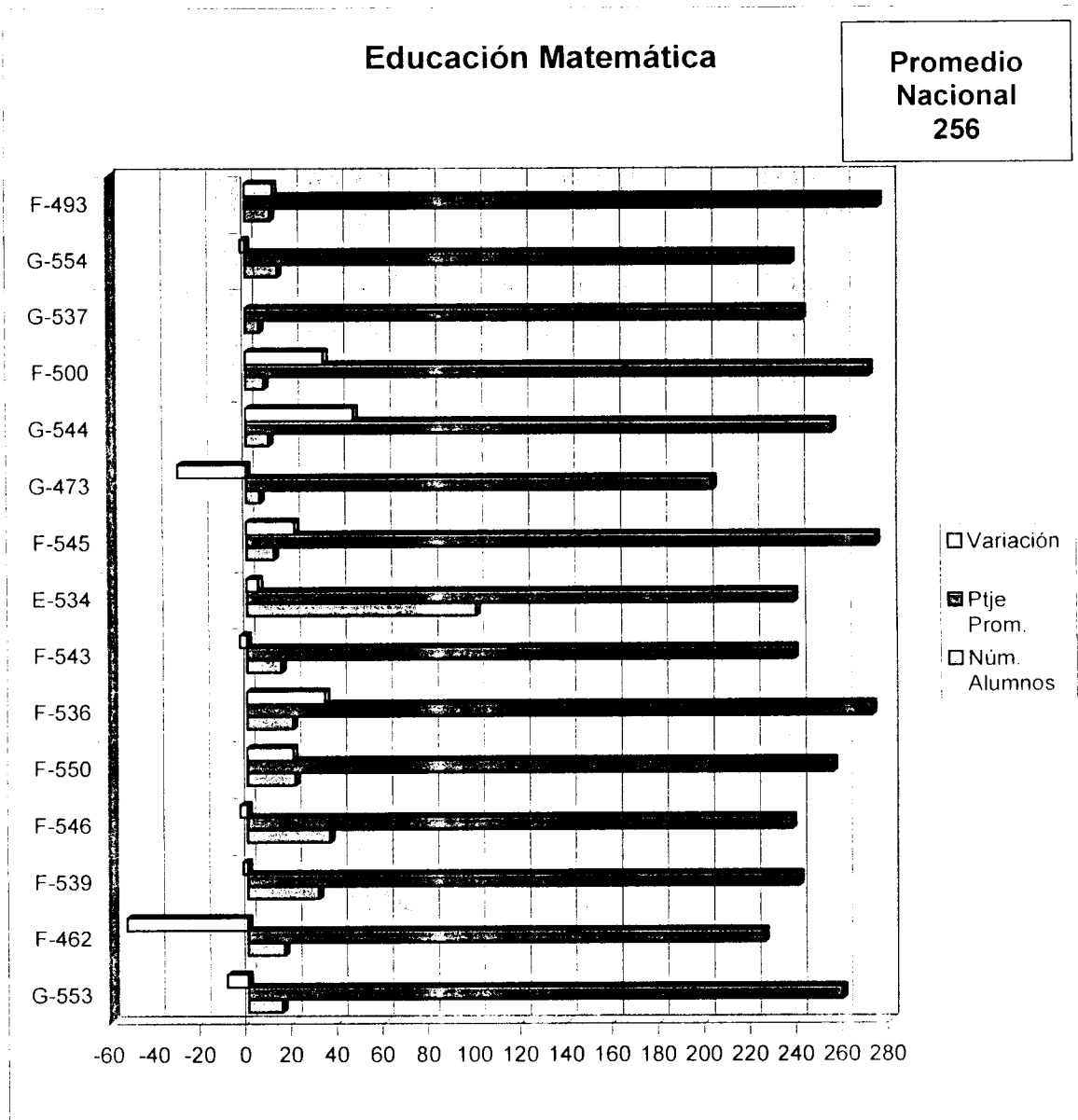
Promedio Nacional  
258



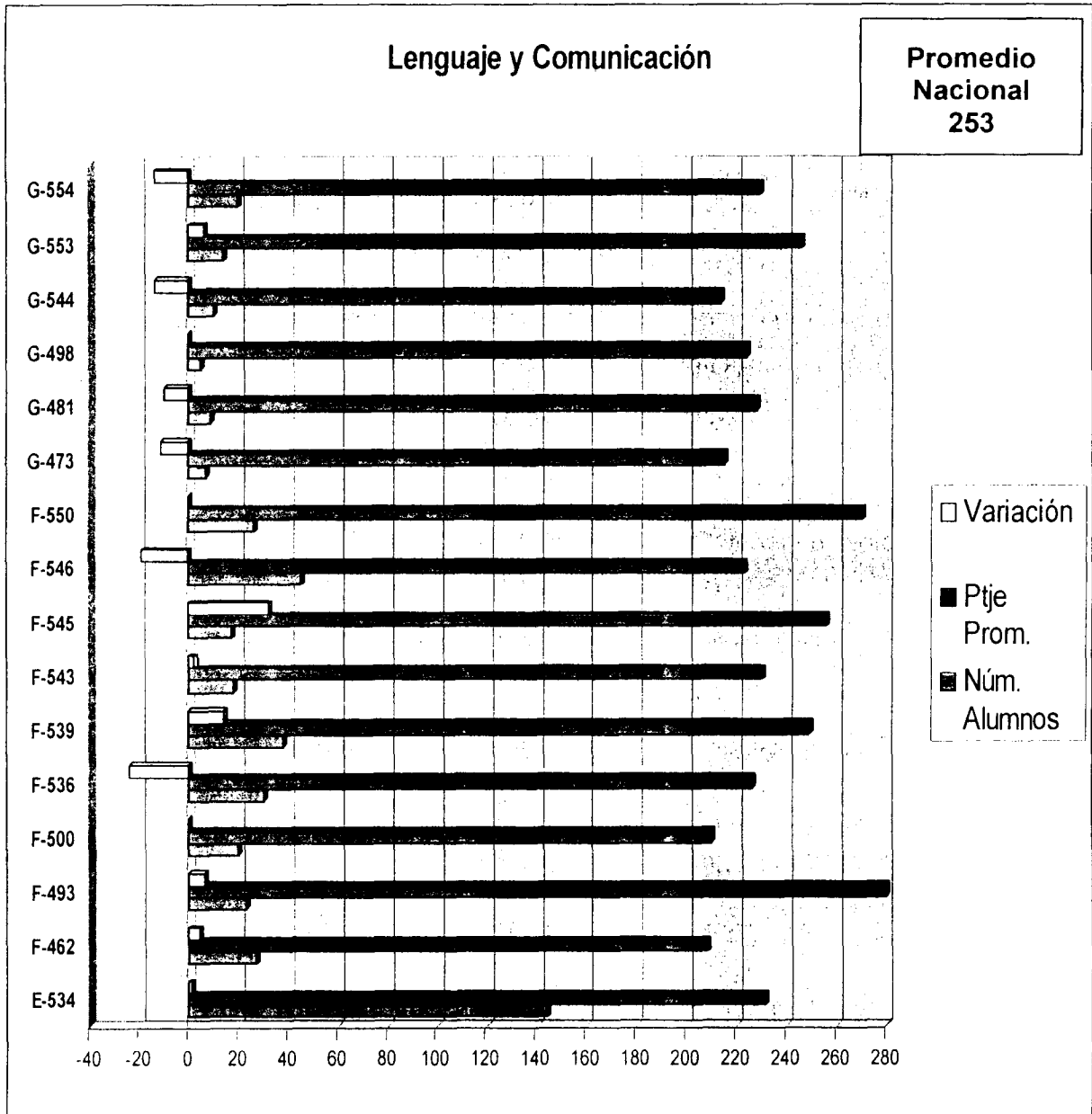
5 puntajes más altos		5 puntajes más bajos	
F-493	290	G-554	235
F-545	266	F-543	234
G-537	264	G-473	226
F-550	261	F-462	225
G-553	260	E-534	225



5 puntajes más altos		5 puntajes más bajos	
F-493	289	E-534	230
G-537	255	G-553	229
F-545	253	F-543	226
F-500	251	G-554	218
F-536	249	G-473	214



5 puntajes más altos		5 puntajes más bajos	
F-493	275	E-534	238
F-545	274	F-546	237
F-536	272	G-554	237
F-500	271	F-462	225
G-553	259	G-473	203



5 puntajes más altos		5 puntajes más bajos	
F-493	<b>286</b>	F-546	<b>228</b>
F-545	<b>260</b>	E-534	<b>225</b>
F-500	<b>260</b>	F-539	<b>224</b>
G-537	<b>256</b>	F-543	<b>222</b>
G-554	<b>246</b>	G-473	<b>215</b>

### **INTERPRETACIÓN DE DATOS SIMCE OCTAVO BASICO**

**Comprensión de la naturaleza** : Se destaca lo logrado por la escuela F-493 (290) y la variación positiva obtenida por la escuela G-544. Se observa una mayoría de escuelas por debajo del promedio nacional.

**Comprensión de la sociedad** : Sobresale en sus resultados la escuela F-493 ( 289 pts.) Se aprecian variaciones positivas en 6 escuelas. Una de ellas lejos por sobre las otras y sobre el promedio nacional. 7 escuelas con variaciones negativas por superar,

**Matemática** : Se destacan 4 escuelas con promedio sobre 260 pts., donde el promedio nacional es 256. Hay una tendencia al alza en los promedios en la generalidad. Con variaciones positivas importantes destacamos a las escuelas: 500, 544, 536. Encontramos una escuela con importante variación negativa (F-462), sobre -50 pts. También se requiere revisión de éste sector en la escuela G-473.

**Lenguaje** : Tenemos algunos promedios sobre el nacional, escapándose notoriamente la escuela F 493. Se aprecian 6 escuelas con una tendencia a la baja. Y en general, la mayoría está por debajo del promedio nacional, con variación negativa o muy mínimamente positiva.

En este nivel se destacan por sus resultados positivos y por su tendencia al alza F 493, F 544 y 500, así como se requiere atención especial a las escuelas con tendencia a la variación negativa (Ej. Escuela F-462 y 473)



**SIMCE 2006 / PUNTAJES NACIONALES**

**SEGUNDO MEDIO**

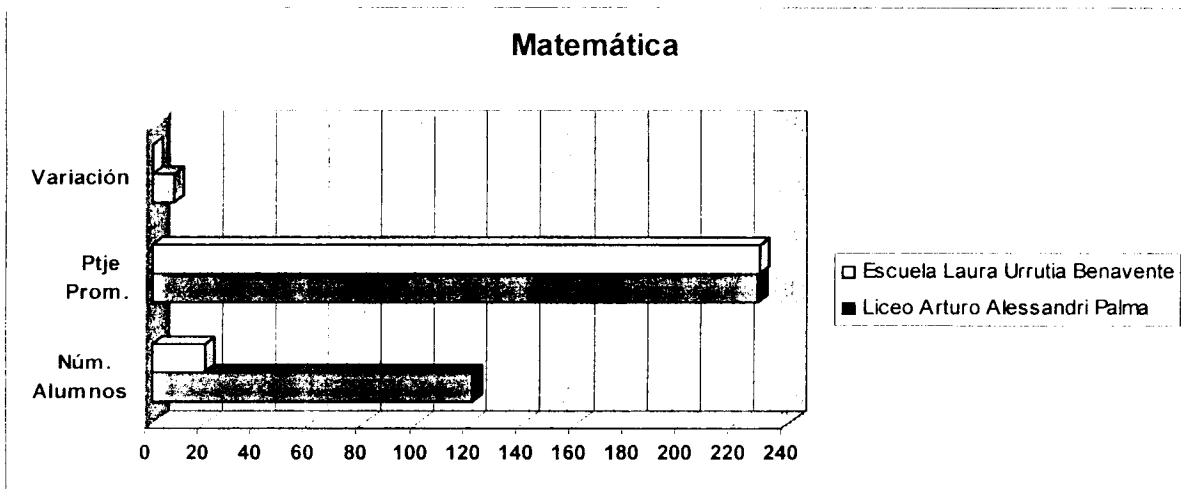
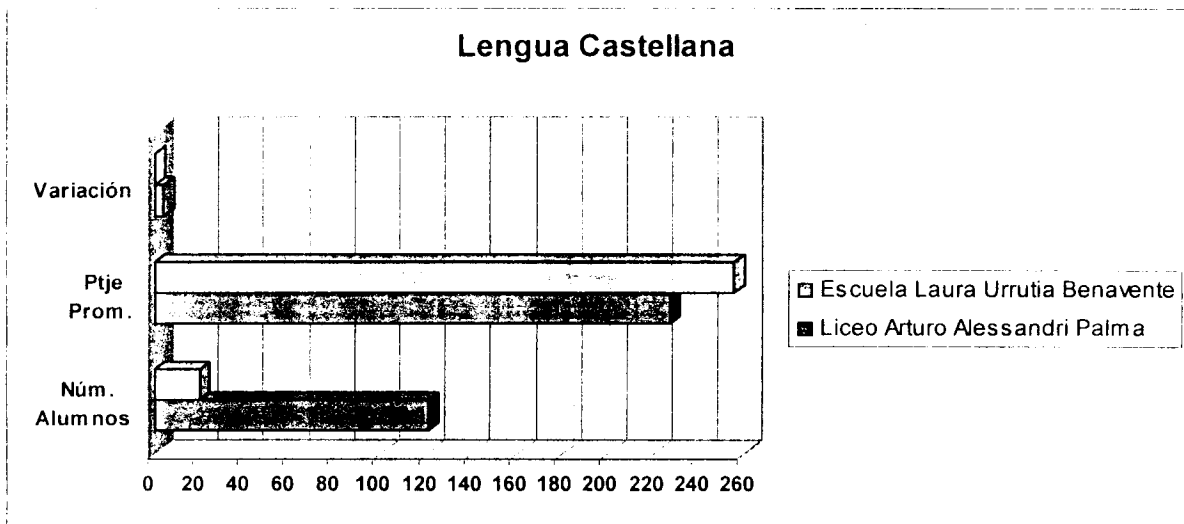
**PROMEDIOS NACIONALES 2006 Y VARIACIONES CON 2003**

Cuadro 16

	PROMEDIO 2003	PROMEDIO 2006	VARIACIÓN
MATEMÁTICA	246	252	↑ 6
LENGUA CASTELLANA Y COMUNICACIÓN	253	254	● 1

**COMUNA DE LONGAVÍ**

Resultados 2do Medio en el año 2006



## INTERPRETACIÓN DE DATOS SIMCE SEGUNDO MEDIO

El liceo urbano presenta variaciones positivas leves, sin embargo aun no alcanza el promedio nacional, encontrándose por 20 puntos bajo en ambos sectores de aprendizaje. En Laura Urrutia, se mantienen los promedios, sin embargo obtiene mejores resultados en un número menor de estudiantes, destacándose un promedio aceptable en Lenguaje y Comunicación. Se hace evidente dedicar esfuerzos a mejorar especialmente en matemática en ambos liceos.

## EDUCACIÓN DE ADULTOS - LONGAVÍ

### Antecedentes generales E. D. A. 2008

Información proporcionada por el Coordinador de Educación Media y E. de A.

Fortalezas :

Acceso material de apoyo  
Apoyo institucional de equipo  
Buena disposición

Vinculación con escuelas y liceos :

La vinculación y trabajo en terreno es insuficiente por el poco tiempo disponible en la coordinación (14 horas)

Aspectos a mejorar :

Trabajo en equipo  
Proyecto institucional validado por los establecimientos

Datos estadísticos:

- 17 centros que imparten esta modalidad
- 514 alumnos matriculados en marzo de 2008
- 8 cursos de tercer nivel Básico
- 13 cursos de primer nivel Medio
- 8 cursos de segundo ciclo medio

Los cursos funcionan bajo el marco legal del decreto 12 y 239 respectivamente

No tenemos antecedentes de los programas de nivelación flexible del Chilecalifica.

**AREA EXTRAESCOLAR Y PROGRAMAS TRANSVERSALES**  
**según decreto 290 del MINEDUC**

Esta área o departamento del DAEM ha movilizado o posibilitado la participación de 2.500- estudiantes durante el año 2008. Están funcionando actualmente alrededor de 190 talleres.

Los profesores en sus horas de colaboración imparten talleres y existen contratados en estos momentos:

- 1 folklorista que cubre 8 escuelas
- 1 profesora de Teatro que cubre 4 escuelas
- 2 profesores de basketball, que cubren entre ambos 10 escuelas.

Las áreas de funcionamiento son:

- Artístico – cultural, funcionan 72 talleres.
- Medio ambiente, funcionan 15 talleres.
- Participación ciudadana, funcionan 22 organizaciones.
- Deporte y recreación, funcionan 84 talleres.
- Plan integral de seguridad escolar

## ***Encuentro con Directores(as) Escuelas de Longaví***

Luego de completar el cuestionario sobre gestión, abrimos el espacio para los comentarios e intercambio en torno a su visión de la educación municipal en general, ampliando la mirada a todos los colegios y liceos de la comuna. Esto es lo que anotamos:

### DIFICULTADES O IMPEDIMENTOS:

- Sienten que la autoridad no se preocupa de la Educación. No se ve una planificación de acciones según funciones, no se prevén situaciones. Profesores dependen del color político del alcalde. Se experimenta un clima laboral malo, hay deslealtad. La sensación es que vamos en un barco sin timón.
- El tiempo es algo que no tenemos. Los jefes técnicos cumplen múltiples funciones sin lograr desempeñarse en lo que les corresponde a cabalidad. Deben cubrir a los que faltan también. Entonces no pueden colaborar en la gestión que sería su rol fundamental.
- Se valora la pauta entregada. Muchos de los directores también son docentes, entonces les falta el tiempo para cubrir todas las funciones y para buscar espacios de encuentro con el equipo docente y directivo.
- La educación municipal esta en crisis. El tema gestión esta mal. Se hacen cambios directivos sin criterios técnicos. Hay problemas de recursos, algunas escuelas se caen a pedazos. El compromiso de quien dirige no se ve. Falta un hilo conductor, entonces cuesta motivarse.
- Todo instrumento debe apuntar a mejorar el aprendizaje de los niños. Cursos multigrados son complicados. No se logra cumplir por completo con los planes de cada curso o cada nivel. El PEI tenemos que hacerlo funcionar.
- Nuestra comuna es rural. Se requiere el compromiso y participación de los padres. No hay apoyo de ellos en general. Esto es una amenaza al desarrollo de la educación.
- Hay un desorden administrativo-financiero en el DAEM, desde este diagnóstico se puede sugerir contratos a nuevos equipos de apoyo, aparte de la SEP.
- Recuperar el rol del docente, la función del maestro. Presentar un presupuesto real e incluido en el PADEM. Considerar en el todas las deudas con los docentes, AFP, Isapres, etc.
- Los padres se vienen convirtiendo más en dificultad que en apoyo
- Analizar en jornadas externas el tema de la función y rol docente. Revisar en detalle lo que están haciendo los docentes pues al parecer seguimos trabajando sobre los mismos errores.
- Fuimos contratados para cumplir labores en las escuelas y cuando salimos a otros lugares a representar a la escuela, no se nos paga nada.

### LO POSITIVO

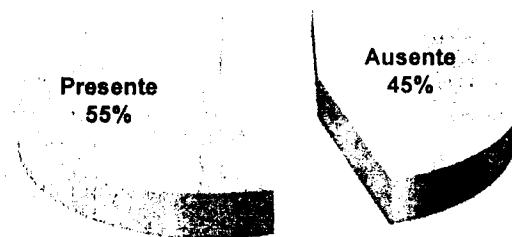
- El compromiso de los docentes, pues la labor de los profesores es fundamental y ellos se la juegan. Los profesores tienen sobre sus espaldas una gran responsabilidad. Es una gran fortaleza.
- El transporte escolar comunal. En este caso necesitamos tener injerencia en la supervisión de esta labor. Son las juntas de vecinos las que están a cargo.

**Encuesta de Indicadores de Gestión**  
**Directores Establecimientos educacionales municipales**  
**comuna Longaví**

Dieciocho Directores respondieron un cuestionario que permite reconocer la existencia de procedimientos e indicadores de gestión institucional en las escuelas en los cuales trabajan. Respondieron "SI" o "NO" en cada pregunta. Si su respuesta es afirmativa debieron describir brevemente en qué consistía su apreciación. De las 74 preguntas que permiten reconocer la existencia o no de los procedimientos, los resultados globales son los siguientes:

Cuadro 17

Presencia de Indicadores de Gestión  
Establecimientos Municipales Comuna Longaví.  
Encuesta a Directores. Agosto 2008



Los directores reconocen, en términos globales, que hay un elevado porcentaje de Indicadores que están ausentes (45%) en los procesos de gestión institucional en los establecimientos educacionales de la comuna de Longaví.

A continuación detallamos las debilidades descubiertas ante la aplicación de la encuesta:

En los detalles de cada indicador por separado los resultados del cuestionario señalan los siguiente:

Indicador	% Presencia
73. Existencia de sistema que mida logros de metas en relación a eficiencia y costos.	0,00
58. Existencia de fórmula para obtener nuevos financiamiento.	5,56
60. Existencia de sistema de control de ingresos (mensualidad). Si, administración	5,56
23. Se usa los perfiles de competencias para la contratación de nuevos docentes.	11,11
24. Existencia sistema de evaluación docente en conformidad a un perfil de competencia.	11,11
25. Existencia de sistema de capacitación referida a competencias docentes.	11,11
62. Existencia de mecanismos para obtener financiamiento para proyecto de mejoramiento.	11,11
74. Existencia de sistema para evaluar resultados financieros y cumplimiento de metas.	11,11
16. Existencia de sistema de evaluación de las capacidades del personal.	16,67
26. Existencia de sistema de término de relación laboral por no cumplimiento de competencia y normativa.	16,67
56. Existencia de sistema de elaboración de presupuesto anual.	16,67
70. Existencia de sistema para evaluar satisfacción de usuarios sobre plan anual.	16,67
27. Existencia de incentivos para el docente.	22,22
57. Existencia de procedimiento de análisis sobre ingresos y gastos.	22,22
22. Existencia de definidos perfiles de competencias docentes conforme el PEI interno	27,78
37. Existencia de procedimientos para diseño de oferta curricular asociadas al PEI .	27,78
59. Existencia de procedimiento de control y de recursos asignados a proyecto.	27,78
38. Existencia de sistema para socializar la oferta curricular.	33,33
45. Existencia de sistema de apoyo a docentes para innovar.	33,33
61. Existencia de procedimiento eficientes para cotización y adquisición de insumos.	33,33
71. Existencia de sistema para conocer valoración de comunidad escolar sobre resultados escolares.	33,33
46. Existencia de procedimiento de apoyo a docentes que ejecuten proyecto.	38,89
64. Existencia de sistema de análisis de resultados que sea conocido y apoyo a tomar decisiones.	38,89
69. de procedimiento para evaluar coherencia entre programas, y las metas y resultados escolares.	38,89
49. Existencia de procedimiento para uso de espacios e infraestructura.	44,44
72. de procedimientos para analizar resultados de planes y proyecto con relación al cumplimiento de metas.	44,44

Los indicadores demuestran, según los directores, nula o muy baja presencia es la inexistencia de sistemas de medición de logros en 29 indicadores, con menos de un 50% de instalación. Entre los mas bajos se encuentra la inexistencia de sistemas de medición de logros en relación con eficiencia y costos en la gestión institucional de los establecimientos educativos, con “cero” presencia. Un 5% de los directores reconocen que en su establecimiento existe mecanismos para la obtención de nuevas formas de financiamiento y control de ingresos mensuales (posiblemente debido a la gratuidad inherente de los sistemas educativos municipales). Sólo un aproximado 10% de los Directores y Directoras reconocen la presencia de mecanismos internos para la contratación de personal docente, de evaluación de perfiles de competencias, de capacitación sobre el perfil profesional, de mecanismos propios de financiamiento y la evaluación de resultados financieros internos y cumplimiento de metas.

Sólo 1 de cada 6 directores (16%) reconoce que en su establecimiento existe un sistema de evaluación de capacidad del personal, un sistema de termino de relación laboral por incumpliendo de competencias y normativas, de un sistema de evaluación de satisfacción de los miembros de la comunidad educativa, elaboración de un plan de gastos anuales y su respectiva evaluación por la comunidad educativa.

**Debilidades****Indicador Docentes:**

Con respecto a la **labor docente**, los directores señalan que reconocen muy baja presencia de procedimientos concretos que defina (*ordenado en secuencia lógica*):

- 1- Perfiles de competencias docentes conforme al PEI interno
- 2- Perfiles de competencias para la contratación de nuevos docentes.
- 3- Sistema de apoyo a docentes para innovar.
- 4- Apoyo a docentes que ejecuten proyecto.
- 5- Sistema de evaluación docente en conformidad a un perfil de competencia.
- 6- Sistema de término de relación laboral por no cumplimiento de competencia y normativa.

**Indicadores Pedagógicos y Curriculares**

En relación con los indicadores de procesos Pedagógicos y Curriculares los directivos de las escuelas municipales de la comuna de Longaví señalan la muy precaria existencia de(*ordenado en secuencia lógica*):

- 1.- Procedimientos para diseño de oferta curricular asociadas al PEI .
- 2.- Sistema para socializar la oferta curricular.
- 3.- Procedimiento para evaluar coherencia entre programas, metas y resultados escolares.
- 4.- Procedimientos para analizar resultados de planes y proyecto con relación al cumplimiento de metas.
- 5.- Sistema que mida logros de metas con relación a eficiencia y costos.

**Indicadores Comunidad:**

En relación con los indicadores de procesos que involucran a la **comunidad educativa**, los directivos de las escuelas municipales de la comuna de Longaví señalan la muy frágil existencia de(*ordenado en secuencia lógica*):

- 1.-Sistemas para evaluar satisfacción de usuarios(comunidad escolar) sobre plan anual.
- 2.-Sistemas para conocer valoración de comunidad escolar sobre resultados escolares.
- 3.-Sistemas de análisis de resultados que sea conocido y apoyo a tomar decisiones.
- 4.-Procedimientos para uso de espacios e infraestructura.(por la comunidad escolar).

**Indicadores Financieros:**

En correspondencia a los indicadores de procesos que involucran a los procesos Financieros, los directivos de las escuelas municipales de la comuna de Longaví señalan la muy débil existencia de (*ordenado en secuencia lógica*):

- 1.- Sistema de elaboración de presupuesto anual.
- 2.- Fórmula para obtener nuevos financiamientos.
- 3.- Mecanismos para obtener financiamiento para proyecto de mejoramiento.
- 4.- Procedimiento de control y de recursos asignados a proyecto.
- 5.- Existencia de procedimientos eficientes para cotización y adquisición de insumos.
- 6.- Existencia de procedimiento de análisis sobre ingresos y gastos.
- 7.- Existencia de sistema de control de ingresos (mensualidad).

8.- Existencia de sistema para evaluar resultados financieros y cumplimiento de metas.

**Fortalezas:**

Indicador	Presencia
20. de procedimiento de rendición de cuenta a la comunidad escolar sobre resultados de aprendizaje y cuenta anual.	100,00
3. de políticas definidas sobre participación de padres.	94,44
13. Existencia de sistema que vele el cumplimiento de roles y funciones profesionales.	88,89
14. Existencia de sistema de comunicación desde la dirección que haga circular la información..	88,89
28. de sistema que hacen posible el trabajo colaborativo entre los profesores para mejorar la calidad del trabajo..	88,89
30. La misión y visión de la escuela está actualizada y son conocidas por los actores.	88,89
1. Existe procedimiento sistemático para conocer realidad de la familia.	83,33
11 procedimientos desde la dirección que permiten que la organización los estamentos actúen con misión compartida.	83,33
44. Existencia de mecanismo para padres y alumnos, estén informados del colegio.	83,33
55. Existencia de sistema de información y control de alumnos.	83,33
65. Existencia de sistema al análisis de resultados académicos.	83,33
5. de procedimientos sistemáticos para conocer a los alumnos.	77,78
7. de política sobre participación de alumnos.	77,78
18. Existencia de mecanismo de comunicación a la comunidad.	77,78
31. Existencia de procedimiento para formular PEI en consonancia con misión y visión.	77,78
33. Existencia de sistema para adecuación del PEI a nuevas necesidades.	77,78
43. Existencia de sistema de apoyo de alumnos en su desarrollo integral.	77,78
50. Existencia de reglamento interno bien aplicado.	77,78
51. Existencia de norma de seguridad e higiene.	77,78
53. Existencia de sistema que contemple de roles y funciones por cargo.	77,78
54. Existencia de sistema de información y control laboral.	77,78
2. sistema para conocer grado de satisfacción de padres y encuestas	72,22
4. de mecanismos de participación de Padres en implementación de política del colegio y Consejo de Comunidad	72,22
19. Existencia de mecanismos para resolver problemas de convivencia entre los actores.	72,22
34. Existencia de sistema para adecuación del plan anual en relación con el PEI.	72,22
40. Existencia de sistemas que vean articulación entre niveles. Si	72,22
41. Existencia de evaluación (periodo) del grado de cumplimiento planificación docente.	72,22
48. Existencia de sistema de mantenimiento y mejoramiento de infraestructura escolar.	72,22

Ordenado de mayor a menor presencia de **Indicador de Gestión**, encontramos un reconocimiento de aproximadamente 3 de 4 Directores en cuanto a la presencia del Indicador evaluado. El análisis en detalle genera las siguientes observaciones:

**Indicadores Curriculares y Pedagógicos :**

Según los Directores, hay poco que mejorar .3 de 4 Directores reconocen la alta presencia de indicadores de gestión directiva (*en secuencia lógica*) con relación a :

- Procedimientos para formular PEI en consonancia con misión y visión.(reuniones mensuales con los subcentros)
- Sistemas para adecuación del PEI a nuevas necesidades (por lo general los Directivos lo reconocen por la existencia de reuniones y/o talleres de los microcentros, mensual, semestral o anual)
- Sistemas para adecuación del plan anual en relación con el PEI ( los Directivos lo reconocen por la existencia de reuniones del equipo técnico (EGE) a principio de año, semestral, trimestral y/o mensual, incluyendo a cada docente)
- Sistemas que coordinen articulación entre niveles. (por medio de reuniones quincenales de planificación integradas entre Ciclos , Niveles y Subcentros)



- Sistemas que contemplen definición de roles y funciones por cargo. (por medio de Reglamento Interno y/o de Convivencia)
- Evaluación (periodo) del grado de cumplimiento planificación docente. ( por supervisión en el aula, pautas de presentación y control. Análisis de resultados académicos, reflexión de planificaciones y/o consejo de evaluación. Período generalmente semestral)
- Procedimientos sistemáticos para conocer a los estudiantes( por medio de Consejos de cursos, fichas de matrículas , pedagógica y de diagnóstico, cuestionarios, entrevistas. Incluyendo hoja de vida del estudiante). Generalmente no se señala la periodicidad.
- Sistemas de apoyo al estudiante en su desarrollo integral. (Se señala por medio de la presencia de JUNAEB, Programa de Integración, PAE, Orientación educacional-Profesor Jefe, Talleres JEC, adecuaciones curriculares, PIE, programas extraescolares)
- Políticas sobre participación de los estudiantes. (Consejo de Curso, Consejo Escolar, Centro de Alumnos, Talleres JEC, encuentros)
- Sistemas de análisis de resultados académicos. (SIMCE, reuniones de microcentros - semestrales generalmente- guías de autoevaluación, revisión y tabulaciones)
- Sistemas de información y control de alumnos (reglamento de convivencia interna, cuaderno de salida, leccionario, libro de clases, ficha escolar)
- Reglamento interno bien aplicado. (Reglamento interno)

### **Indicadores Docente.**

Según los Directores, hay poco que corregir. Un 75% de los Directores reconocen la alta presencia de indicadores de gestión directiva en relación a :

- Sistema que vele el cumplimiento de roles y funciones profesionales (firma de libros, bitácora, reglamento de convivencia, consejo de profesores, misma dirección de escuela, análisis orales, estatuto docente)
- Sistema de comunicación desde la dirección que haga circular la información. (Comunicado interno, Consejo de Profesores, reuniones Centro de Padres, comunicaciones orales y escritas, informativos, reunión equipo gestión, conversaciones informales, cuaderno de mensajes, citas)
- Sistema que hacen posible el trabajo colaborativo entre los profesores para mejorar la calidad del trabajo.(Reuniones de microcentros, Consejos de Profesores, Talleres de Reflexión)
- Procedimientos desde la dirección que permiten que la organización los estamentos actúen de acuerdo a una misión compartida. (Reuniones de microcentros, Consejos de Profesores, Talleres de Reflexión)
- Sistemas de información y control laboral (libro de firmas, registro de salida).

Aún siendo alta la presencia de estos indicadores, varios Directores no señalan explícitamente qué mecanismos internos están operando para que quede registro de estos indicadores.

**Indicadores Comunidad**

Según los Directores, hay poco que corregir. Tres de cada cuatro Directores reconocen la alta presencia de indicadores de gestión directiva en relación a :

- Procedimientos de rendición de cuenta a la comunidad escolar sobre resultados de aprendizaje y cuenta anual. (cuenta pública anual, reuniones de apoderados)
- Políticas definidas sobre participación de padres. (Reglamento interno, consejo escolar 3 a 4 veces al año, Centro de Padres participativos)
- La misión y visión de la escuela está actualizada y es conocida por todos los actores. (Desarrollo y evaluación del PEI, lectura en una asamblea 1 vez al año, diarios murales)
- Procedimientos sistemáticos para conocer realidad de la familia. (Reuniones mensuales, trimestrales, ficha de matrícula, entrevistas orales informales)
- Mecanismos para que padres y estudiantes, se mantengan informados de actividades en la escuela o liceo. (Reuniones, talleres, boletines, informes educacionales, reuniones centro de padres, entrevistas)
- Mecanismos de comunicación a la comunidad. (rol del Director, visitas del Alcalde, entrevistas personales, reuniones Centro de Padres, con Junta de Vecinos, comunicaciones escritas por medio de estudiantes)
- Normas de seguridad e higiene. (Apoyo Mutua de Seguridad, Operación DEYSE, Reglamento interno)
- Sistema para conocer grado de satisfacción de padres y encuestas (ficha matrícula, reuniones de apoderados)
- Mecanismos de participación de Padres en implementación de política del colegio y Consejo de Comunidad escolar.(Consejo escolar, Centro de Padres, Elaboración de PEI)
- Mecanismos para resolver problemas de convivencia entre los actores. (Reglamento de Convivencia, conversaciones informales, diálogo)
- Sistemas de mantención y mejoramiento de infraestructura escolar (apoyo del Centro de Padres, Ley de Fondo mantenimiento de Establecimientos Escolares).

Se reconoce la existencia de procedimientos sistemáticos, sin embargo, varias respuestas no tienen la profundidad y no aclararan qué tipo de indicadores concretos permiten que exista un registro objetivo para un análisis de mayor profundidad.

## ENCUENTRO CON DOCENTES

Nos reunimos con docentes de la escuela urbana y liceo, y recibimos encuestas de percepción de otras escuelas. En el encuentro personal solicitamos a los docentes dos acciones, que para nosotros revestían importancia en términos de ofrecernos información para ingresar al diagnóstico que servirá de base al desarrollo y armado del nuevo PADEM para el año 2009.

La primera acción consistía en completar un formulario de encuesta con la valoración que tienen como docentes de las funciones directivas y de las jefaturas técnicas en su respectiva escuela o liceo.

La segunda acción consistió en un intercambio en grupos en relación a diferentes áreas temáticas relacionadas con la misión educativa que les compete y sus percepciones al respecto. Este informe pasamos a detallarlo, completando con los comentarios que ellos realizaron luego en plenario, finalizado el trabajo en grupos.

Los temas de mayor relevancia en cada área temática expresado en el intercambio fueron:

PEI	Proyecto bien organizado pero que no se lleva a cabo por completo, por ej. en lo valórico no se esta aplicando. Se considera más bien una formalidad, un texto de escasa identidad propia y más bien lejana a la comunidad.
RECURSOS MATERIALES y PEDAGOGICOS	Materiales insuficientes. Muchos materiales subutilizados, en mal estado u obsoleto. El tema de los recursos en general se percibe como uno de los grandes nudos. No cumplen con estándares para brindar una educación de calidad. Por ej. salas de informática con equipos obsoletos, cantidad y variedad de textos insuficientes, inexistencia de laboratorios de ciencia, iluminación inadecuada, falta de sistemas de calefacción. Acceso a nuevos recursos se ve complicado.
COMUNICACIÓN DOCENTE/APODERADO	Se manifiesta falta de compromiso y apoyo hacia la labor educativa de parte de los apoderados. Se deben desarrollar mejores vías de comunicación para armonizar todos los estamentos.
CLIMA ORGANIZACIONAL	Se experimentan dificultades debido a que hay funciones que no se están cumpliendo o están indefinidas. Están experimentando importantes dificultades con la disciplina escolar, también en las relaciones entre pares, conflictos que no se enfrentan.
RESOLUCION DE CONFLICTOS	Se experimenta un importante grado de agresividad en los estudiantes y ante esto se registra desamparo y falta de resolución. Las estrategias de resolución de conflictos son inexistentes o bien no consiguen modificar conductas. Los reglamentos deben ser consensuados.
GRADO DE SATISFACCION PROFESIONAL	Se vivencia desmotivación ante la falta de reconocimiento y frustración debido a la falta de interés de los estudiantes y el escaso apoyo de los apoderados y también de los directivos. Se extrañan incentivos.
PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	Se ha convertido en un desafío personal más que una responsabilidad de la autoridad. Depende de los recursos de cada uno. Se aspira a un perfeccionamiento permanente, presencial, que apunte a mejorar el aprendizaje y que sea financiado por las autoridades educacionales del país.
TRABAJO EN EQUIPO	Escaso trabajo en equipo. Débil, espontáneo, mínimo, casi reducido al consejo de profesores.
OTROS	Se reclama el pago de los sueldos de acuerdo a lo que dice la ley y el pago de deudas pendientes y el pago de horas por competencias o campeonatos. Se pide el fin de la municipalización.

### Análisis de la Encuesta de Satisfacción Institucional.

Se aplicó una encuesta que mide el grado de satisfacción de los docentes, aproximadamente 70 docentes de 15 establecimientos educacionales, pertenecientes a la Municipalidad de Longaví, en las áreas de: Competencias Directivas de liderazgo pedagógico, Competencia en cuanto al Manejo de Personal, Competencia propias del Área Directiva, Competencias en el área pedagógica. A su vez también en las mismas áreas al equipo técnico Pedagógico.

Los puntajes se gradúan desde 1 (más insatisfactorio) a un máximo de 4 (alto grado de satisfacción) sobre el indicador. Los promedios siguientes indican:

- de 1 a 2,9 : Su instalación es inexistente, se usa escasamente. Índices de insatisfacción importantes
- de 3 a 3,5 : niveles de satisfacción aceptables, pero disconformes con varios aspectos de gestión.
- Superiores a 3,5 : niveles de satisfacción importante con la gestión, que solo requiere mejoras en dimensiones específicas.

#### Resultados:

En general, se constata que el grado de satisfacción de los docentes encuestados es de nivel aceptable, pero están disconformes con varios aspectos de la gestión institucional del Cuerpo Directivo. Siendo el puntaje global obtenido de solo 3,1; levemente sobre 3 lo que indicaría un moderado grado de satisfacción.

El grado de satisfacción en las diferentes áreas se acompaña de los siguientes cuadros con sus respectivos análisis.

#### 1.-Competencias Directivas Área Liderazgo Pedagógico:

N°	Pregunta	
79	Está al día en cuanto a las tendencias pedagógicas actuales	3,4
84	Cuenta con información actualizada respecto de los logros de aprendizaje de los alumnos	3,1
90	Posibilita y apoya la innovación pedagógica	3,2
104	Cuenta con información pertinente acerca de las características del alumnado del establecimiento	3,5
	Promedio	3,3

El promedio de 3,3 indica que los profesores y profesoras demuestran un nivel aceptable de satisfacción sobre las capacidades directivas en relación con el rol de líder pedagógico. En especial sobre contar con información pertinente acerca de las características de alumnado de los establecimientos. Lo que demostraría en aspectos generales una fortaleza de la dirección en este tema.

No se visualiza aspectos negativos por parte de los directores en esta área del quehacer pedagógico.

**2.- Competencias Directivas Área Manejo de Personal:**

N°	Pregunta	
80	Conoce el potencial de su personal	3,2
81	Valora debidamente el personal de la institución	2,9
82	Fomenta el trabajo en equipo	3,4
94	Considera las capacidades de las personas cuando asigna responsabilidades	3,3
95	Consulta y escucha antes de tomar una decisión importante	3,4
97	Promueve buenas relaciones humanas con los miembros del establecimiento	2,9
101	Facilita el trabajo educativo en el establecimiento, actuando con flexibilidad administrativa	3,3
102	Asegura las condiciones para que se resuelvan los conflictos y problemas que surgen entre el personal	2,8
103	Estimula al personal para que establezca metas propias y coherentes con las de la institución	3,1
106	Organiza las actividades de los docentes en función de las prioridades y metas de la institución	3,2
	<b>Promedio</b>	<b>3,1</b>

El Grado de satisfacción del personal docente en esta área obtiene un puntaje de 3,1 lo que nuevamente indica un nivel aceptable, pero aún con un margen importante de mejora. Sin embargo hay 3 puntos que entran en la categoría de insatisfactorio, que son la valoración del personal de la institución (2,9), la promoción de buenas relaciones humanas entre los miembros del establecimiento (2,9) y en especial el aseguramiento de condiciones para que se resuelvan los conflictos internos (2,8). Como fortaleza se manifiesta el trabajo en equipo y el consultar antes de tomar decisiones importantes (ambos con 3,4). En un punto intermedio se ubica el considerar las capacidades de las personas para asignar responsabilidades. (3,3)

**3.-Competencias Directivas Área Directiva:**

N°	Pregunta	
77	Evalúa y mide periódicamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	2,8
78	Ejerce una gestión institucional orientada hacia los beneficiarios (alumnos, apoderados y comunidad)	3,2
83	Evalúa los logros y resultados obtenidos por la institución	3,0
86	Genera en los integrantes de la comunidad educativa identidad y compromiso con el Proyecto Educativo	3,3
87	Organiza actividades para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo	3,1
88	Comunica consistentemente a los profesores los valores que propone el Proyecto Educativo Institucional	2,9
89	Transmite a los profesores la responsabilidad que cada cual tiene por los resultados del establecimiento	3,3
91	Utiliza mecanismos de control y evaluación de los procesos de la organización escolar que le corresponde	2,8
92	Se responsabiliza por los resultados de gestión del establecimiento	3,3
93	Informa periódicamente a los profesores de los resultados de la gestión organizacional	3,0
96	Toma las decisiones basándose en la evaluación de resultados obtenidos	3,3
98	Actúa como líder de la comunidad escolar	3,0
99	Lidera efectivamente las reuniones (apoderados, profesores) que son de su competencia	3,0
100	Manifiesta altas expectativas a los integrantes de la comunidad educativa	3,1
105	Estructura su tiempo, de acuerdo a las prioridades y metas del establecimiento	3,2
	<b>Promedio</b>	<b>3,1</b>

En esta área existe un grado aceptable de satisfacción con las competencias directivas según lo percibido por los docentes, de igual medida que las categorías anteriores (3,1). Los ítems con mayor nivel de satisfacción están en generar en los integrantes de la comunidad una identidad y compromiso con el Proyecto Educativo, transmitir hacia profesores y profesoras responsabilidad por los resultados, asumir la responsabilidad por resultados en la gestión y tomar decisiones acorde a la evaluación de resultados obtenidos, todos con ponderación de 3,3. Sin embargo, aún hay un amplio margen para superar. Por otra parte, las puntuaciones

insatisfactorias se dan en: comunicar consistentemente a los profesores los valores del Proyecto Educativo y en especial los más bajos (2,8) en evaluar periódicamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales y la utilización de mecanismos de evaluación y control de los procesos de organización escolar que le corresponde. En resumen, hay un amplio margen de superación de las competencias directivas en esta área.

#### 4.- Competencias del Equipo Directivo en liderazgo pedagógico:

N°	Pregunta	
109	Están al día en cuanto a las tendencias pedagógicas actuales	3,3
114	Cuenta con información actualizada respecto de los logros de aprendizaje de los alumnos	3,0
120	Posibilita y apoya la innovación pedagógica	3,2
134	Cuenta con información pertinente acerca de las características del alumnado del establecimiento	3,3
Prom edio		3,2

En esta área existe un mayor grado de satisfacción de los docentes en el ámbito de las competencias profesionales del equipo directivo. Los 4 ítems de esta categoría están sobre el promedio de satisfacción. Los más destacados son: que el equipo directivo cuenta con la información pertinente acerca de las características del alumnado de los establecimientos consultados y estar al día en las tendencias pedagógicas. Sin embargo, sobre el ítem de contar con información actualizada respecto a los logros de aprendizajes de los estudiantes, está en el límite de la insatisfacción general. Es importante considerar que aún hay un amplio margen de mejoramiento de estas competencias de los equipos directivos, ya que no alcanzan indicadores de satisfacción destacados.

#### 5.- Equipo Directivo, Manejo de Personal.

N°	Pregunta	
110	Conoce el potencial de su personal	3,2
111	Valora debidamente el personal de la institución	3,2
112	Fomenta el trabajo en equipo	3,4
115	Estimula el buen desempeño profesional y el trabajo de calidad	3,2
124	Considera las capacidades de las personas cuando asigna responsabilidades	3,2
125	Consulta y escucha antes de tomar una decisión importante	3,1
127	Mantiene buenas relaciones humanas con los miembros del establecimiento	2,8
131	Facilita el trabajo educativo en el establecimiento, actuando con flexibilidad administrativa	3,0
132	Asegura las condiciones para que se resuelvan los conflictos y problemas que surgen entre el personal	2,8
133	Estimula al personal para que establezca metas propias y coherentes con las de la institución	3,0
136	Organiza las actividades de los docentes en función de las prioridades y metas de la institución	3,1
Prom edio		3,1

En esta área también existe un moderado grado de satisfacción por parte de los profesores (promedio de 3,1), siendo la puntuación más alta el ítem que dice relación con el Fomento del trabajo en equipo. Las puntuaciones más bajas que caen en el rango de lo insatisfactorio las encontramos en: mantener buenas relaciones humanas con los miembros del establecimiento y

asegurar las condiciones para que se resuelvan los conflictos entre el personal (2,8). En términos generales aún hay bastante que realizar sobre manejo de personal por parte de los equipos directivos en la mayor parte de los establecimientos educacionales.

#### 6.- Equipo Técnico, Área Competencias Directivas:

N°	Pregunta	
107	Apoya el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	3,2
108	Ejerce una gestión institucional orientada hacia los beneficiarios (alumnos, apoderados y comunidad)	3,2
113	Apoya el proceso de evaluación de los logros y resultados obtenidos por la institución	3,2
116	Promueve en los integrantes de la comunidad educativa identidad y compromiso con el Proyecto Educativo	3,3
117	Organiza actividades para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo	3,2
118	Comunica consistentemente a los profesores los valores que propone el Proyecto Educativo Institucional	3,0
119	Transmite a los profesores la responsabilidad que cada cual tiene por los resultados del establecimiento	3,5
121	Utiliza mecanismos de control y evaluación de los procesos de la organización escolar que le corresponden	3,1
122	Assume su grado de responsabilidad por los resultados de gestión del establecimiento	3,2
123	Apoya al director en el proceso de información a los profesores de la gestión organizacional	3,1
126	Toma las decisiones basándose en la evaluación de resultados obtenidos	3,1
128	Actúa en concordancia con los lineamientos de la dirección	3,1
129	Lidera efectivamente las reuniones que son de su competencia	2,9
130	Manifiesta altas expectativas a los integrantes de la comunidad educativa	3,0
135	Estructura su tiempo, de acuerdo a las prioridades y metas del establecimiento	3,1
	Prom edib	3,1

Igualmente en esta área existe una moderada percepción de logro por parte de los docentes hacia el equipo técnico (3,1). Se puede definir como suficiente. Singularmente el ítem que se destaca de sobremanera es el transmitir a los profesores la responsabilidad que cada cual tiene por los resultados del establecimiento. La mayoría de los procesos de liderazgo del equipo técnico profesional son moderados, según los docentes. El ítem que demuestra claro rasgo insatisfactorio es la capacidad de liderar las reuniones que son de su competencia. (2,9).

#### 7.- Equipo Técnico, Competencias Pedagógicas.

N°	Pregunta	
139	Está al día en cuanto a las tendencias pedagógicas actuales	3,2
144	Cuenta con información actualizada respecto de los logros de aprendizaje de los alumnos	3,2
150	Posibilita y apoya la innovación pedagógica	2,9
164	Cuenta con información pertinente acerca de las características del alumnado del establecimiento	3,4
	Prom edib	3,2

Los profesores perciben un aumento moderado de ésta área de competencia del equipo directivo, con respecto a otras áreas. Sin embargo reconocen una amplia satisfacción en el ámbito de la información pertinente sobre las características de los estudiantes de los establecimientos educacionales (3,4). Sin embargo el apoyo a la innovación pedagógica es claramente el punto más insuficiente de logro de equipo directivo.

**8.- Equipo Directivo. Manejo de Personal.**

N°	Pregunta	
140	Conoce el potencial de su personal	3,2
141	Valora debidamente el personal de la institución	3,0
142	Fomenta el trabajo en equipo	3,0
145	Estimula el buen desempeño profesional y el trabajo de calidad	2,9
154	Considera las capacidades de las personas cuando asigna responsabilidades	2,9
155	Consulta y escucha antes de tomar una decisión importante	2,7
157	Mantiene buenas relaciones humanas con los miembros del establecimiento	2,8
161	Facilita el trabajo educativo en el establecimiento, actuando con flexibilidad administrativa	2,9
162	Asegura las condiciones para que se resuelvan los conflictos y problemas que surgen entre el personal	2,7
163	Estimula al personal para que establezca metas propias y coherentes con las de la institución	2,8
166	Estructura su tiempo, de acuerdo a las prioridades y metas del establecimiento	2,7
Promedio		2,9

La tendencia de los profesores se inclina en señalar que hay un claro déficit en las capacidades de los equipos técnicos en área de manejo de personal. Los ítems de manejo de conflictos entre el personal, consultar antes de tomar decisiones y estructurar el tiempo de acuerdo a prioridades están entre los más bajos (2,7). Sólo el conocimiento del potencial profesional del personal a cargo es un ítem medianamente valorado por los diferentes docentes. Claramente esta área hay que ser mejorada.

**9.- Equipo Directivo. Competencias Directivas.**

N°	Pregunta	
137	Apoya el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	3,0
138	Ejerce una gestión institucional orientada hacia los beneficiarios (alumnos, apoderados y comunidad)	3,1
143	Apoya el proceso de evaluación de los logros y resultados obtenidos por la institución	3,0
146	Promueve en los integrantes de la comunidad educativa identidad y compromiso con el Proyecto Educativo	3,0
147	Organiza actividades para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo	3,1
148	Comunica consistentemente a los profesores los valores que propone el Proyecto Educativo Institucional	2,7
149	Transmite a los profesores la responsabilidad que cada cual tiene por los resultados del establecimiento	3,2
151	Utiliza mecanismos de control y evaluación de las tareas que le corresponden	2,9
152	Asume su grado de responsabilidad por los resultados de gestión del establecimiento	2,8
153	Apoya a la dirección en el proceso de información a los profesores de la gestión organizacional	3,1
156	Toma las decisiones basándose en la evaluación de resultados obtenidos	3,2
158	Actúa en concordancia con los lineamientos de la dirección	3,1
159	Lidera efectivamente las reuniones que son de su competencia	3,0
160	Manifiesta altas expectativas a los integrantes de la comunidad educativa	2,9
165	Apoya la organización de las actividades de los docentes en función de las prioridades y metas de la institución	3,0
Promedio		3,0



Los profesores indican que esta área de competencias directivas del equipo técnico de los establecimientos tiene una valoración básica en la satisfacción de logros. Los ítems que mas se destacan son "Ejercer una gestión institucional orientada hacia los beneficiarios (alumnos, apoderados y comunidad)", Organizar actividades para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo" y "Apoyar a la dirección en el proceso de información a los profesores de la gestión organizacional". Sin embargo son percibidos en un nivel de satisfacción básica por parte de los mayora de los docentes, aún lejanos de logros destacados. Con respecto a las debilidades detectadas en esta área de gestión del equipo técnico encontramos: "la deficiente comunicación a los profesores de los valores que propone el Proyecto Educativo Institucional (2,7). Además son muy insatisfactorios el uso de mecanismos de control y evaluación de tareas, evadir el asumir las responsabilidades por los resultados en la gestión y bajas expectativas ante los integrantes de la comunidad educativa. En resumen el área de competencias directivas de los equipos técnicos está en una satisfacción básica por parte de la percepción de los profesores encuestados.

## *ENCUENTRO CON ESTUDIANTES*

Se realizó un encuentro con representantes de los centro de alumnos de los establecimientos escolares municipales el día 7 de Agosto. Los estudiantes fueron 30, agrupados en 5 grupos de trabajo los cuales se dedicaron a analizar 4 preguntas con el apoyo del equipo consultor. Siendo los resultados más significativos por pregunta abierta, los siguientes :

### **Pregunta 1.**

¿Qué es lo que funciona bien en la educación municipal de la comuna de Longaví?

Respuestas más significativas:

- La comprensión y el tipo de enseñanza de los profesores a los estudiantes. Buenos profesores
- La locomoción gratuita.
- La alimentación.
- La ayuda de la Municipalidad al Liceo.
- La oportunidad de becas y otros beneficios.
- La organización del Liceo incluyendo la parte docente.
- Clínica dental
- Ampliaciones de los comedores y salas.

### **Pregunta 2.**

¿Qué cosas hay que cambiar en la educación municipal de Longaví?

Respuestas más significativas:

- Implementación de sala de computación y su funcionamiento diario. Mejoramiento de su mantención.
- Que se tomen más en cuenta las carreras técnicas.
- Implementación deportiva.
- Mejoramiento de la infraestructura
- La renovación de los inspectores.

- Clases recreativas.
- Implementar correctamente la Jornada Escolar Completa.
- Gimnasio Deportivo y cambiar la multicancha.
- Estructuras de las salas (puertas).
- Baños de hombres y mujeres.
- El Invernadero que está en muy mal estado.
- La luminaria del Liceo.
- El laboratorio ya que no está apto para realizar experimentos.
- Capacitación de auxiliares e inspectores de patio.
- Las tribunas del Liceo.
- El techo de las salas para evitar las goteras.

**Pregunta 3.**

¿Qué cosas nuevas se deben implementar en la educación Municipal de Longaví?

- Material de apoyo para los alumnos.
- Un nuevo gimnasio.
- Un Laboratorio de química.
- Más becas y opciones para estudiar.
- Más computadores, duchas, libros y mobiliarios.
- Nuevas impresoras y fotocopiadoras.
- Más carreras técnicas y universitarias.
- Más implementos deportivos.( fútbol, basquetbol, tenis, ping-pong, teatro, artes marciales, educación artística)
- Implementación de televisores y DVD en cada sala.
- Profesor de basquetbol.
- Áreas verdes en el Liceo
- Cambio de algunos profesores.

**Pregunta 4.**

De 1 a 10 ¿Cómo evalúas la educación Municipal de Longaví?

El promedio general es un 5,8. Lo que permite percibir que los estudiantes encuestados, en promedio consideran un grado de satisfacción moderada de la educación municipal que se les entrega.

Resumen: Los estudiantes por lo general valoran las iniciativas de alimentación, becas y alimentación entregadas y el apego al trabajo de sus profesores con algunas excepciones. Por otro lado perciben como debilidades en su formación la deficiencia en infraestructura deportiva, de ciencias y computación y talleres. Además creen que es necesario un fortalecimiento en la labor de los paradocentes incluyendo mayor capacitación y cambios de algunos docentes.

La iluminación en los recintos, y mejorar y extender las áreas verdes al interior de los establecimientos escolares es una necesidad de parte del grupo encuestado.

Por ultimo se ve recurrente la necesidad, como lo perciben ellos y ellas, de ampliar las opciones y posibilidades de estudios superiores tanto a nivel técnico como universitario.

## **ENCUENTRO CON APODERADOS**

Nos encontramos sin haberlo planeado, con un grupo de apoderados organizados en la Unión Comunal de Centros de Padres de Longaví. Asisten a esta reunión dirigentes de diferentes escuelas a esta reunión.

Aquí participan quienes han decidido tener vínculo estrecho, simpatía y quieren brindar apoyo a la educación en la comuna.

En esta reunión se han tocado estos temas:

\*Lectura de acta anterior.

\*Cuentas de dineros ingresados.

\*Actualización de documentos legales de la organización.

\*Evaluación de jornada de Juegos Tradicionales, coordinados por esta organización en conjunto con la Unión comunal de Juntas de vecinos. Se entregan diplomas por participación a las escuelas que estuvieron presentes en el evento.

\*El Paro nacional de profesores, que también se realizó en la comuna y sus implicancias.

Se comenta las diferencias y la desigualdad que existe en la educación, esto es claro para ellas. Aprecian grandes diferencias entre la educación municipal y la subvencionada.

\*Se cuenta un problema particular vivenciado en una escuela, en el que esta directamente vinculado el director. Surge entonces la pregunta de ¿Hasta donde puede intervenir el Centro de padres de una escuela? ¿Cuales son las atribuciones?? Sienten que deben aclarar ese punto entre ellos.

\*Se comenta el caso de María Música, rechazando la acción pues consideran que eso es una falta de respeto y que la ministra puede ser su abuela.

En reunión a la que citamos a las dirigentas, son todas mujeres, nos interesaba conocer sus opiniones y sugerencias en relación a la situación de la educación en Longaví.

Preguntamos:

¿Desde cuándo existe esta organización?

Tiene personería jurídica desde el 2004. Comenzamos a reunirnos desde el año 1999 y desde los Centros de Padres surgió la iniciativa de armar una organización que nos reuniera a todos.

¿Cuál es la función?

Exponer inquietudes en cada colegio y buscar soluciones a las dificultades que se van apareciendo.

¿Funcionan en la comuna los consejos escolares?

Solo funcionan en algunos lugares, pero sin continuidad.

**ESTAS SON LAS OPINIONES MÁS REPETIDAS EN RELACION A LA EDUCACION COMUNAL Y LAS DIFICULTADES QUE ELLAS OBSERVAN:**

- ✓ La falta de recursos es evidente: para implementación, en la infraestructura de algunas escuelas, (por ej: baños en mal estado) Queremos equilibrio en cuanto a recursos en todas las escuelas.
- ✓ Falta de profesores, hay cursos combinados y entonces no cubren las necesidades completas de cada nivel. Algunos docentes además cumplen funciones técnicas y descuidan sus labores de aula.

- ✓ Hay lugares en que los computadores no funcionan, faltan insumos para informática. Los profesores compran tinta o papel para imprimir de su bolsillo.
- ✓ Hacen falta profesores especialistas en áreas como: Arte, Música, Educación Física.
- ✓ Los profesores con licencia no tienen reemplazos. Los niños los toma otra persona pero que no continua el trabajo iniciado por el profesor(a) ausente.
- ✓ Hace falta lugares para esparcimiento y lugares donde practicar deportes, y con iguales características en todas las escuelas.
- ✓ Actualización de los docentes. Algunos están atrasados en sus métodos y esto provoca grandes diferencias en el aprendizaje con otras escuelas y en relación a otros niños.
- ✓ En relación a la JEC sienten que para los chicos es tiempo perdido, que se aburren en general. Hay lugares donde hacen talleres todos los días y en otros solo 1 o 2 días a la semana.

EN RELACIÓN A LO QUE SÍ FUNCIONA Y LES GUSTA:

- ✓ Las carreras técnicas del liceo, les parece bien tener especialidades, por ej. Técnico en educación de párvulos.
- ✓ La educación de adultos.
- ✓ El transporte escolar, aunque les gustaría que fuera para todas las escuelas.
- ✓ La red de Internet, que desde este año esta funcionando en la mayoría de las escuelas y que en algunos lugares se abre a la comunidad. Les parece necesario que cubra a todos los estudiantes.

ALGUNAS PROPUESTAS DESDE ESTA ORGANIZACION DE APODERADOS:

- ✓ En relación a la educación de adultos se sugiere que existan especialidades técnicas para los adultos que están completando su educación.
- ✓ Se solicita fiscalización a los furgones escolares, revisar la cantidad de niños y la calidad de los furgones. Se han observado furgones llenos de niños, lo que pone en riesgo la seguridad en el transporte.
- ✓ Se solicita apoyo en talleres y escuelas para padres. Tratar los temas de: drogas, maltrato, sexualidad. Se insiste en este sentido en que los consultorios y postas rurales son insuficientes para dar abasto a la cantidad de población. Se requiere dentista permanente.
- ✓ Sugieren abrir espacios para recreación y aprendizaje lúdico durante el verano.
- ✓ Se pide implementar deportes en los colegios, pero con permanencia.
- ✓ Se pide que los recursos o fondos para manutención a todas las escuelas. Lleguen a tiempo.

***Análisis de la Encuesta de Satisfacción Institucional. Muestreo de 20 apoderados***

Se aplicó una encuesta que mide el grado de satisfacción de los padres y apoderados en las áreas de satisfacción en Formación y Enseñanza, Comunicación y Relaciones Humanas, Apoyo Técnico Pedagógico y Conocimiento y Satisfacción General.

Los puntajes se gradúan desde 1 (más insatisfactorio) a un máximo de 4 (alto grado de satisfacción) sobre el indicador. Los promedios siguientes indican:

**-de 1 a 2,9 :** Su instalación es inexistente, se usa escasamente. Índices de insatisfacción importantes

**-de 3 a 3,5 :** niveles de satisfacción aceptables, pero disconformes con varios aspectos de gestión.

**-Superiores a 3,5** niveles de satisfacción importante con la gestión, que sólo requiere mejoras en dimensiones específicas.

### Resultados:

#### 1.- Área Formación y Enseñanza.

N°	Pregunta	
3	Los profesores forman a los alumnos en los valores del proyecto educativo	3,3
4	La educación que se proporciona es de buena calidad	3,1
10	Se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los alumnos	2,7
22	Los profesores reconocen e informan tanto las dificultades como los progresos de los alumnos	3,4
24	La escuela proporciona a los alumnos formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos.	3,3
32	Se incentiva en los alumnos un alto grado de interés por estudiar	3,3
33	Se promueve un estilo de disciplina formativo y respetuoso	3,2
40	El tiempo que pasa mi hijo en la escuela, liceo o colegio (en clases) es bien aprovechado	2,8
43	El trabajo escolar desarrollado por nuestros hijos es revisado y evaluado oportuna y periódicamente	2,7
	Promedio	3,1

Los resultados muestran que los apoderados sienten un nivel de satisfacción moderado con respecto a los niveles de formación y enseñanza alcanzados por los establecimientos municipales de la comuna (3,1). Las fortalezas detectadas por los padres y apoderados señalan como logros significativos el que los profesores reconocen e informan las dificultades y progresos de los estudiantes, así como que las escuelas y liceo incentivan a los estudiantes en el estudio. También reconocen, en un grado de satisfacción medianamente alto que los profesores y profesoras formen a los estudiantes en los valores del proyecto educativo (3,3 a 3,4 de puntaje). Sin embargo la baja programación de actividades de formación en función a las necesidades de los niños y adolescentes, como el deficiente uso provechoso del tiempo que pasan los y las estudiantes en los establecimientos, son situaciones muy mal evaluadas por los padres y apoderados. Además se percibe que el trabajo escolar no es revisado en forma oportuna. Está claro que los apoderados sienten que el aspecto de formación y enseñanza debe mejorar mucho, aunque no alcanza valores de insuficiencia absoluta, en la mirada de los padres.

**2.- Área Comunicación y Relaciones Humanas.**

N°	Pregunta	
6	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los apoderados	2,7
7	Existe buena comunicación y apoyo entre profesores y apoderados	3,1
8	Existe buena comunicación y apoyo entre Dirección y apoderados	2,8
9	Existe buena comunicación y apoyo entre la Directiva de Apoderados de mi curso y los alumnos	3,0
11	En esta institución, los apoderados somos bien acogidos.	3,5
26	Existe un ambiente satisfactorio de relaciones humanas	2,5
31	Cuando se producen conflictos en la escuela, ellos se enfrentan y resuelven oportuna y adecuadamente.	2,7
34	En este establecimiento se trata bien a los padres y apoderados	3,0
39	La escuela brinda formas de participación a los padres que apoyen los planes y metas del establecimiento	2,8
	Prom edib	2,9

Los datos demuestran que los apoderados encuestados perciben los ámbitos de la comunicación y relaciones humanas deterioradas al interior de los establecimientos educacionales municipales, en especial con niveles de insatisfacción altos en la relación entre apoderados, y la poca capacidad de las escuelas de resolver los conflictos en forma adecuada y oportuna. Además no habría por parte de las escuelas formas de participación efectivas en los planes y metas de los establecimientos. Sin embargo los apoderados sienten que son muy bien acogidos en cada uno de los establecimientos donde estudian sus hijos.

**3.- Área Apoyo Técnico Pedagógico.**

N°	Pregunta	
5	El establecimiento posee los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento	2,4
12	Conozco los reglamentos y normas de disciplina de este establecimiento	3,2
13	El personal especializado ayuda a los padres en su función educadora.	2,0
14	El Profesor Jefe se comunica oportunamente y apoya a los Apoderados de su curso	3,4
15	En este establecimiento se usan los recursos audiovisuales y didácticos disponibles.	3,0
16	Existe un ambiente que favorece el estudio.	3,0
17	Los servicios complementarios de esta escuela o colegio son buenos.	2,7
18	La escuela, liceo o colegio dispone de tiempo para la atención de apoderados	3,7
29	Regularmente dedico tiempo para apoyar a mi hijo (a) en sus estudios.	3,9
30	La escuela nos entrega orientación y ayuda para que apoyemos a nuestros hijos en sus estudios	3,0
35	Existe una buena organización de padres y apoderados que favorece los aprendizajes de los alumnos.	2,7
37	Existe una programación de actividades formativas o de orientación para los padres y apoderados	2,3
42	Recibo información periódica y oportuna sobre el proceso de aprendizaje de mi hijo.	3,0
	Prom edib	2,9

En esta área nuevamente se aprecia un nivel de insatisfacción general por parte de los apoderados encuestados y nos encontramos con niveles de valoración fuertemente deteriorados. Perciben que el personal especializado no apoya a los padres en la función educadora que les compete (2,0). Así también es muy baja la percepción de actividades orientadas a los apoderados y padres en actividades formadoras. Los padres sienten que los establecimientos escolares no poseen los recursos adecuados para su funcionamiento. Los

servicios complementarios de las escuelas (comedores, bibliotecas, enfermerías, etc.) son deficientes en la visión de los apoderados. Sin embargo ellos y ellas reconocen que aportan a la educación de sus hijos en sus tareas escolares y que las escuelas poseen tiempo para la atención de los padres. Con un buen grado de satisfacción consideran a los profesores jefes en la comunicación oportuna con los apoderados.. **En resumen, parece importante que en la futura gestión de las escuelas debería considerarse el potencial educador que sienten los apoderados en la tareas pedagógicas al interior de las escuelas municipales.**

#### 4.- Área de Conocimiento y Satisfacción General.

N°	Pregunta	
1	Conozco el Proyecto Educativo de la escuela, liceo o colegio	3,0
2	Conozco los valores que propone la escuela, liceo o colegio	3,4
19	Me siento identificado(a) con esta escuela, liceo o colegio	2,3
20	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña	2,8
21	Yo recomendaría esta escuela, liceo o colegio a otros padres para que sus hijos estudien aquí	2,8
23	Estoy satisfecho (a) con los resultados que obtiene la escuela, liceo o colegio.	3,0
25	La organización y funcionamiento de esta escuela, liceo o colegio son buenas. (programación de actividades,	3,5
27	Estoy satisfecho(a) con las actividades que la escuela, liceo o colegio realiza con la comunidad externa.	2,8
28	Estoy contento (a) con que mi hijo (a) estudie en esta escuela, liceo o colegio	2,8
36	La Dirección promueve en los padres y apoderados identificación y compromiso con el Proyecto Educativo	3,3
38	Estoy satisfecho (a) con los espacios físicos (salas, baños, patios, etc.) y con la mantención del establecimiento	2,4
41	La Dirección del establecimiento se preocupa de conocer y satisfacer nuestras necesidades como apoderados.	2,5
	Prom edic	2,9

Esta área también demuestra percepciones negativas generales por parte de los apoderados y padres encuestados (2,9). El nivel de insatisfacción es alto con respecto al nivel de identificación de los padres con la escuela en que estudian sus hijos (2,3), con los espacios físicos (salas, patios, baños, etc.) de los establecimientos (2,4) y la percepción de la preocupación de la Dirección de los establecimientos en conocer y satisfacer las necesidades como apoderados. Hay clara insatisfacción con las actividades realizadas por los estudiantes al interior de las escuelas y a esto se agrega que los padres no se sienten contentos de que sus hijos estudien en estas escuelas. Como únicos puntos de alta satisfacción en este ámbito es el reconocimiento de parte de los padres y apoderados de los valores que promueve su escuela, pues sienten que la organización y funcionamiento de la escuela o liceo si es buena. En resumen ésta área general, claramente debe ser mejorada, preferentemente en las futuras planificaciones institucionales.

## ANEXOS

### 1.- SALUD : SECTOR COMPLEMENTARIO DE LA EDUCACIÓN COMUNAL

Diagnóstico Cuadro comparativo Indicadores Comunales e Indicadores Nacionales

Cuadro 18

SALUD MUNICIPAL 2007		
	Comunal	Nacional
¿Administra o No Administra Sistema de Salud Municipal?	Si	
Tipo de Administración de Salud Municipal	Dirección Municipal	
Población Inscrita Validada en Servicios de Salud Municipal (FONASA)	28.564	10.500.864
Número de Consultorios (urbanos y rurales)	1	455
Número de Postas de Salud Rural (PSR)	8	1.087
Aporte Municipal a Salud Sobre el Ingreso Total del área Salud	7,76	18,73
Transferencias de la Municipalidad a Salud (Ingresos Propios Municipales)	4,96	5,38

#### OBSERVACIONES :

Sin duda, para una población cercana a las 30 mil personas, donde hay muchas familias viviendo en zona rural, es insuficiente un solo Consultorio. Este es quizás uno de los desafíos importantes que las autoridades deberían abordar, dado que este tema también surge como necesidad desde los apoderados.

Obviamente, el bajo aporte económico deriva de lo dicho antes. Con otro consultorio la municipalidad sí aportaría un presupuesto más cercano al promedio nacional.

Para implementar una red de apoyo y complementación entre los servicios municipales de educación y de salud, sin duda, se necesitarían más profesionales del área salud en la comuna.

#### ENTREVISTA A XIMENA VILLENA, DIRECTORA DEPTO. SALUD LONGAVI

Nos acercamos al Consultorio de Longaví para conversar con la directora con el fin de pesquisar las actividades conjuntas que se estaban llevando a cabo entre el área Salud y el área Educación de la comuna.

Nos comenta que hay algunos proyectos que son iniciativa del MINSAL y que están funcionando en la mayoría de las comunas de Chile:

- programa de prevención de la obesidad
- programa de salud oral



-prevención de drogas y sexualidad (especialmente en el liceo)

Se trabaja en especial con los grupos más vulnerables. Esto lo impulsa Vida Chile. No existen evaluaciones de impacto de estos programas. No se hacen por falta de personal con tiempo dedicado a esos proyectos.

Por lo que intercambiamos éstas son campañas que no tienen continuidad. La idea es que un médico se haga cargo de los proyectos con jóvenes. Están implementando con orientación desde el Ministerio Salud el tema de la salud comunitaria y la prevención. Esa es una meta del MINSAL.

En cuanto a salud dental, se implementó desde el año pasado una sala para los estudiantes del liceo A. Alessandri.

En esta área de salud, tenemos rondas de dentistas de 1 a 2 veces por semana en cada posta. Existen 9 postas rurales y 3 estaciones de enfermería. 6 de estas postas tienen implementación para atención dental.

Los accidentes escolares van todos al SAPU.

## **2.- SECPLAN**

Conversamos con el Sr. Armando Fuentes, director de SECPLAN de Longavi. Entre los temas conversados, surge la visión de potenciar en el área educación, algunas de las escuelas actualmente existentes, para ir cerrando aquellas que tienen muy pocos estudiantes. El tema del traslado está considerado al llevar a cabo estas posibles modificaciones. De hecho el municipio está financiando actualmente y tiene en funcionamiento un efectivo sistema de transporte escolar en muchas zonas de la comuna.

SE hace necesario entonces retomar el estudio y análisis de la red educativa, la red de escuelas, y vincular esta información con el censo y las proyecciones de matrícula hacia el futuro.

El tema es que gente para realizar ese trabajo no tenemos, en estos momentos no tenemos capacidad para evaluar, no hay gente con disponibilidad para hacerlo.

Como recomendación se nos indica que es importante al momento redesarrollar el PADEM 2009, considerar el presupuesto asociado a ese proyecto.

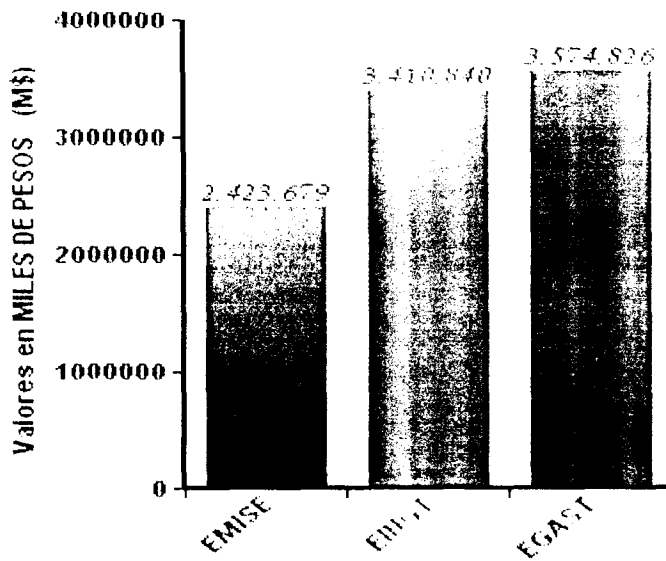
El sr. Fuentes nos envió por correo un mapa de la comuna que le solicitamos, además de facilitarnos el PLADECO y un informe de evaluación presentado a comienzos de agosto en relación a los proyectos desarrollados durante el primer semestre de este año.

## 3.- PRESUPUESTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN

Cuadro 19

Subvención (\$ Chilenos)	Matricula Total	Subvención estudiante	Mes / año
189.484.895	4.302	\$ 44.046	abr-07
237.305.055	4.422	\$ 53.665	abr-08
284.800.650	4.422	\$ 64.405	jul-08

cuadro 20



Indicadores  
LOIGAVI  
Periodo Año 2007

CODIGO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR
EMISE	: Ingresos por Subvención al Sistema Educacional Municipal
EINGT	: Ingresos Totales (Percibidos) del Area Educación
EGAST	: Gasto Total (Devengado) del Area Educación Municipal

## 5.- PROYECTO GRANJA EDUCATIVA



[ Información entregada al Equipo CORFHU por : Daniel Opazo Fuentes, Profesor del Anexo Liceo de Longaví y Jefe de Especialidad Agropecuaria ]

En esta etapa de recopilación de datos para el diagnóstico Padem 2009 y considerando que Longaví es una comuna eminentemente agrícola, estimamos importante recoger información respecto a la ejecución y desarrollo de este interesante proyecto.

**Equipo Responsable del Proyecto :** Daniel Opazo - Alicia Araice - Tiburcio Parada

**Origen :** En el Anexo Liceo el equipo, en la idea de ocupar un espacio que no estaba siendo aprovechado, luego de diseñar el proyecto **Granja Educativa**, lo presentó ante el Concejo Municipal.

**Finalidad :** Esencialmente pedagógica en lo general. En lo particular, para ofrecer la especialidad de Técnico Agrícola a los(as) estudiantes de la comuna.

Actualmente se está trabajando en 3 áreas :

1. Administración
2. Producción vegetal
3. Pecuarios

El área más significativa es Producción, donde existe un programa dual, en la que parte de la formación de los estudiantes de la especialidad agropecuaria, se desarrolla en empresas del rubro. Se ha tenido algunas dificultades en el sentido de que las empresas consideran que los jóvenes ya poseen la preparación suficiente, les exigen

más de lo que corresponde a sus conocimientos y habilidades. Obviamente no cumplen con tales exigencias porque están en proceso formativo aun, y ello ha generado algunas dificultades.

Empresas que participan en el programa dual:

- Agrícola y forestal Tierra Buena(sector tercera)
- Fundo las flores (cristales)
- Sociedad Agropecuaria Los Copihues
- Copefrut
- Santa Eugenia (manzanos, kiwis)
- Agrícola y Forestal Rayen (frambuesas y arándanos)
- Vivero La granja (frutas menores)
- Castagnola (pecuarios)

Actualmente se está intentando mayor contacto con la comunidad para tener más estudiantes, hacer alianzas estratégicas, potenciar el liceo y expandir este proyecto.

Técnico Agrícola es una especialidad acreditada por 5 años desde 2005. Aún no tienen la implementación necesaria para cumplir con todo. De parte de la Seremi se ha prometido que durante 2009 se entregarán los recursos que faltan.

Es para nosotros de toda lógica, que estando en una comuna eminentemente rural, el desarrollo de una estrategia educativa que apunte a fortalecer las labores agrícolas o pecuarias, deben convertirse en una semilla de futuro para los jóvenes estudiantes. Por qué no pueden ellos y ellas convertirse en prósperos empresarios agrícolas en un futuro próximo, siendo socios de la Municipalidad, en cuanto a negocios que resulten beneficiosos para ambas partes. Nos parece que esto es absolutamente posible. Se hace necesario concretar estos sueños, y en ese camino percibimos a la gente que esta a cargo del proyecto Granja educativa. Nos parece un proyecto que merece todo el apoyo.

**Fuentes bibliográficas y web de los cuadros**

Cuadro	1	=>	<a href="http://www.observatoriourbano.cl">www.observatoriourbano.cl</a>
Cuadro	2	=>	<a href="http://www.observatoriourbano.cl">www.observatoriourbano.cl</a>
Cuadro	3	=>	<a href="http://www.subdere.cl">www.subdere.cl</a>
Cuadro	4	=>	<a href="http://www.ine.cl">www.ine.cl</a>
Cuadro	5	=>	<a href="http://www.ine.cl">www.ine.cl</a>
Cuadro	6	=>	<a href="http://www.subdere.cl">www.subdere.cl</a>
Cuadro	7	=>	<a href="http://www.subdere.cl">www.subdere.cl</a>
Cuadro	8	=>	<a href="http://www.observatoriourbano.cl">www.observatoriourbano.cl</a>
Cuadro	9	=>	DAEM - Longaví
Cuadro	10	=>	DAEM - Longaví
Cuadro	11	=>	DAEM - Longaví
Cuadro	12	=>	DAEM - Longaví
Cuadro	13	=>	DAEM - Longaví
Cuadro	14	=>	<a href="http://www.simce.cl">www.simce.cl</a>
Cuadro	15	=>	<a href="http://www.simce.cl">www.simce.cl</a>
Cuadro	16	=>	<a href="http://www.simce.cl">www.simce.cl</a> Incluido datos de los gráficos (sector apr. / escuela)
Cuadro	17	=>	Equipo CORFHU
Cuadro	18	=>	<a href="http://www.observatoriourbano.cl">www.observatoriourbano.cl</a>
Cuadro	19	=>	<a href="http://www.chiletransparente.cl">www.chiletransparente.cl</a>
Cuadro	20	=>	<a href="http://www.chiletransparente.cl">www.chiletransparente.cl</a>
Cuadro	21	=>	Depto. de Finanzas DAEM, Municipalidad de Longaví.

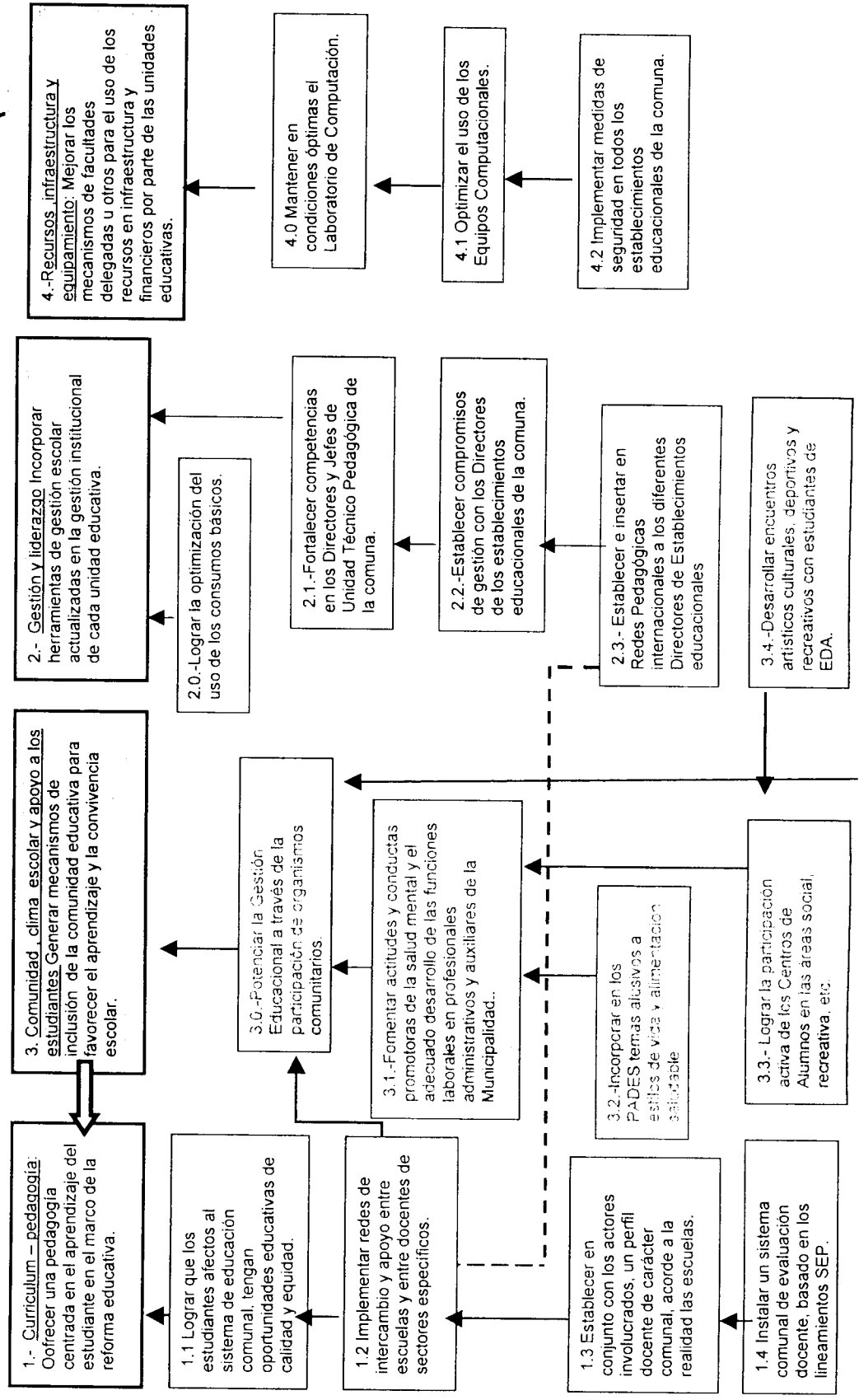
Textos utilizados :

**PLADECO LONGAVI 2006 – 2009.**

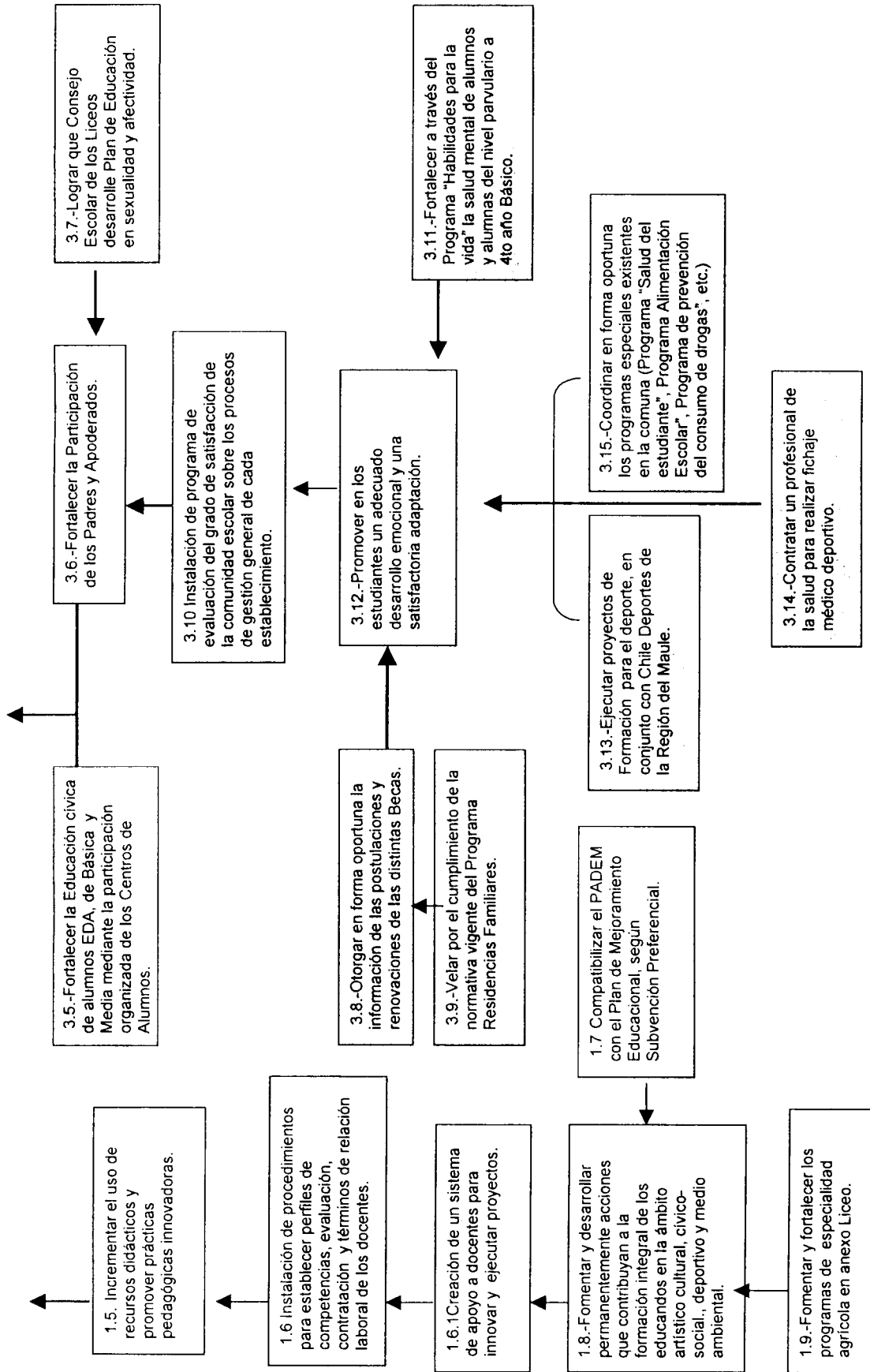
**PADEM 2007 LONGAVI**

**PADEM 2008 LONGAVI**

**Misión:** Es misión de todos los actores de la educación asegurar una educación integral de calidad con equidad, considerando los contextos para conseguir que todas y todos los estudiantes de Longavi mejoren sus aprendizajes y oportunidades.



CORFHU - Área Educación



**CORFHU - Área Educación**

Se definen 4 Áreas Estratégicas en las cuales se ordenan los Objetivos Estratégicos alineados con sus Indicadores, metas, Actividades, fecha y responsables.

- 1.- Área Estratégica Currículo-Pedagógico. “Ofrecer una pedagogía centrada en el aprendizaje del estudiante en el marco de la reforma educativa”
- 2.- Área Estratégica Gestión y liderazgo. “Incorporar herramientas de gestión escolar actualizadas en la gestión institucional.”
- 3.- Área Estratégica Comunidad , clima escolar y apoyo a los estudiantes : “Generar mecanismos de inclusión de la comunidad educativa para favorecer el aprendizaje y la convivencia escolar”
- 4.- Área Estratégica Recursos , infraestructura y equipamiento.” Mejorar los mecanismos de facultades delegadas u otros para el uso de los recursos en infraestructura y financieros por parte de las unidades educativas.”

**PROGRAMAS DE ACCIÓN**

1.- AREA ESTRATEGICA CURRÍCULUM- PEDAGOGÍA				
“Ofrecer una pedagogía centrada en el aprendizaje del estudiante en el marco de la reforma educativa”				
Objetivo estratégico	Indicadores	Metas	Actividades	Fecha Responsable
1.1 Lograr que los estudiantes afectados al sistema de educación comunal, tengan oportunidades educativas de calidad y equidad.	Existencia de mínima e informes enviados por las escuelas.  Se establece y ejecuta el presupuesto destinado a Proyecto de Integración.  Registro de visitas.  Existencia de Informe psicológico por estudiante.	100 % de los estudiantes con Ficha de Información psicosocial y académica.  Mantener cubiertos los cupos de los grupos de Integración de las Escuelas con Proyecto.  Implementar con material todos los cursos de integración existentes en la comuna, de acuerdo a la legislación vigente.	Ejecutar diagnóstico académico y psicosocial por cada estudiante y su núcleo familiar.  Diagnosticar posibles nuevos alumnos del Proyecto (evaluación cognitiva y elaboración de informe).  Convocar a empresas y realizar exposición de material didáctico.	anual  Coordinación Integración DAEM  Jefe DAEM  Psicólogo(a)



CORFHU - Área Educación

	<p>Existe bitácora de visitas.</p> <p>Existe Proyecto PMI en el sector.</p> <p>Existe Acta de entrega de materiales en las escuelas.</p>	<p>Presentación de los Proyectos.</p> <p>Ejecutar cotizaciones.</p> <p>Implementar proyectos.</p> <p>Evaluar proyectos.</p> <p>Postular a PMI (actualmente existe un Proyecto CASH).</p>	<p>Elaborar un presupuesto diferenciado para cada establecimiento de acuerdo al material adjudicado en años anteriores.</p> <p>Dar a conocer a cada escuela, con Proyecto de Integración, el presupuesto asignado por alumno a los diferentes ítems (material fungible, didáctico, calefacción, perfeccionamiento)</p> <p>Adquirir material didáctico, de acuerdo a necesidad de las escuelas con proyectos de integración.</p> <p>Supervisar grupos de integración.</p> <p>Mantener al día Base de Datos.</p> <p>Reevaluar psicológicamente a alumnos adscritos a proyectos de integración.</p> <p>Incorporar trabajo de Jornada Escolar Completa en el nivel Parvulario en las escuelas de la comuna.</p>	<p>Coordinación Educación Parvularia DAEM.</p>
--	--	--	---	--

CORFHU - Área Educación

<p>1.2 Implementar redes de intercambio y apoyo entre escuelas y entre docentes de sectores específicos.</p>	<p>Red de docentes directivos y de aula, para el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo, de acuerdo a las respectivas necesidades.</p> <p>Se comparten experiencias exitosas, en relación a procesos de enseñanza aprendizaje</p> <p>Las escuelas que tienen bajos resultados en un área específica, reciben apoyo de otras escuelas de la comuna.</p> <p>Se realiza una indagación sobre necesidades, fortalezas y debilidades respecto a la innovación en aula.</p> <p>Se determinan las áreas específicas de los perfeccionamientos.</p> <p>Participa en los perfeccionamientos, al menos un 80% de los profesores de Longaví.</p>	<p>Realizar diagnóstico de necesidades.</p> <p>Ejecutar cotizaciones</p> <p>Adquirir materiales.</p> <p>Despachar materiales a los establecimientos.</p> <p>100% de las escuelas insertadas en una red de apoyo e intercambio, de nivel comunal.</p> <p>50% de las escuelas insertadas en una red de apoyo e intercambio, de nivel nacional.</p>	<p>Se crea un espacio virtual donde se presentan en forma organizada una clasificación de áreas y sectores de aprendizajes, pertinentes para docentes de aula y directivos.</p>	<p>A fin 2º semes tre .</p>	<p>Directores</p> <p>Jefes de UTP (Unidad Técnico Pedagógica)</p> <p>Docentes</p>
<p>Lograr que al menos un 80% de los docentes reciban perfeccionamiento pertinente para la implementación de metodologías nuevas e innovadoras.</p> <p>Se realizan acciones de apoyo y seguimiento en la implementación de las innovaciones pedagógicas (post perfeccionamiento).</p>	<p>Lograr que al menos un 80% de los docentes reciban perfeccionamiento pertinente para la implementación de metodologías nuevas e innovadoras.</p>	<p>Definición y organización de los perfeccionamientos.</p> <p>Desarrollar los perfeccionamientos.</p> <p>Se realizan acciones de apoyo y seguimiento en la implementación de las innovaciones pedagógicas (post perfeccionamiento).</p>	<p>Definición y organización de los perfeccionamientos.</p> <p>Desarrollar los perfeccionamientos.</p> <p>Se realizan acciones de apoyo y seguimiento en la implementación de las innovaciones pedagógicas (post perfeccionamiento).</p>	<p>Jefe DAEM.</p> <p>Directores.</p> <p>Jefes UTP</p>	<p>Jefe DAEM.</p> <p>Directores.</p> <p>Jefes UTP</p>

**CORFHU - Área Educación**

<p>1.3.-Establecer en conjunto con los actores involucrados, un perfil docente de carácter comunal, acorde a la realidad las escuelas.</p>	<p>Elaboración documento "Perfil del Docente de Longavi". Se difunde y se realizan talleres.</p>	<p>Lograr que el 100% de los docentes de la comuna, participen en talleres de asimilación al Perfil Docente establecido.</p>	<p>Constitución de una comisión de redacción del documento Perfil del docente de Longavi.  Realizar talleres de capacitación a los profesores.</p>	<p>1° Semestre 2009.</p>	<p>Jefe DAEM. Directores. Jefes UTP.</p>
<p>1.4.-Instalar un sistema comunal de evaluación docente, basado en los lineamientos SEP.</p>	<p>Constitución Comisión generadora del sistema de evaluación docente.  Se elaboran los instrumentos respectivos  Se planifica la modalidad de aplicación Se aplica el o los instrumentos.</p>	<p>Lograr que la educación municipal de Longavi, cuente con un sistema propio de evaluación docente.</p>	<p>Creación de una comisión de trabajo, compuesto por representantes de los distintos estamentos educativos.  Se crea y da a conocer sistema comunal de evaluación docente.</p>	<p>2009</p>	<p>Jefe DAEM</p>
<p>1.5.-Incrementar el uso de recursos didácticos y promover prácticas pedagógicas innovadoras.</p>	<p>Existencia de inventario de recursos didácticos.  Stock de recursos de aprendizaje adecuados para favorecer el aprendizaje activo y participativo.</p>	<p>En las aulas el 100% de los docentes utilizan al menos un recurso didáctico o pedagógico innovador del aprendizaje.  Mejoramiento de los resultados académicos en al menos un 10% respecto al año anterior.</p>	<p>En cada escuela se hace un inventario y a partir de éste se detectan deficiencias.  Se estudia la optimización en el uso de los recursos disponibles.  Se solicita al DAEM la adquisición de recursos de mayor necesidad.</p>	<p>Marzo a Diciembre.</p>	<p>Jefe DAEM. Directores. Equipo Técnico.</p>
<p>1.6.-Instalación de procedimientos para establecer perfiles de competencias, evaluación, contratación y términos de relación laboral de los docentes.</p>	<p>Establecer perfiles de competencias docentes conforme el PEI interno y para la contratación de nuevos docentes.</p>	<p>El 80% de los docentes directivos, de aula y profesionales anexos, cumple con los estándares del perfil establecido.</p>	<p>Establecer un sistema de evaluación docente en conformidad a un perfil de competencia.  Realizar Cursos y talleres de perfeccionamiento.</p>	<p>Fin 1er Semestre.</p>	<p>Jefe DAEM. Dirección de la Escuela. Jefe UTP.</p>

CORFHU - Área Educación

<p>1.6.1 Creación de un sistema de apoyo a docentes para innovar y ejecutar proyectos.</p>	<p>Creación de recursos y técnicas para el apoyo docente en el establecimiento.  Un Proyecto innovador por Docente ejecutado en el aula.</p>	<p>100% de los docentes participan y elaboran nuevos recursos de apoyo al aprendizaje.  90% del personal educativo aprueba talleres de capacitación.</p>	<p>Establecer un Sistema de término de relación laboral por no cumplimiento de competencia acorde al perfil instalado.</p>		
<p>1.7.-Compatible el PADEM con el Plan de Mejoramiento Educacional, según Subvención Preferencial.</p>	<p>Aprobación de Plan de Mejoramiento Educacional según Subvención Preferencial por parte del Ministerio de Educación por cada establecimiento postulado.</p>	<p>100% del Plan aprobado por el Ministerio de Educación.</p>	<p>Elaboración de Programa participativo de Plan de Mejoramiento por Subvención Preferencial por cada Establecimiento del primer ciclo postulado.</p>	<p>1er semestre 2009.</p>	<p>Director DAEM.  Directores de Escuela.</p>
<p>1.8.-Fomentar y desarrollar permanentemente acciones que contribuyan a la formación integral de los educandos en el ámbito artístico cultural, cívico-social, deportivo y medio ambiental.</p>	<p>Planificaciones docentes.  Registros de asistencia.  Bases datos de participación.  Planillas de resultados.  Difusión Prensa y radios.</p>	<p>Lograr que al menos un 90% de los escolares de la comuna, participen en uno o más talleres, ya sea del área artística, deportiva, cívica, social, ambiental, recreativo, etc..  Lograr que el 100% de los Establecimientos participen activamente en actividades de libre elección.  Implementar 180 talleres de libre elección .</p>	<p>Difusión y promoción de talleres y actividades relacionadas, al interior de los establecimientos y en la comunidad.  Realización de distintos talleres  Organización de eventos como exposiciones, concursos, presentaciones, campeonatos, etc.  Ejecución de talleres deportivos talleres de folklore, literarios , etc.  Instalación de :  -72 talleres del Área Artístico-Cultural (Presupuesto:4 millones de pesos chilenos). - 15 talleres de medio ambiente. (Presupuesto:1</p>	<p>Marzo Diciembre.</p>	<p>Coordinador Extraescolar.</p>

CORFHU - Área Educación

<p>1.9.-Fomentar y fortalecer los programas de especialidad agrícola en anexo Liceo.</p>	<p>Implementación en insumos agrícolas, máquinas , equipos y herramientas incluyendo recursos monetarios de libre disposición (caja chica) en especialidades Pecuario, Vegetales y administración.</p>	<p>90% de objetivos cumplidos por cada especialidad en su plan anual.</p>	<p>millón de pesos chilenos).                  - 22 organizaciones en área de participación ciudadana.                  .(Presupuesto:500 mil pesos chilenos)                  - 84 talleres de Deporte y Recreación.                  .(Presupuesto:7 millones de pesos chilenos)                  -Instalación de Programa de Seguridad Escolar.                  .(Presupuesto:1 millón de pesos chilenos).</p>	<p>Anual</p>	<p>Jefe Daem                  Director Liceo.                  Director Liceo Anexo</p>
--	--	---	--	--------------	---

2.- AREA ESTRATEGICA :GESTION Y LIDERAZGO. "Incorporar herramientas de gestión escolar actualizadas en la gestión institucional."					
Objetivo estratégico	Indicadores	Metas	Actividades	Fecha	Responsable
2.0.-Lograr la optimización del uso de los consumos básicos. (agua, luz , teléfono, gas.)	Existencia de normativa interna de uso de los consumos básicos. Existencia de informe de consumo mensual y semestral de gastos.	Que el 100% de los Directores establezcan normas internas del buen uso de los consumos básicos.	Dictar y enviar normas al DAEM. Mantener informados a los Directores de los establecimientos educacionales acerca de los consumos básicos por escuela.	Diciembre 2009.	Unidad de Finanzas DAEM. Jefe DAEM. Directores.
2.1.-Fortalecer competencias en los Directores y Jefes de Unidad Técnico Pedagógica de la comuna.	Directores y jefes técnicos aprueban programas de perfeccionamiento directivo.	100% de los Directores y jefes técnicos que participan en perfeccionamiento aprobados satisfactoriamente.	Cursos de perfeccionamiento a Directores y equipo directivo en Gestión y Liderazgo.	30 Julio 2009	-Directores y Jefes de UTP
2.2.-Establecer compromisos de gestión con los Directores de los establecimientos educacionales de la comuna.	Calendario de reuniones de Directores. Existe compromiso de gestión. Registro de asistencia. Bitácora con registro de visitas	Concordar con cada uno de los Directores de los establecimientos educacionales, compromisos de gestión tendientes a mejorar a lo menos los indicadores de eficiencia interna.	Realizar calendario de reuniones con Directores y Equipo de Gestión cuando corresponda. Fijar compromisos de gestión en reunión con Directores. Visitar establecimientos educacionales. Evaluar compromiso de gestión.	30 Julio 2009	Jefe DAEM. Directores de Unidades educativas.
2.3.- Establecer e insertar en Redes Pedagógicas internacionales a los	Directores inscritos y participantes de redes de intercambio de experiencias pedagógicas con otros	100% de Directores inscritos y participando en Redes de Internet que contienen experiencias	Inscripción de Directores en Redes pedagogías virtuales.(Internet). Participación Directores en	30 Julio 2009	Jefe Daem Directores

diferentes Directores de Establecimientos educacionales municipales.	docentes y directores de establecimientos primarios y secundarios de América latina y otras zonas del mundo.	pedagógicas.	chat e intercambio de e-mail con otros Directores fuera del país. Uso de páginas web con experiencias pedagógicas internacionales.	
<b>3.- AREA ESTRATEGICA :COMUNITARIA Y CLIMA ESCOLAR</b>				
<b>“Generar mecanismos de inclusión de la comunidad educativa para favorecer el aprendizaje y la convivencia escolar”</b>				
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Fecha</b> <b>Responsable</b>
3.0.-Potenciar la Gestión Educacional a través de la participación de organismos comunitarios.	Existencia de Plan de Trabajo del Consejo Escolar.	100% de los Consejos Escolares existentes en la comuna funcionando.	Monitorear el funcionamiento de cada Consejo Escolar.	30 Mayo 2009 Coordinación Extraescolar. Jefe DAEM. Dirección de unidad educativa.
3.1.-Fomentar actitudes y conductas promotoras de la salud mental y el adecuado desarrollo de las funciones laborales en profesionales administrativos y auxiliares de la Municipalidad.	Instalación de reglas y procedimientos de comunicación efectiva, estilos de enfrentamiento frente a los conflictos y técnicas de relajación, en los cuatro establecimientos educacionales que presenten mayor grado de conflicto en lo que respecta a las relaciones interpersonales.  Existencia de Lista de Asistencia a los talleres.  Existencia de Registro de Evaluación.	100% de docentes y estudiantes, directivos participantes de acciones promotoras de salud mental.	Realizar Talleres Psicosociales con los funcionarios de los establecimientos educacionales y del Departamento de Educación.	Anual Coordinación Integración. Jefe DAEM.

**CORFHU - Área Educación**

<p>3.2.-Incorporar en los PADES temas alusivos a estilos de vida y alimentación saludable.</p>	<p>Registro de asistencia a las charlas y bitácora de visitas a los kioscos existentes en las escuelas. Plan de Vida Saludable en las escuelas. Instrumento evaluativo para la verificación del Plan de Promoción.</p>	<p>Lograr que el 100% de las escuelas trate temas relativos a la vida sana. Continuar con las 10 escuelas que desarrollan Planes de Promoción de estilos de vida saludables.</p>	<p>Realizar charlas en reuniones de P.P. A.A., relativas a la alimentación que deben consumir los estudiantes, como asimismo la higiene bucal, corporal y otros. Controlar los kioscos que existen al interior de los establecimientos educacionales. Reactualizar Plan de Promoción de estilo de vida saludable. Aplicar Plan de Vida Saludable. Evaluar Plan de Promoción.</p>	<p>Anual</p> <p>Coordinación Salud - Educación Jefe DAEM. Unidad educativa</p>
<p>3.3.-Lograr la participación activa de los Centros de Alumnos en las áreas social, recreativa, etc.</p>	<p>Plan de Trabajo anual en los Centros de Alumnos. Existe registro de asistencia a Encuentro Comunal de Centros de Alumnos.</p>	<p>100% de los Centros de Alumnos participan en actividades sociales, culturales, recreativas, etc.</p>	<p>Elaborar Plan de Trabajo Anual, a nivel de escuela y comuna. Poner en práctica dicho plan. Organizar y ejecutar encuentro comunal de Centro de Alumnos.</p>	<p>Anual</p> <p>Establecimientos Educativos Coordinación Extraescolar DAEM.</p>
<p>3.4.-Desarrollar encuentros artísticos culturales, deportivos y recreativos con estudiantes de EDA.</p>	<p>Se plantean bases de presentación a actividades. Se realiza promoción y/o difusión de actividades artísticas culturales, deportivas y recreativas.</p>	<p>Lograr que el 50% de los Establecimientos Educativos con EDA participen en encuentros programáticos.</p>	<p>Realizar encuentros Comunal de Contadores de Leyendas e Historias de la Comuna. Encuentro comunal de actividades deportivas, recreativas y sociales con alumnos de EDA.</p>	<p>Marzo a Diciembre</p> <p>Coordinación de Educación de Adultos Jefe DAEM.</p>



CORFHU - Área Educación

<p>3.5.-Fortalecer la Educación cívica de alumnos EDA, de Básica y Media mediante la participación organizada de los Centros de Alumnos.</p>	<p>Existencia de un Centro de Alumnos en cada Establecimiento con EDA, Media y Básica según etapa etaria.  Establecimiento de un plan de acción. Evaluación del Plan de Acción.</p>	<p>Lograr que el 100% de los Establecimientos organicen centro de alumnos conforme a etapa etaria.</p>	<p>Realización de elecciones de Centro de Alumnos en cada establecimiento con Educación de Adultos, Media y Básica según realidad de cada establecimiento. Según etapa etaria.  Elaborar en cada Establecimiento con EDA, Media y Básica, un Plan de Acción del Centro de Alumnos.</p>	<p>Marzo a Diciembre</p> <p>Directores. Coordinador EDA.</p>
<p>3.6.-Fortalecer la Participación de los Padres y Apoderados.</p>	<p>Existencia de normativa legal respecto de los Centro de Padres.  Instalación de un Plan de Acción en cada Centro de Padres.  Instalación de Actividades Anuales de Centro de Padres.  Implementación de reuniones Consejo Escolar.</p>	<p>Lograr que el 80% de los padres y apoderados participen activamente en apoyo a sus establecimientos Educativos.  El 80% de los Presidentes de los Centro de Padres y Apoderados participen en reunión semestral de la Unión Comunal de Centro de Padres.</p>	<p>Ejecutar un Plan de Acción. Difundir Normativa Legal.  Evaluar Plan de Trabajo año anterior.  Retroalimentar Plan de Trabajo Anterior para aplicación.  Talleres y escuelas para padres sobre drogas, maltrato, sexualidad.  Apertura de espacios para recreación y aprendizaje lúdico durante el verano.  Realizar una reunión por semestre de Presidentes de Centro de Padres y Apoderados. Coordinar con Unión Comunal de Centros de Padres.</p>	<p>Marzo a Diciembre</p> <p>Jefe DAEM Directores Coordinador Extraescolar.  Coordinador Extraescolar.</p>

**CORFHU - Área Educación**

<p>3.7.-Lograr que Consejo Escolar de los Liceo desarrolle Plan de Educación en sexualidad y afectividad.</p>	<p>Lista de Asistencia y cronograma de Actividades.</p>	<p>100% de los docentes capacitados de los subsectores de comprensión del Medio Natural ( Biología) y Social en forma sistemática.</p>	<p>Jornada de capacitación equipo comunal. Distribución de material Didáctico. Difusión del Programa. Coordinación con Área de Salud Municipal</p>	<p>Marzo a Diciem -bre</p>	<p>Jefe DAEM. Psicóloga.</p>
<p>3.8.-Otorgar en forma oportuna la información de las postulaciones y renovaciones de las distintas Becas.</p>	<p>Se da a conocer los requisitos de postulación en fecha oportuna Se realiza la tramitación de las becas Se establece horario de atención a los beneficiarios y sus familias</p>	<p>Lograr que todos los alumnos que cumplan con los requisitos, postulen o renueven sus becas</p>	<p>Difundir requisitos y plazos para postulaciones y renovaciones anuales Tramitación de postulaciones y renovaciones según corresponda Mantener comunicación permanente con los beneficiarios y sus familias de manera de informar oportunamente</p>	<p>Marzo a Diciem -bre</p>	<p>Área Social DAEM Directores.</p>
<p>3.9.-Velar por el cumplimiento de la normativa vigente del Programa Residencias Familiares.</p>	<p>Registros de salidas a terreno y visitas domiciliarias Planilla de asistencia Informe de actividades realizadas, de los profesionales que entregan servicios Boletas y/o facturas</p>	<p>Lograr que el 100% de los alumnos de sectores rurales aislados en donde no hay oferta educativa completa, tenga conocimientos del Programa "Residencia Familiar" Lograr que el 100% de las familias tutoras cumplan con los requisitos establecidos en el programa</p>	<p>Participar en terreno de reuniones con padres y apoderados Supervisar constantemente el correcto funcionamiento del alojamiento, alimentación y apoyo afectivo en casa de familias tutoras Realizar talleres con beneficiarios directos, familias de origen y familias tutoras, en relación a temáticas propias de cada uno de los actores.</p>	<p>Marzo a Diciem -bre</p>	<p>Área Social DAEM Directores.</p>

CORFHU - Área Educación

<p>3.10 Instalación de programa de evaluación del grado de satisfacción de la comunidad escolar sobre los procesos de gestión general de cada establecimiento.</p>	<p>4 reuniones anuales del Consejo Escolar.</p>	<p>100 % de la comunidad de padres y apoderados informados (reuniones y/o folletos) sobre resultados generales de gestión en establecimientos escolares correspondientes.</p>	<p>Realizar clases de reforzamiento. Realizar clases de preparación para la PSU. Realizar salidas a terreno con alumnos, como actividades culturales. Establecimiento del Consejo Escolar Redacción de documento que incluya un: Sistema para evaluar satisfacción de usuarios (comunidad escolar) sobre plan anual. Sistema para conocer valoración de comunidad escolar sobre resultados escolares. Sistema de análisis de resultados que sea conocido y apoyo para tomar decisiones.</p>	<p>Marzo a Diciembre</p>	<p>DAEM. Directores de Escuelas. Centro de alumnos. Centro de Padres Profesores.</p>
	<p>Instalación de un reglamento del uso de los espacios comunitarios dentro del establecimiento.</p>	<p>100% de las actividades comunitarias reguladas.</p>	<p>Procedimiento para regular el uso de espacios e infraestructura. (por la comunidad escolar) en los establecimientos escolares. Instalación de una comisión que redacte documento que regule los espacios de uso comunitario en los establecimientos escolares</p>		

CORFHU - Área Educación

<p>3.11.-Fortalecer a través del Programa "Habilidades para la vida" la salud mental de alumnos y alumnas del nivel parvulario a 4to año Básico. Incluyendo a docentes de los establecimientos educacionales.</p>	<p>Existe planificación de talleres Existe registro de actividades realizadas Planilla de asistencia Registro de salidas a terreno Planilla de asistencia a talleres Copia informes Oficio de derivación Contratos de trabajo Certificados de residencia.</p>	<p>Que el 80% de los participantes en el programa, disminuyan sus problemas conductuales y emocionales con su entorno y especialmente en el aula.  Lograr que el 100% de los docentes participen activamente en las actividades de autocuidado.  Lograr que el 50% de los apoderados del primer ciclo mejoren su participación en el proceso educativo de su hijo(a).  Lograr estabilidad laboral del Equipo de Gestión.</p>	<p>Realizar 10 talleres preventivos durante el año 2009 a alumnos de 2do año Básico.  Realizar una vez al mes un Taller de autocuidado y Bienestar del profesor, durante un semestre.  Realizar 2 talleres por curso, informando y reflexionando respecto al proceso educativo de sus hijos.  Realizar visitas domiciliarias, informes sociales y evaluaciones psicológicas cuando se requiera.  Contratar a profesionales de la provincia.</p>	<p>Marzo a Diciembre -bre</p>	<p>Área Social DAEM</p>
<p>3.12.-Promover en los estudiantes un adecuado desarrollo emocional y una satisfactoria adaptación.</p>	<p>Presencia de indicadores psicológicos.  Registro de estudiantes atendidos y tipo de atenciones realizadas.</p>	<p>100% de los estudiantes con conflictos emocionales y problemas conductuales reciben atención psicológica.</p>	<p>Ejecutar estrategias de atención psicológicas entrevistas, psicodiagnóstico, orientación psicológica  Intervención con padres y/o profesores.  Derivación y Seguimiento</p>	<p>Marzo a Diciembre -bre</p>	<p>Coordinación y Integración y DAEM</p>
<p>Psicóloga cuenta con test psicológicos para sus exámenes.</p>		<p>Compra de Test de inteligencia: - Wechsler (Wais) - Wisc-R</p>			

CORFHU - Área Educación

<p>3.13.-Ejecutar proyectos de Formación para el deporte, en conjunto con Chile Deportes de la Región del Maule.</p>	<p>Existencia de registros de asistencia a Escuelas Deportivas Plan de acción. Se establecen bases para encuentros deportivos.</p>	<p>Apoyar a lo menos 10 establecimientos educacionales con proyectos deportivos.</p>	<p>Funcionamiento Escuela de Basketball y Fútbol nivel comunal. Encuentros deportivos de basketball, fútbol, tenis de mesa, ajedrez, atletismo, etc.</p>	<p>Marzo a Diciembre</p>	<p>Coordinación Extraescolar</p>
<p>3.14.-Contratar un profesional de la salud para realizar fichaje médico deportivo.</p>	<p>Resultados de competencias comunales. Bases y requisitos juegos del bicentenario.</p>	<p>Atender a 44 alumnos seleccionados en las distintas disciplinas deportivas.</p>	<p>Controles y exámenes médicos.</p>	<p>Anual</p>	<p>Coordinación extraescolar.</p>
<p>3.15.-Coordinar en forma oportuna los programas especiales existentes en la comuna (Programa "Salud del estudiante", Programa Alimentación Escolar", Programa de prevención del consumo de drogas", etc.)</p>	<p>Existe planificación de los programas. Existe programación de visitas. Existe registro de alumnos con patologías diversas. Existe cronograma de atención a escolares con patologías diversas.</p>	<p>Mantener informadas al 100% de las escuelas de la comuna, acerca de los programas existentes.</p>	<p>Informar a Directores y Coordinadores sobre los diferentes aspectos del PSE, Alimentación y Prevención del consumo de drogas.  Programar visitas a las escuelas, con apoyo del personal del Departamento de Salud. Pesquisar alumnos con posibles patologías en cada escuela de la comuna  Coordinar atención a menores con problemas de salud en patologías de visión, audición y columna.</p>	<p>Anual</p>	<p>Coordinación Salud Educación. DAEM.</p>

4.- AREA ESTRATEGICA: RECURSOS, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO. "Mejorar los mecanismos de facultades delegadas u otros para el uso de los recursos en infraestructura y financieros por parte de las unidades educativas."					
Objetivo estratégico	Indicadores	Metas	Actividades	Fecha	Responsable
4.0 Mantener en condiciones óptimas el Laboratorio de Computación.	Se realiza mantención de los equipos existentes en los establecimientos.	Lograr que el 100% de los Laboratorios de Computación se encuentren operativos.	Programar el uso de los equipos computacionales.	Anual	Director.
4.1 Optimizar el uso de los Equipos Computacionales.	Se lleva un registro de frecuencia de uso de los equipos computacionales. Las diferentes asignaturas utilizan el Laboratorio de Computación, como herramienta pedagógica.	Lograr que el 100% de los equipos computacionales sean usados de acuerdo a programación preestablecida por el establecimiento educacional	Revisar periódicamente los equipos computacionales de todas las escuelas.  Distribuir insumos a todos los establecimientos en forma proporcional.	Anual	Coordinación Enlaces.
4.2 Implementar medidas de seguridad en todos los establecimientos educacionales de la comuna.	Diagnóstico de posibles situaciones de riesgo.  Plan de Seguridad interno en los establecimientos.  Se encuentran delimitadas y señalizadas las zonas de seguridad en las escuelas.	Que el 100% de los establecimientos educacionales de la comuna, elaboren y apliquen un plan de seguridad interno.  Que el 100% de los profesores, Centros de P.P. A. A., alumnos y comunidad educativa, conozcan las medidas de seguridad. Que en el 100% de los establecimientos educacionales se instalen las señaléticas de seguridad.	Diagnosticar posibles situaciones de riesgo al interior de cada establecimiento educacional de la comuna  Elaboración Plan de Seguridad del equipo directivo, docentes, Centro de P.P. A. A., alumnos y comunidad en general.  Difusión Plan de Seguridad.  Confeccionar e instalar las señaléticas de seguridad en los sitios que corresponde  Supervisar en terreno existencia de Plan de Seguridad e instalación de señaléticas	Anual	Jefe Daem Directores Director Extraescolar.

**CORFHU - Área Educación**

<p>4.3.-Instalación de sistema de elaboración de un programa de presupuesto anual.</p>	<p>Instalación de un Reglamento y Programa que considere en el estudio presupuestario, las variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matrícula</li> <li>- Asistencia</li> <li>- Gastos imprevistos.</li> <li>- Sistema de elaboración de presupuesto anual.</li> <li>- Fórmula para obtener nuevos financiamientos.</li> <li>- Mecanismos para obtener financiamiento para proyecto de mejoramiento.</li> <li>- Procedimiento de control y de recursos asignados a proyecto.</li> <li>- Existencia de procedimientos eficientes para cotización y adquisición de insumos.</li> <li>- Existencia de procedimiento de análisis sobre ingresos y gastos.</li> <li>- Existencia de sistema de control de ingresos (mensualidad).</li> <li>- Existencia de sistema para evaluar resultados financieros y cumplimiento de metas.</li> </ul>	<p>50% de presupuesto anual atribuido a los establecimientos educacionales orientados por los Directores de los establecimientos.</p>	<p>Elaboración de sistema de procesamiento del presupuesto anual. Entrega de un Informe Anual de ingresos y egresos.</p>	<p>1° Semestre 2009. Jefe DAEM Directores.</p>
--	---	---	--	--

**EQUIPO EDUCACION CORFHU**

Alvaro Mardones R.  
Marcelo Castillo D.  
Roberto Pérez C.  
[www.corfhu.cl](http://www.corfhu.cl)  
[corfhu@corfhu.cl](mailto:corfhu@corfhu.cl)  
f: 02- 222 22 82

Vichuquén 251 Santiago de Chile

A  
:  
6

A  
:  
6