

ILUSTRE MUNICIPALIDAD
VILLA ALEMANA

VILLA ALEMANA, 15 de noviembre de 2022

DECRETO ALCALDICIO N° 1782 /

Con esta misma fecha la Srta. Alcaldesa ha emitido el siguiente Decreto:

VISTOS:

La Providencia N°8005 de fecha 15 de noviembre de 2022, de la Administración Municipal;

El acuerdo adoptado por el Concejo Municipal de Villa Alemana en Sesión Extraordinaria N°19 de fecha 15 de noviembre de 2022, según consta en el Certificado N°239, emitido por el Secretario Municipal;

La Providencia N°6910 de fecha 06 de octubre de 2022, de la Administradora Municipal;

La Carta SG_437/2022, de fecha 30 de septiembre de 2022, de la Secretaría General de la Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Villa Alemana;

Las facultades que me confiere la Ley 18.695, de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones;

DECRETO:

APRUEBASE el **PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LA EDUCACION MUNICIPAL - PADEM AÑO 2023**, según documento adjunto el cual forma parte integrante de esta Resolución Alcaldicia.

la página web municipal.

PUBLIQUESE el presente Decreto Alcaldicio en ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



PATRICIO TORRES PALOMINOS
Secretario Municipal



JAVIERA TOLEDO MUÑOZ
Alcaldesa

JTM/PTP/agg
DISTRIBUCION:

1. Depto. de Control
2. Alcaldía
3. Administración Municipal
4. Corporación Municipal
5. Interesados
6. Of. de Partes (archivo)





PADEM 2023
CORPORACIÓN MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL
VILLA ALEMANA

PADEM 2023
Corporación Municipal de Villa Alemana
Dirección de Educación
Edición 2, noviembre de 2022



CONTENIDO

PROLOGO	4
NUESTROS PRINCIPIOS, MISIÓN Y VISIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
DIAGNÓSTICO CORPORATIVO	6
RESULTADOS GENERALES.....	6
RESULTADOS EJE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	7
RESULTADOS EJE: PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN CIUDADANA	10
RESULTADOS EJE: BIENESTAR Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	12
RESULTADOS EJE: MEDIO AMBIENTE E INTERCULTURALIDAD	16
CONTEXTO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO COMUNAL	18
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE VILLA ALEMANA.....	18
CARACTERÍSTICAS POLÍTICAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA ALEMANA.....	19
CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS DE LA COMUNA	19
CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS	19
ORGANIGRAMA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VILLA ALEMANA	21
ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN.....	22
IDENTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS EDUCACIONALES.....	23
CONSOLIDADO DE LA MATRÍCULA 2022.....	31
CONSOLIDADO DE DOTACIÓN TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2022.....	32
PROGRAMACIÓN DE ACCIONES	33
COMITÉ GENERAL DE EDUCACIÓN	33
METODOLOGÍA DE TRABAJO	34
OBJETIVOS Y METAS 2023:	35
NUEVA MIRADA, NUEVA ESCUELA.....	35
PLANIFICACIÓN 2023	36
EJE GÉNERO Y DIVERSIDAD	37
EJE PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN CIUDADANA.....	41
EJE MEDIO AMBIENTE E INTERCULTURALIDAD	43
EJE BIENESTAR Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	45
PROGRAMACIÓN SOSTENEDOR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EJES PADEM	50
MONITOREO Y EVALUACIÓN 2023	51



PROYECCIÓN MATRÍCULA Y ASISTENCIA MEDIA 2023	52
DOTACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2023	53
ANTECEDENTES NORMATIVOS	53
CRITERIOS CMVA PARA LAS ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS (ACNL) 2023.....	54
REQUERIMIENTOS DE DOTACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO 2023.....	56
PROYECCIÓN DOTACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2023	56
DOCENTES DIRECTIVOS: DIRECTOR(A).....	56
CONSOLIDADO Y COMPARATIVO DE PROYECCIÓN DOTACIÓN 2023	57
CONSIDERACIONES TÉCNICAS DE CARGA HORARIA 2023	58
CONSIDERACIONES CARGA HORARIA: COORDINACIÓN EJES PADEM	59
PRESUPUESTO 2023.....	60
AGRADECIMIENTOS.....	61

PROLOGO

NUESTROS PRINCIPIOS, MISIÓN Y VISIÓN

Los principios que sustentan el diseño y desarrollo de este documento son los siguientes:

- ❖ Generar una cultura bien tratante con todos/as los/as integrantes de la Comunidad Educativa.
- ❖ Generar una comunicación y escucha activa entre todos los estamentos de la Comunidad Educativa (estudiantes, apoderados, docentes, asistentes de la educación y Sostenedor).
- ❖ Promover que las Salas Cuna, Jardines Infantiles, Escuelas, Colegios y Liceos tengan participación activa en la comunidad, generando vínculo con el territorio (Juntas de Vecinos, ONG, Clubes Deportivos, Asambleas, Organizaciones Sociales, CESFAM, Instituciones Educativas Formales y No Formales, Municipalidad, Instituciones que resguardan el derecho de menores, entre otros).
- ❖ Promover transversalmente los Ejes del PADEM 2022.
- ❖ Promover que las Dimensiones de la Gestión Institucional (Liderazgo Escolar, Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos) se vinculen con las habilidades del Siglo XXI (pensamiento crítico, comunicación, colaboración, creatividad, entre otras) y los Ejes Transversales del PADEM.

La Dirección de Educación de la Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Villa Alemana tiene como objetivo gestionar y organizar, en la diversidad del sistema, el Proyecto Educativo de la Comuna de manera eficaz y eficiente en todos los ámbitos, orientando en la toma de decisiones pedagógicas para la mejora en la calidad y equidad de la educación de la comuna.

La **MISIÓN** de la Dirección de Educación se enfoca en garantizar el proceso educativo en la comuna, a través de modelos que permitan el desarrollo de las habilidades, valores, ideas de manera concordante con el contexto global.

La **VISIÓN** de la Dirección de Educación es ser reconocidos como un sistema social que permite el avance hacia una educación contextualizada, innovadora y abierta a la comunidad, que oriente hacia la calidad de los procesos permitiendo que los estudiantes puedan integrar el mundo social, cultural y laboral del país, con una mirada crítica, reflexiva y consciente.

INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), es un documento oficial enmarcado en la normativa vigente y que tiene como propósito general profundizar los procesos de autonomía del Sistema Escolar y descentralizar las decisiones propias del quehacer pedagógico. Para ello, se desarrollan los siguientes aspectos:

- ❖ Generar una **mirada territorial** que abarque los niveles regionales y que considere las prioridades nacionales de la política nacional.
- ❖ Orientar los **Planes de Mejoramiento Educativo** de la Subvención Escolar Preferencial, complementando así la operacionalización de los Proyectos Educativos Institucionales de cada establecimiento.
- ❖ Definir la **Dotación de los trabajadores de la educación** (docentes y asistentes de la educación) como el principal recurso para la implementación curricular de los establecimientos.
- ❖ Articular a los diferentes actores educativos, políticos y socio-culturales que permitan desarrollar una **mirada centrada en el proceso de enseñanza y aprendizaje**.

En este sentido, la Ley define algunas características específicas para desarrollar estos propósitos, y que serán parte constitutiva de la estructura del Plan:

- ❖ Diagnóstico de la situación de los establecimientos municipales de la comuna considerando aspectos pedagógicos de la gestión.
- ❖ Metas que el PADEM pretende alcanzar.
- ❖ Programa de Acción a desarrollar durante el año en cada establecimiento y en la comuna.
- ❖ Dotación Docente y de Asistentes de la Educación, fundadas en razones técnico-pedagógicas.
- ❖ Evaluación de la matrícula y asistencia media esperada en los establecimientos dependientes de la Municipalidad para el año siguiente.
- ❖ Presupuesto de ingresos e inversión para la ejecución del Plan en cada establecimiento y en el conjunto de la comuna.

La creación de este documento permite la **participación efectiva** de la comunidad escolar, haciendo patente su opinión y parecer en las decisiones pedagógicas de la comuna de Villa Alemana, estableciendo propuestas significativas para la gestión y el uso de los recursos públicos.

El PADEM debe responder a la normativa vigente y considerar los Proyectos Educativos de cada establecimiento, proponiendo objetivos comunes de educación y orientando las normas establecidas por el Ministerio de Educación.

DIAGNÓSTICO CORPORATIVO

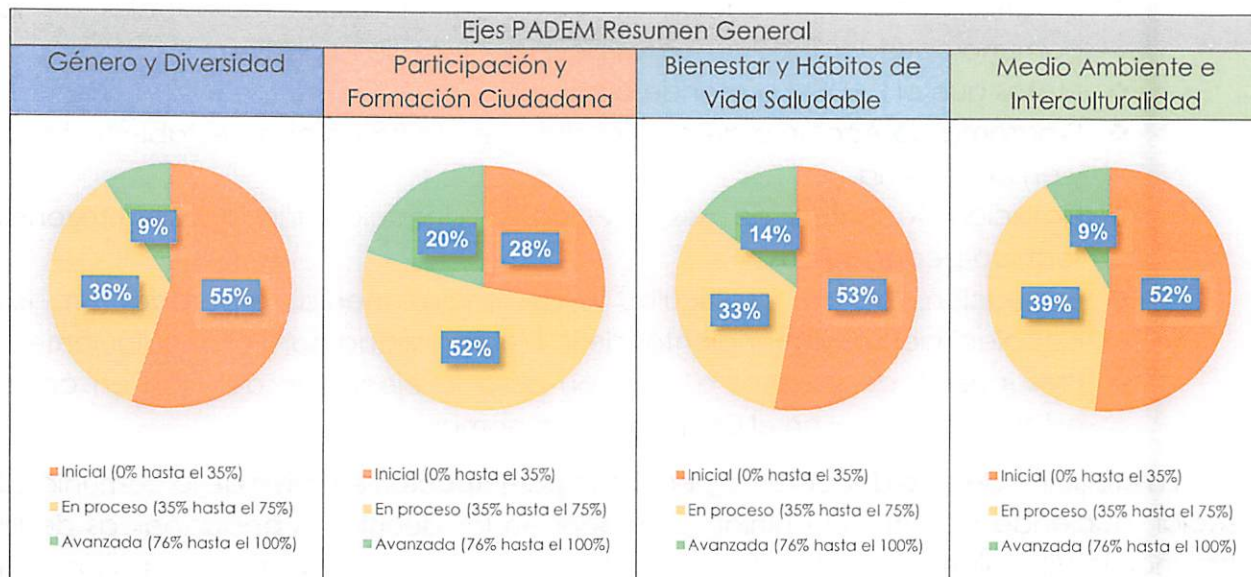
El Diagnóstico PADEM se realizó en un contexto que promovió los principios de Buen Trato, escucha y participación activa, a través de una Jornada realizada el 18 de agosto de 2022, donde se convocó a todas y todos los integrantes de las Comunidades Educativas para revisar, analizar y reflexionar en torno a los Objetivos, Estrategias y Acciones del PADEM 2022.

Los siguientes resultados permiten tener una visión "panorámica" de los resultados de forma general, y luego desglosados y organizados por Eje desde los Objetivos, Estrategias y Acciones.

A continuación, se presentan estos resultados de forma gráfica, incluyendo en su estructura la escrituración de los elementos constitutivos de los Ejes y su respectivo gráfico de torta con los porcentajes de acuerdo a tres categorías:

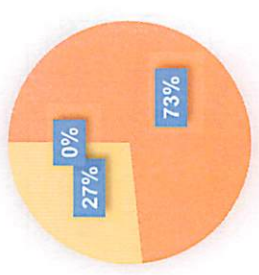
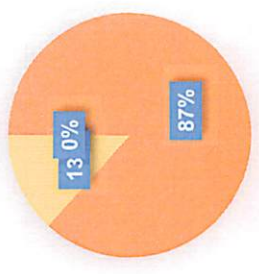
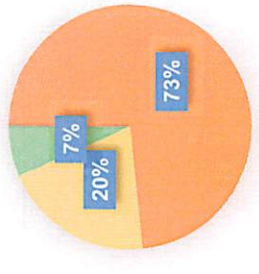
- Desarrollo Inicial (0% hasta el 35%)
- Desarrollo en Proceso (35% hasta 75%)
- Desarrollo Avanzado (75% hasta el 100%)

RESULTADOS GENERALES



RESULTADOS EJE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Género y Diversidad		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Generar Instancias de Formación en el ámbito de la diversidad cultural, sexual y funcional, mediante el desarrollo de jornadas de capacitación con todos los miembros de la comunidad educativa con el propósito de fomentar una cultura inclusiva</p>	<p>Desarrollar Jornadas de Capacitación con todos los miembros de la Comunidad Educativa.</p>	<p>Capacitación en Cultura Inclusiva: El sostenedor, expertos en la temática, comité de género y diversidad y organizaciones sociales realizarán instancias formativas, a través de 4 capacitaciones anuales con los representantes de cada estamento, con el propósito de fomentar una cultura inclusiva que se evidencia en todos los espacios educativos (recreos, almuerzos, aulas, talleres, entre otros).</p>
<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>

Género y Diversidad		Acción
Objetivo	Estrategia	
Definir necesidades estructurales de los establecimientos educativos, mediante el levantamiento de información acerca de las barreras arquitectónicas, para resguardar el Acceso Universal en todas las dependencias de la CMVA.	Levantar información acerca de las barreras arquitectónicas respecto del acceso universal	<p>Acceso Universal para todos y todas: El Sostenedor y los Equipos Directivos levantan y definen las necesidades de acceso universal, a través de la revisión de las dependencias de cada sala cuna, jardín infantil, escuela y liceo, con el propósito planificar la adecuación de los espacios para tener acceso universal.</p>  <ul style="list-style-type: none"> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)
		 <ul style="list-style-type: none"> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)
		 <ul style="list-style-type: none"> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)



Género y Diversidad		
Objetivo	Estrategia	Acción
Fortalecer los equipos multidisciplinarios en todas las comunidades educativas, mediante la creación de redes de apoyo a la diversidad sexuales y funcionales con Organizaciones Sociales, o Instituciones Académicas con la finalidad de dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes.	Crear redes de apoyo a la diversidad sexual y funcional respecto de las necesidades educativas de los estudiantes.	Redes de Apoyo para la Diversidad: Los Equipos Directivos, Comité de Género y Diversidad y el Sostenedor, coordinan espacios de trabajo en conjunto con Organizaciones Sociales, Académicas (afines a Diversidad Funcional y Sexual) y Dirección de Salud CMVA, a través de mesas de trabajo, jornadas, talleres, entre otros, con el propósito de planificar e implementar acciones en conjunto.
<p> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%) </p>	<p> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%) </p>	<p> ■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%) </p>

RESULTADOS EJE: PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN CIUDADANA

Participación y Formación Ciudadana		Acciones
Objetivo	Estrategia	
<p>Involucrar a toda a la comunidad educativa en instancias que refieran a la toma de decisiones con énfasis en aquellas que dirimen respecto del clima laboral y de aula, favoreciendo la participación y la comunicación efectiva con el propósito de promover la cultura bien tratante, vínculos de respeto y ambientes libres de discriminación.</p>	<p>Favorecer la participación y comunicación efectiva promoviendo una cultura bien tratante, vínculos de respeto y ambientes libres de discriminación.</p>	<p>Revisión y socialización de los Proyectos Educativos Institucionales: Equipos Directivos y Comité de Participación y Formación Ciudadana aseguran la implementación de jornadas de actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), a través de la organización de espacios participativos que fomenten la reflexión en torno a los cuatro Ejes Transversales, con el propósito de adecuar los sentidos e Idearios (Misión, Visión, Sellos Educativos y Valores).</p>
<p>21% 36% 43%</p> <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>29% 50% 21%</p> <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>Propiciando espacios de participación: El Equipo Directivo y comité de Participación, promueve espacios de participación, a través de conversatorios, asambleas, charlas, foros, plenarios, espacios formales deliberantes (Centro de Estudiantes; Madres Padres, Apoderados, Consejo Escolar, Consejo de Profesores, Comité de Bienestar, Comité Paritario, entre otros), para fortalecer la cultura bien tratante, vínculos de respeto y ambientes libres de discriminación entre los estamentos para la toma de decisiones.</p> <p>14% 22% 64%</p> <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>

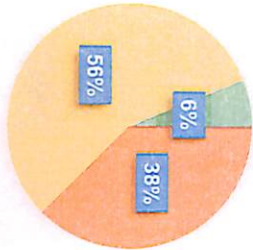
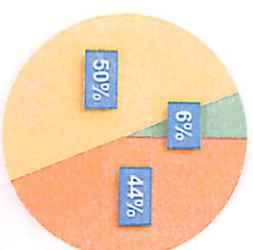
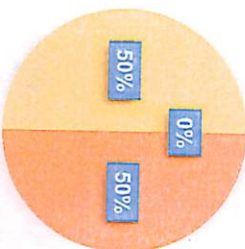
Participación y Formación Ciudadana		Acciones	
Objetivo	Estrategia	Abriendo las Escuelas para la Comunidad	Comunidad Educativa Informada
<p>Establecer vínculos con organizaciones comunitarias que fortalezcan la formación integral de los estudiantes, mediante espacios de participación y robustecimiento del tejido social y cultural con el propósito de favorecer conocimientos afines a la participación y la valoración de instancias de formación para aprender a deliberar, opinar y argumentar.</p>	<p>Generar espacios de participación y robustecimiento del tejido social y cultural de los establecimientos con las diversas entidades de la comuna.</p>	<p>Abriendo las Escuelas para la Comunidad: Comité de Participación, Equipo Directivo y Sostenedor, organizan y gestionan la vinculación y compromiso con organizaciones sociales, públicas, otras escuelas, y la comunidad, a través de instancias de participación, como: voluntariados, pasacalles, apertura de los CRA, charlas, talleres, reuniones (ocio y recreación en materias diversas como deporte, arte, música, cultura, medio ambiente, u otras coherentes al contexto de las salas cunas, jardines infantiles, escuelas, colegios y liceos), con el propósito de establecer redes de trabajo colaborativo comunitario.</p>	<p>Comunidad Educativa Informada: Los Equipos Directivos y Comité de Participación y Formación Ciudadana promueven la difusión de información, opinión y reflexiones en torno a los espacios de participación y la implementación de acciones realizadas en la comunidad educativa relacionadas con los Ejes Transversales, a través de distintos medios de comunicación, con el propósito de mantener a la Comunidad Educativa Informada.</p>
<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>

RESULTADOS EJE: BIENESTAR Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

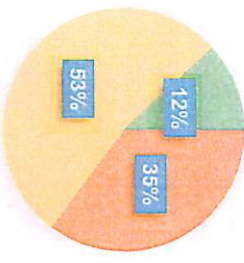
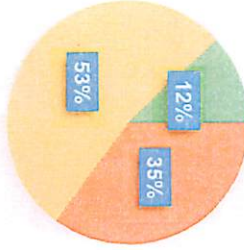
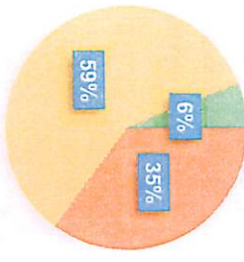
Participación y Formación Ciudadana		
Objetivo	Estrategia	Acciones
Fomentar alianzas estratégicas inter e intra-escuela, mediante jornadas deportivas, mesas de trabajo, jornadas de sensibilización e intervenciones en las escuelas de promoción y prevención, con el fin de instalar redes de apoyo en todos los centros educativos.	Generar mesas de trabajo, jornadas de sensibilización e intervenciones en las escuelas de promoción y prevención referente a temas de Salud Física y Mental.	Vinculación con área de Salud: Comité de bienestar y Equipos Directivos se vinculan con la Dirección de Salud de la Corporación Municipal de Villa Alemana y Organizaciones afines, a través de jornadas de capacitación en primeros auxilios, sensibilización y prevención, con el propósito de abordar la salud física y mental de toda la Comunidad Educativa.
<p>0% Inicial (0% hasta el 35%) 44% En proceso (35% hasta el 75%) 56% Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	<p>0% Inicial (0% hasta el 35%) 31% En proceso (35% hasta el 75%) 69% Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	Actividades Interescolares Deportivas: Comité de bienestar, Equipos Directivos y Sostenedor, organizan instancias deportivas interescolares, a través de campeonatos, olimpiadas, torneos, muestras, entre otras, con el propósito de favorecer el bienestar físico y psicológico de los estudiantes, padres, madres y apoderados, docentes y asistentes de la educación.
<p>0% Inicial (0% hasta el 35%) 19% En proceso (35% hasta el 75%) 75% Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	<p>6% Inicial (0% hasta el 35%) 38% En proceso (35% hasta el 75%) 56% Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	<p>0% Inicial (0% hasta el 35%) 19% En proceso (35% hasta el 75%) 75% Avanzada (75% hasta el 100%)</p>

Bienestar y Hábitos de Vida Saludable		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Fortalecer la comunicación efectiva entre Centro General de Madres, Padres y Apoderados y el Equipo Directivo de cada Centro Educativo, a través de reuniones mensuales, a fin de propiciar el involucramiento de estos estamentos en proyectos relacionados con el Bienestar y desarrollo de Hábitos de Vida Saludable.</p>	<p>Realizar reuniones mensuales entre Equipo Directivo y Centro de Madres, padres y apoderados con foco en el Bienestar y los Hábitos de Vida Saludable.</p>	<p>Compromiso por el Bienestar y Hábitos de Vida Saludable: El Equipo Directivo, el Comité de Bienestar y el Centro Madres, Padres y Apoderados, coordina acciones, mediante la formulación de proyectos, para promover el bienestar y los hábitos de vida saludable.</p>
<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>

Bienestar y Hábitos de Vida Saludable		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Gestionar la contratación de personal idóneo y especialista en el área, mediante entrevistas y revisión del perfil profesional proyectado en el PEI, a fin de asegurar que todos los centros educativos cuenten con profesionales expertos de área en todos los niveles educativos.</p>	<p>Gestionar un sistema de reclutamiento (entrevistas y revisión de perfil) para la contratación de Docentes y Asistentes de la Educación.</p>	<p>Personal idóneo a los Proyectos Educativos y la Comunidad: El Equipo Directivo y el Sostenedor, sistematizan un proceso de contratación de personal idóneo, a través de la creación y revisión de perfiles idóneos, entrevistas y procesos administrativos relacionados al contrato y evaluación, con el propósito de facilitar los procesos de trabajo relacionados con el bienestar y los hábitos de vida saludable.</p>

Bienestar y Hábitos de Vida Saludable		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Sistematizar acciones de cuidado de equipo2 y autocuidado, mediante la planificación de acciones sistemáticas y sistemáticas para las y los funcionarios, con el fin de resguardar el bienestar socio-emocional.</p>  <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	<p>Planificar acciones sistemáticas para el bienestar socio-emocional de los funcionarios.</p>  <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (75% hasta el 100%)</p>	<p>Fomentando el Bienestar de los Trabajadores de la Educación: Comité de Bienestar, Equipo Directivo y Sostenedor, gestionan y organizan actividades, a través de espacios sistemáticos de cuidado de equipo y auto-cuidado3, con el propósito de fomentar el bienestar socio-emocional de los trabajadores de la educación, estudiantes, padres, madres y apoderados.</p>  <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (75% hasta el 100%)</p>

RESULTADOS EJE: MEDIO AMBIENTE E INTERCULTURALIDAD

Medio Ambiente e Interculturalidad		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Objetivo: Promover una cultura escolar orientada a la valoración y respeto por el medio ambiente, a través de la realización de acciones medioambientales sistemáticas que generen las propias comunidades educativas, con el propósito de instilar prácticas de cuidado y protección del medio ambiente.</p>	<p>Estrategia: Realizar acciones medioambientales sistemáticas generadas por las Comunidades Educativas</p>	<p>Acción: Certificación Medio Ambiental para todas las Comunidades Educativas: Comité de Medio Ambiente de cada Comunidad Educativa, promueve la certificación medioambiental, a través de la realización de actividades enfocadas en (1) reciclaje, uso (2) eficiente del agua, (3) gestión energética y (4) producción vegetal, con el propósito de generar prácticas vinculadas con el cuidado y protección medioambiental y su incorporación a los Proyectos Educativos Institucionales.</p>
 <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	 <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	 <p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>



Medio Ambiente e Interculturalidad		
Objetivo	Estrategia	Acción
<p>Relevar la diversidad intercultural presente en los distintos contextos educativos, a través de la realización de iniciativas sistemáticas interculturales, con el propósito de generar una convivencia respetuosa entre todas las culturas que componen la comunidad educativa.</p>	<p>Realizar iniciativas sistemáticas interculturales respecto de la convivencia respetuosa entre todas las culturas que componen la comunidad educativa.</p>	<p>Abriendo espacios multiculturales: Los Equipos Directivos, aperturan espacios en las comunidades educativas y los vinculan, a través de jornadas, mesas de trabajo, talleres, conversatorios, redes de trabajo, Programas de Interculturalidad Bilingüe, entre otros, con el propósito de generar una convivencia respetuosa y bien tratante.</p>
<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>	<p>■ Inicial (0% hasta el 35%) ■ En proceso (35% hasta el 75%) ■ Avanzada (76% hasta el 100%)</p>

CONTEXTO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO COMUNAL

Villa Alemana es una comuna de la Provincia de Marga Marga, en la Región de Valparaíso en Chile. Ubicada en la zona oriente del área metropolitana del Gran Valparaíso. Fue creada por Ley (No 5.199, publicada en el Diario Oficial N° 16.621) el 11 de julio de 1933.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE VILLA ALEMANA

Las características poblaciones y demográficas del territorio son las siguientes:

Población General	
Territorio	Año 2.017
Comuna Villa Alemana	126.548
Región de Valparaíso	1.815.542
País	17.373.831

Tabla 1: Población General, fuente: PLADECO 2020.

Población por rango etario en Villa Alemana			
Edad	Mujeres	Hombres	Total
0 a 9	8.239	8.693	16.932
10 a 19	8.846	8.945	17.791
20 a 29	9.584	9.672	19.256
30 a 39	8.778	7.993	16.771
40 a 49	8.885	7.465	16.350
50 a 59	9.063	7.439	15.502
60 a 69	6.350	5.088	11.438
70 a 79	4.240	2.991	7.231
80 a 89	2.236	1.286	3.522
90 a 99	547	176	723
100 y más	24	8	32
Total	66.792	59.756	126.548

Tabla 2: Población por rango etario en Villa Alemana, fuente: PLADECO 2020.

CARACTERÍSTICAS POLÍTICAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA ALEMANA

Villa Alemana actualmente tiene un gobierno comunal compuesto por:

Gobierno Comunal	
Cargo	Nombre
Alcaldesa de Villa Alemana	Javiera Toledo Muñoz
Concejala	Edith Alvear Guerra
Concejala	Cecilia Quinteros Díaz
Concejala	Kesia Navarro Cueto
Concejala	María Fernanda Ternicier Andrades
Concejales	Guillermo Barra Arancibia
Concejales	Marcelo Góngora Carvajal
Concejales	Alonso Fierro Reguera
Concejales	Marcelo Valderrama Magna

Tabla 3: Gobierno Comunal Villa Alemana, fuente: Servicio Electoral de Chile (SERVEL) 2022.

CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS DE LA COMUNA

La comuna de Villa Alemana cuenta con 81 establecimientos educacionales activos entre jardines infantiles, escuelas especiales y de lenguaje, colegios de enseñanza básica, media, científico-humanista y técnica.

Distribución Establecimientos en la Comuna de Villa Alemana	
Subvención	Cantidad de Establecimientos
Subvención Estatal	14
Particular con Subvención Estatal	58
Particular	9

Tabla 4: Distribución Establecimientos en la Comuna de Villa Alemana, fuente: PLADECO 2020.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS

Actualmente, la administración de los Establecimientos Educacionales Públicos, tienen la dependencia administrativa de la Corporación Municipal de Villa Alemana.

De acuerdo a sus estatutos, la Corporación Municipal es una Persona Jurídica de Derecho Privado, sin fines de lucro. Está dirigida por un directorio integrado por cinco miembros: la Alcaldesa, quien preside por derecho propio, y cuatro representantes de la Comunidad de Villa Alemana.

Directorio de la Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Villa Alemana	
Cargo	Nombre
Presidenta	Javiera Toledo Muñoz
Director	Gonzalo Torres Pozo
Directora	Myrtha Ricci Padilla
Directora	María Verónica Lefebre Lever
Directora	Luisa Silva Aedo

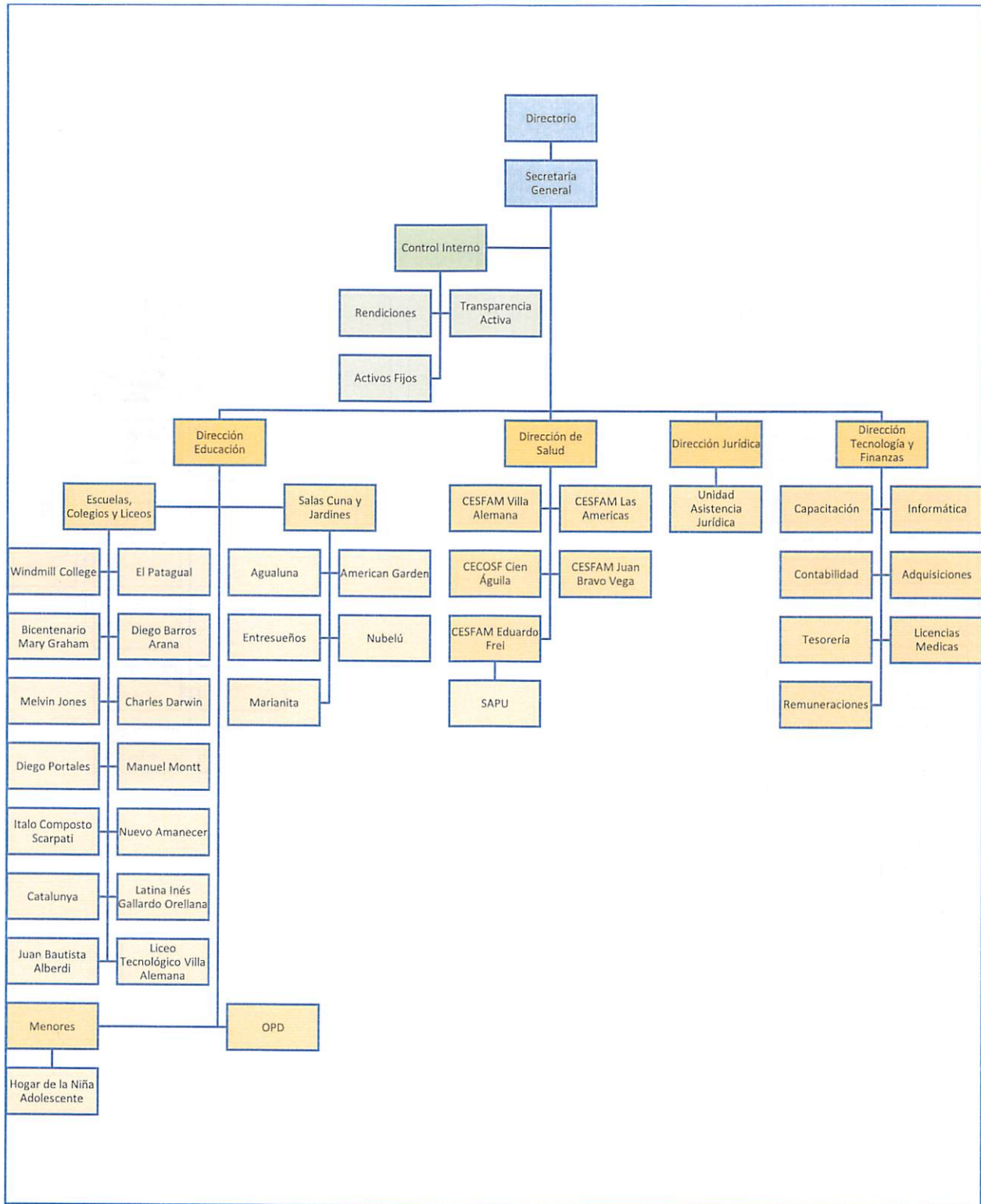
Tabla 5: Directorio Corporación Municipal de Villa Alemana, fuente: Dirección de Educación 2022.

Desde la Corporación Municipal de Villa Alemana, se encuentran las Direcciones y Departamentos de Administración Central, constituidas por:

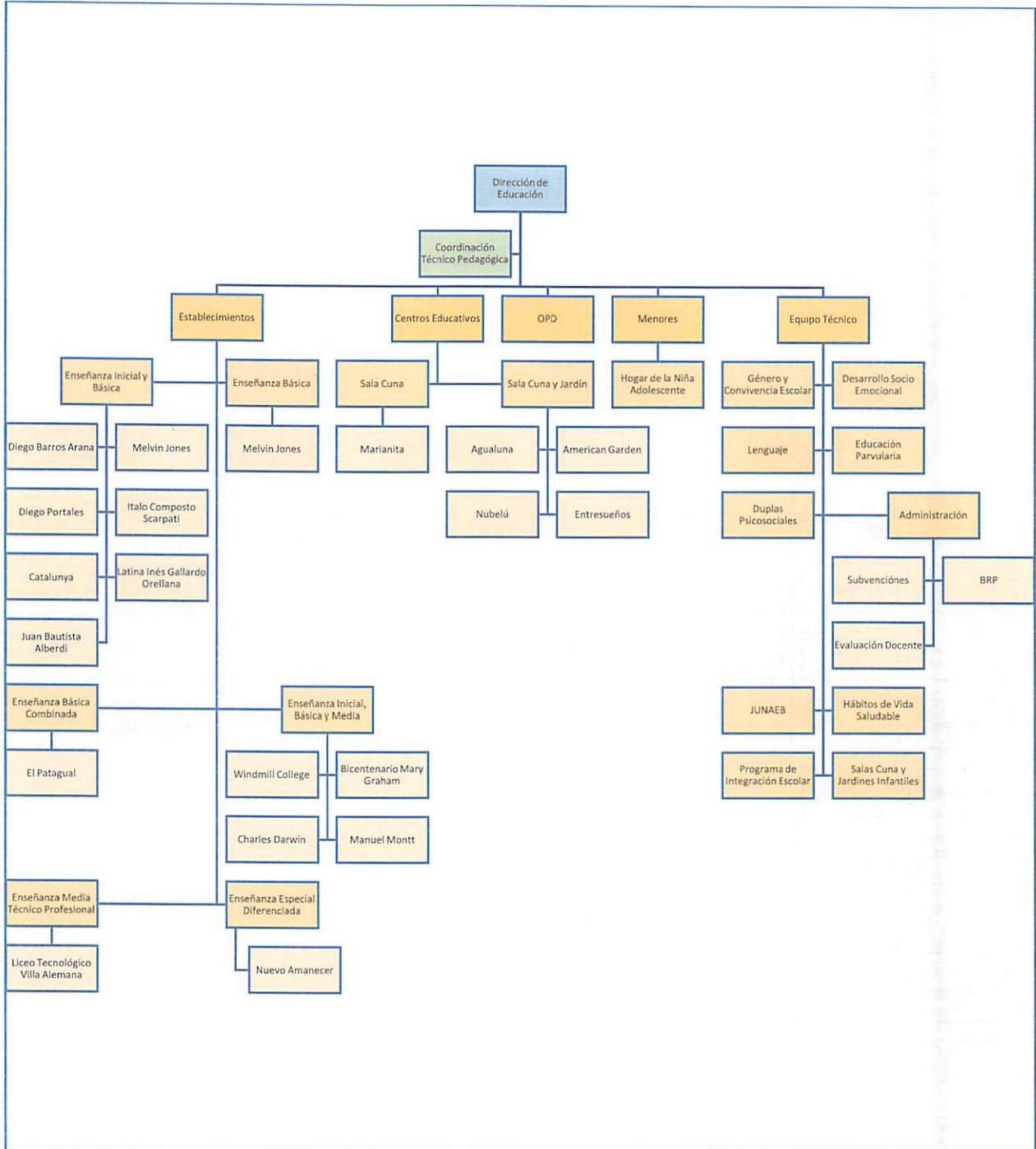
Direcciones Administración Central de la Corporación Municipal de Villa Alemana	
Cargo	Nombre
Secretaria General (Representante Sostenedor)	Lilia Ayala Rojas
Director de Educación	Luis Palma Sepúlveda
Director de Salud	Alejandro Larraguibel Flores
Director Jurídico	Cristian Morales Pacheco
Director Tecnología y Finanzas	Sidney Gutiérrez Flores

Tabla 6: Direcciones Administración Central de la Corporación Municipal, fuente: Dirección de Educación 2022.

ORGANIGRAMA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VILLA ALEMANA



ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN



IDENTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS EDUCACIONALES

La identificación de las principales problemáticas educacionales de los Establecimientos dependientes de la Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Villa Alemana considera un levantamiento de información dentro del proceso diagnóstico.

Para estos efectos, se relevaron aspectos académicos, extraescolares y administrativos vinculados al desarrollo transversal de los Ejes PADEM 2023.

Género y Diversidad	
Principales Fortalezas	
❖	Las instancias de trabajo donde participan todos los integrantes de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, apoderados, asistentes de la educación, equipo directivo), donde se puede reflexionar, conversar, intercambiar opiniones, dar nuestros puntos de vista y experiencias con respecto al eje de diversidad y género, consensuando definiciones, generando ejemplos y debates frente a distintas opiniones que presentan alumnas y alumnos.
❖	Capacitaciones en relación al eje de género y diversidad dirigido a los coordinadores, ya que, entregó los conocimientos y herramientas necesarias para abordar esta temática al interior de la comunidad escolar, resolviendo además las dificultades o dudas presentadas a la fecha en dicho tema. Lo anterior otorgará la instancia de poder socializar con los distintos estamentos de nuestra escuela temas de interés considerados en este eje. Esta capacitación fue impartida por la universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
❖	Fomentar el respeto y valoración por las diferencias y educar en torno a aquello. Lo anterior se refiere a que el PADEM visibiliza la importancia de abordar temas relacionados a la valoración de la diversidad y traducirlas a la acción dentro y fuera de la sala de clases, vinculando a las familias, previa intervención e involucrar a toda la comunidad educativa en su ejecución. Fomentar el respeto y valoración por las diferencias y educar en torno a aquello. Lo anterior se refiere a que el PADEM visibiliza la importancia de abordar temas relacionados a la valoración de la diversidad y traducirlas a la acción dentro y fuera de la sala de clases, vinculando a las familias, previa intervención e involucrar a toda la comunidad educativa en su ejecución.
❖	Inclusión de todos las y los estudiantes de los ciclos de educación dentro de las charlas, talleres y muestras, donde se genera un espacio educativo necesario. Se desarrollan y potencian también las habilidades requeridas para los desafíos que implica el siglo XXI, en que el sello es una comunidad del buen trato entre los y las estudiantes neurodiversos/as y también para el conocimiento y respeto para las distintas orientaciones sexuales y de género como también para la diversidad cultural que existe en la escuela.
❖	Libertad de intervención en modificaciones, en pro de una educación no sexista e inclusiva. Contextualizar lo que queremos enseñar y provocar en pro de un cambio paradigmático dadas las difíciles condiciones de educación, adaptando la enseñanza para todes les estudiantes en un aula inclusiva donde se consideren todas las necesidades.
❖	Espacios y disposición para la realización de jornadas, charlas, actividades y reuniones con el fin de capacitar a la comunidad educativa.
❖	Equipo Directivo gestiona la participación de la mayoría de la comunidad educativa a talleres de Educación no sexista, gestionados por Sostenedor y Colegio de Profesores, en horarios de consejo de profesores y reflexión pedagógica, permitiendo generar apertura y nuevos aprendizajes que permitan instalar prácticas en la Escuela, dentro y fuera del aula, y que se plasmen en la reformulación del PEI, con equidad de género, reconocimiento y valoración a la diversidad para desarrollar aprendizaje integral.
❖	Eje como valor fundamental en la construcción identitaria de las y los estudiantes.
❖	El interés y la motivación de participar en instancias de conversación junto a actividades de reflexión, análisis y evaluación entre docentes, equipo directivo, asistentes de la educación, padres, madres, tutores, apoderados y estudiantes, demostrando una amplia disposición a realizar cambios en las prácticas pedagógicas y socioemocionales de acuerdo a los cuatro ejes del PADEM 2022: Género y Diversidad, Participación y Formación Ciudadana, Bienestar y Hábitos de Vida Saludable, Medio Ambiente e Interculturalidad.
❖	La primera fortaleza que destacamos es que este PADEM 2022 incluye la temática del género y la diversidad como eje relevante, estableciendo estrategias para el desarrollo del respeto por las personas, el fomento de



la tolerancia y la empatía. A su vez, considera prioridad en nuestras escuelas crear ambientes de protección para toda la comunidad educativa y da espacios para responder a todas las características y necesidades de los y las estudiantes.

- ❖ Se considera como fortaleza que exista el eje PADEM de género y diversidad.
- ❖ Gran parte de los apoderados pertenecen a una generación más joven, lo cual permite apertura al cambio.
- ❖ Propuesta de trabajo presentado en forma oportuna al año escolar 2022.
- ❖ Buena estructura del plan. Subdivisión de ejes bien pensada.
- ❖ Participación de taller "educación no sexista".

Género y Diversidad

Principales Fortalezas

- ❖ No se ha logrado que estas instancias sean masivas, hacia toda la comunidad educativa, ya que la mayoría de las veces son para grupos específicos (docentes, algunos cursos y algunos apoderados), esto impide que la información sea compartida con todos los estamentos, ya que no se define un tiempo explicitado para ello. Existe una debilidad en el apoyo de organizaciones sociales externas e instituciones académicas para fomentar una cultura inclusiva y dar respuesta a las necesidades de los estudiantes.
- ❖ Observamos como debilidad el hecho de que la capacitación en Diversidad sexualidad y género, fue dirigida solamente hacia los coordinadores del eje de Género y diversidad PADEM. Encontramos necesario considerar para futuras capacitaciones, a los siguientes estamentos: Estudiantes, apoderados y asistentes de la educación. Así como también se vuelve menester que el número de participantes por cada estamento sea más alto. Por otro lado, evaluamos que el tiempo de duración de las capacitaciones tendrían que ser menor y mejorar la calidad de los conocimientos entregados.
- ❖ Falta de comunicación entre la familia y la institución educativa, que además de evidenciar un bajo interés, genera desacuerdos y cruces de información que dificulta las relaciones y toma de decisiones. Falta de comunicación entre la familia y la institución educativa, que además de evidenciar un bajo interés, genera desacuerdos y cruces de información que dificulta las relaciones y toma de decisiones. Falta de comunicación entre la familia y la institución educativa, que además de evidenciar un bajo interés, genera desacuerdos y cruces de información que dificulta las relaciones y toma de decisiones.
- ❖ La participación de los apoderados en el conocimiento de los talleres, charlas y actividades realizadas por el eje de género y diversidad, esta debilidad debido a la baja participación en reuniones de apoderados donde es el momento donde se socializa la información de las actividades realizadas en el colegio. Se entiende que esta debilidad puede responder a la vida laboral de los apoderados para acudir a estas actividades. También dentro del ámbito de la participación de los apoderados se ve la dificultad de aceptar un cambio de paradigma sobre la aceptación de un lenguaje inclusivo, del reconocimiento de la diversidad cultural, diversidad sexual y afectiva, puesto que es difícil generar un cambio cultural.
- ❖ Necesidad de formación en apoderadas y apoderados en temas de diversidad e inclusión.
- ❖ Hay carencias en la información de toda la comunidad educativa, falta sistematización en charlas y jornadas entorno al eje. Poca participación de apoderados.
- ❖ La representación del encargado del eje de diversidad y género de la comunidad educativa se ve perjudicada en diversas ocasiones en las cuales se presentan actividades de forma simultánea, impidiendo asistir a todas las convocatorias. El compartir diferentes roles y funciones en nuestra escuela muchas veces lleva a estar al debe en la participación de todas las instancias y actividades donde se requiere la asistencia de algún representante. La organización de los tiempos y espacios se vuelve elemental para llevar a cabo un trabajo significativo para entregar las herramientas necesarias al resto de la comunidad educativa.
- ❖ Dificultad al hablar de diversidades.
- ❖ Consideramos que la mayor debilidad para poder comenzar a ejecutar las diversas acciones de los ejes fue la falta de orientaciones y directrices emanadas desde la Corporación Municipal Para el Desarrollo social de Villa Alemana, obstaculizando el inicio del funcionamiento de cada eje. De acuerdo a esta debilidad, los y las coordinadores/as de los ejes del Windmill College se reorganizó para poder implementar de forma transversal las acciones de los ejes.
- ❖ Consideramos como primera debilidad que nuestro PADEM 2022 busca la profundización en estos temas, sin tomar en cuenta que hay mucho desconocimiento en relación a él, creemos que hay algunos estamentos de la comunidad educativa que deberían ser parte de una sensibilización sistemática para luego recibir la información y la capacitación correspondiente.

- ❖ Al instaurar el eje de género y diversidad NO se consideró: horas asignadas a encargados, algunos tienen 1, lo que es muy poco considerando que solo la capacitación semanal era de 2 horas y media. No se capacitó a los docentes antes, de tomar el cargo. La capacitación se realizó en horarios que no fueron accesibles para todos los docentes responsables del eje.
- ❖ Tiempo para planificar e implementar actividades.
- ❖ Licencias médicas del personal de planta.
- ❖ Tiempo: las acciones planteadas demandan una cantidad de tiempo que no está bien asignado
- ❖ Talleres dirigidos más hacia una visión escolarizada, se requiere integrar más la visión a nivel de Educación Parvularia, de esta forma lograremos una mejor amplitud en el tema.

Participación y Formación Ciudadana

Principales Fortalezas

- ❖ Dentro de las fortalezas observadas, el centro de estudiantes tiene un plan de trabajo, por participación exclusiva de los estudiantes. Igualmente, el centro de padres está trabajando en su plan de trabajo con las directivas de sub-centros de padres y apoderados. Ambos centros están siendo apoyados por una ONG (organización no gubernamental) Moviendo, que fue contratada por la Corporación con el fin de orientar a los centros a concretar sus objetivos que van en ayuda de los intereses de los estudiantes.
- ❖ Se aprecia la transversalidad de cada uno de los ejes en la programación, gestión e implementación de las distintas acciones de la comunidad educativa, lo que favorece la participación de todos los estamentos (docentes, asistentes, apoderados, estudiantes, profesionales de la educación) y se incorporan a las rutinas escolares, alineado al currículo educativo vigente, incorporando organizaciones externas en la realización de los proyectos.
- ❖ Capacidad de reflexión crítica-constructiva por parte de todos los estamentos, en virtud del bienestar y desarrollo integral de la comunidad educativa. Lo anteriormente señalado, permite generar instancias de intercambio de opiniones y puntos de vista vinculándolos en torno a las necesidades y/o problemáticas que se presenten en la comunidad educativa, otorgando oportunidades de mejora específicas que den respuesta a lo identificado. A su vez, ello permite realizar una co-construcción positiva con el aporte de los estamentos de apoderados/as, estudiantes, docentes y asistentes de la educación.
- ❖ Existe disposición de todos los estamentos para participar en instancias que permitan escuchar y acoger las peticiones.
- ❖ Hay instancias y espacios de opinión: éstos se organizan y considera a todos los estamentos del colegio (directivos, docentes, asistentes, apoderados, estudiantes), resguardando los tiempos y lugares disponibles para realizar las Jornadas. Dentro de las reuniones se escuchan a todos los participantes, tomando en cuenta cada una de las opiniones y posteriormente las conclusiones son tomadas de manera democrática.
- ❖ Promoción de la participación. Cuando se habla de la promoción de la participación desde el Windmill College nos referimos a distintas características de participación activa de acción para concretar esta promoción: el uso de diversas vías de comunicación como la entrega de información escrita, el uso de informativos gráficos e infografías que se exponen en las pizarras, diario mural y/o paneles, junto con redes sociales como Facebook y WhatsApp y el uso de vías formales como los correos institucionales, todas las cuales apelan a toda la comunidad educativa: los estamentos, las familias y la comunidad cercana.
- ❖ La escuela abre sus puertas a la comunidad en horarios no curriculares, con el fin de identificar elementos identitarios y plasmarlos en el sentir de cada una de las familias y posibles familias de nuestra unidad educativa. Fortaleciendo las relaciones entre pares haciendo más visible nuestro entorno y para extender el entramado de redes comunitarias que podrán fortalecer el desarrollo y fomento de actividades que no tan solo, serán dirigidos a los y las estudiantes, sino también, a toda la comunidad educativa.
- ❖ Involucrar a los estudiantes en la construcción de alguna actividad o proyecto.
- ❖ Ampliación de las posibilidades de participación
- ❖ Espacios de participación reales: donde se expresan opiniones y se toman decisiones en conjunto que favorecen al bienestar de la comunidad, donde las necesidades de cada estamento son abordadas. Estos espacios han permitido que los y las estudiantes manifiesten libremente sus necesidades y a la vez se den soluciones concretas y factibles de implementarse en el establecimiento.
- ❖ Desarrollo escucha activa y conciencia de la necesidad.
- ❖ Convocatorias padres, madres, apoderados, familias y estudiantes.
- ❖ Coordinación y ejecución de jornadas de capacitación, talleres entre otros con entidades como IST y CESFAM.

Participación y Formación Ciudadana	
Principales Debilidades	
❖	Fortalecer los medios y canales de comunicación entre la escuela y los apoderados y viceversa. Ya que se ha observado que la baja asistencia a reuniones o diferentes instancias de participación, ya sea reuniones de apoderados, entrevistas, talleres, etc. no logran la adherencia y vinculación esperada. Las dificultades se ven reflejadas en las diversas actividades académicas de los estudiantes, lo que nos ha llevado a reflexionar como comunidad, crear diferentes y nuevas estrategias para una comunicación efectiva.
❖	Las horas asignadas por carga horaria a los profesores encargados de la coordinación de cada eje de PADEM, son en cantidad insuficientes y están diferidas dentro de la jornada, lo que dificulta la coordinación y planificación de acciones conjuntas de forma articulada y sistemática. El ausentismo de coordinadores a nivel corporativo (en algunas ocasiones) ha ralentizado la organización y ejecución de los objetivos y acciones propuestas por el PADEM.
❖	Falta articular de mejor manera la comunicación, propiciando de manera acertada su manejo; donde, a través de los representantes de cada estamento, se realice una bajada de información que sea oportuna, clara y pertinente a los requerimientos del contexto.
❖	Resulta preciso señalar la importancia de que todos los miembros de la comunidad educativa (docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados) manejen la misma información y en los mismos tiempos, acorde a las posibilidades de respuesta en consideración de las funciones de cada actor/a de la comunidad.
❖	Entregar estrategias claras y explícitas para poder trabajar en la instauración de una cultura bien tratante.
❖	Los emergentes dificultan la participación masiva.
❖	Mejorar la comunicación y sociabilización. Cuando hablamos de mejorar la comunicación y sociabilización como una debilidad dentro del centro educativo nos referimos a distintas áreas como los medios de comunicación y sociabilización, la participación activa de los y las miembros de la comunidad, la actualización de las vías de comunicación de la información dirigidas al estudiantado como la integración de redes sociales (Instagram). También esta debilidad hace referencia a considerar a apoderados/as que no saben utilizar la tecnología como el correo electrónico o las redes sociales. A nosotros como miembros de la comunidad educativa también nos gustaría volver a generar instancias perdidas como las formaciones del día lunes donde se entregaba información relevante a todo el colegio.
❖	Si bien la incorporación de los ejes permite abordar la formación y la participación de los educandos y la comunidad, como tal, aún no existe la cultura instalada los motivos son multifactoriales, retorno a la presencialidad post pandemia y el bajo involucramiento de las familias en los procesos de sus hijos.
❖	Problema de comunicación entre estamentos.
❖	Ampliar canales y sistemas de comunicación de acciones e información.
❖	Faltan de formas diversificadas de comunicación: Atendiendo a las condiciones de algunos estudiantes se hace necesario utilizar herramientas de comunicación efectiva como son pictogramas y/o paneles, para lograr la participación efectiva en la toma de decisiones de todas y todos los estudiantes.
❖	Tiempo insuficiente para la planificación e implementación de las actividades.
❖	Falta información hacia el interior de la comunidad escolar.
❖	Revisión de protocolos institucionales en cuanto a la resolución de conflictos.

Bienestar y hábitos de vida saludable	
Principales fortalezas	
❖	Se identifica como fortaleza la participación de los estudiantes de manera activa y voluntaria. Ya que se pesquisa que valoran estas instancias para vincularse con los distintos estamentos de la escuela (estudiantes, docentes y asistentes de la educación).
❖	Es así, como generan vínculos positivos y significativos que potencian su proceso de aprendizaje, desarrollo personal, emocional y social. Aspectos prioritarios que consideramos como establecimiento educacional para entregar un plan educativo integral.
❖	A nivel de establecimiento se realizan intervenciones y entrega de herramientas de forma sistemáticas referentes a temas de salud física y mental, en las diferentes instancias como lo son, consejo de profesores, reunión de profesores jefes, orientación, intervenciones en aula por parte de equipo de convivencia escolar, Dupla psicosocial, Orientación y docentes de aula.

- ❖ Post pandemia se abrieron más instancias para poder llevar a cabo estas acciones que ayudan a la contención emocional y salud mental del estudiante.
- ❖ Participación e involucramiento de las comunidades educativas en mesas de trabajo en torno al PADEM, que permiten propiciar espacios de comunicación y socialización en cuanto a ideas propuestas, fomentando la participación y escucha activa de todos los estamentos. Todo ello, destacando que anteriormente no se generaban dichas instancias de participación respecto a la toma de decisiones que afectan directamente a las comunidades educativas, lo cual causaba desconocimiento de estas temáticas y por ende, no se abordaba como tal.
- ❖ Objetivo estratégico número 1, acción transversal número 2, actividades en interesuelas: Red de trabajo interesuelas entre coordinadores del eje Bienestar y hábitos de vida saludable con el objetivo de desarrollar diversas actividades enfocadas en el área deportiva y social destacando los sellos educativos y valóricos del establecimiento el cual fomentará en las y los estudiantes un desarrollo integral, mejorando transversalmente habilidades sociales y deportivas considerando que esta fortaleza sea sistemática.
- ❖ Proactividad de los coordinadores del eje del establecimiento (en conjunto con el comité de bienestar y hábitos de vida saludable).
- ❖ Actualmente no han existido orientaciones claras sobre cómo abordar los diferentes objetivos estratégicos de nuestro eje, sin perjuicio de eso, en nuestro establecimiento se han llevado a cabo diversas acciones que se enmarcan los objetivos planteados en el PADEM y que contempla a todos los estamentos de nuestra comunidad educativa.
- ❖ Se destaca que existe una planificación con las acciones.
- ❖ Participación y motivación de parte de la comunidad educativa.
- ❖ Existen espacios deportivos instaurados (pero se pueden mejorar) como fútbol, basquetbol, voleibol, ajedrez, entre otros talleres.
- ❖ Sin embargo, se necesitan espacios propios para poder desarrollar y vincular a la comunidad, generando la participación de todos los estamentos de la comunidad, instaurando el sentido de pertenencia con la institución, promoviendo el trabajo colaborativo, y desarrollando actitudes y aptitudes para el desarrollo de la sana convivencia.
- ❖ Aumento de instancias de recreación (extensión de recreos), como acción directa para promover un tiempo de esparcimiento, en donde prima la actividad física dentro de los estudiantes, generando espacios de contención socioemocional al ser estos recreos participativos entre docentes, asistentes y estudiantes, esta extensión también fomenta el tiempo de ocio positivo en la biblioteca escolar CRA y la utilización de material concreto y fungible, entendiendo que es un espacio vivo y cambiante.
- ❖ Horario reducido: Esto colabora a que los y las estudiantes se queden a participar en los talleres, porque la JEC, por su horario, restringe las ganas de participar. El horario de 08:00 a 13:45, es un acierto en cuanto a la organización y desarrollo de las actividades extracurriculares.
- ❖ Ver la posibilidad de abrir estas actividades a apoderados y ex estudiantes.
- ❖ Se profundiza aún más en bienestar de la salud integral.
- ❖ El docente a cargo del eje Bienestar y Hábitos de vida saludable ha demostrado contar con múltiples redes de apoyo en relación a la comunidad, lo que permite y facilita la gestión y ejecución de acciones tales como: coordinación con el CESFAM sector Puente Negro, comunicación con el encargado del Departamento de Discapacidad, Ilustre Municipalidad de Villa Alemana y personas relacionadas al mundo del deporte.
- ❖ Integración de asignaturas por medio de metodología de proyecto.
- ❖ Motivación de los estudiantes.
- ❖ Se han realizado diferentes actividades en relación al bienestar de los niños, niñas, familias y equipo pedagógico, las cuales han sido llevadas a cabo con entusiasmo y compromiso.

Bienestar y hábitos de vida saludable	
Principales debilidades	
❖	Vinculación y participación de los/las apoderados/as en la planificación, organización y ejecución de las actividades del eje de bienestar y hábitos de vida saludable. Lo cual se visibiliza en distintas instancias en las cuales se convoca a los/las apoderados/os, siendo poca la asistencia y participación de estos.
❖	Falta recoger información con los/las apoderados/as en cuanto a cómo podrían apoyar las actividades del eje, lo anterior por medio de una caracterización de estos. Esta caracterización debería incluir horarios, habilidades, recursos y disponibilidad.



- ❖ Los cuatro objetivos estratégicos hablan de sistematización la cual no se está respetando, debido a la falta de facilitación de las herramientas pertinentes y orientaciones adecuadas en el proceso.
- ❖ Los objetivos planteados requieren de tiempo y coordinación los cuales no son suficiente para obtener el 100% de logro esperado.
- ❖ Se sugiere que un representante de la corporación asista a estas instancias previas con el fin de responder dudas y consultas de los encargados de los ejes, buscando que la jornada sea productiva.
- ❖ En primera instancia, se identifica la necesidad de poder incluir el arte, música y desarrollo escénico en talleres extraescolares, como forma que los niños y niñas puedan aprender y adquirir nuevas habilidades que les serán de utilidad para su desarrollo integral. Para tales efectos, es que surge la necesidad desde educación parvularia, de poder elaborar y/o proponer talleres donde se incluya a los niños y niñas más pequeños de los colegios, como forma de respetar el factor inclusivo del aprendizaje. Lo mismo aplica para niños (as) con NEE.
- ❖ Falta de comunicación y gestión entre el coordinador o coordinadora corporativo no ha tenido el impacto para que el eje propicie las acciones de bienestar y hábitos de vida saludable propuestas en el PADEM 2022, el eje no ha sido movilizado debidamente a la falta de reuniones impidiendo el desarrollo de proyectos o programas corporativos y la promoción del bienestar y hábitos de vida saludable a nivel corporativo en las diferentes escuelas que pertenecen a la corporación municipal de Villa Alemana.
- ❖ Falta de recursos para la realización de las actividades. Actualmente se han desarrollado diversas actividades que han sido financiada por distintos funcionarios como, por ejemplo: martes de fruta, recreos para funcionarios para lunes en la tarde, campeonato de fútbol Inter escolar y coordinadores de campeonatos tenis de mesa interescolas para luego realizar un Inter escolar con los campeones de cada colegio.
- ❖ Difusión e impacto de las actividades a realizar, profundizando y concientizando en base a las actividades a implementar. Mayor autonomía para la toma de decisiones desde el comité del eje.
- ❖ El enfoque de BHVS, está concentrada, principalmente en los estudiantes, sin considerar los otros estamentos de la comunidad educativa.
- ❖ Existe una baja vinculación y coordinación con el área de Salud que nos corresponde, puesto que no hay acceso directo con el encargado de cada área desde el CESFAM.
- ❖ Recursos (colaciones saludables talleres): A) Poder entregar colación saludable, y agua a la hora que se realizan los talleres para atender de mejor forma a los y las estudiantes. B) Falta de materiales de calidad para el desarrollo de los talleres en los que participa la comunidad educativa.
- ❖ Falta considerar trabajo entre escuelas.
- ❖ Falta de financiamiento en específico a lo que respecta en movilización de estudiantes de la escuela a actividades externas, en donde se debe garantizar el pago de pasajes de ida y vuelta de estudiantes. Del mismo modo, consideramos una debilidad la gestión oportuna de recursos materiales que propicien la ejecución de actividades acordes al eje.
- ❖ Tiempo para planificar e implementar actividades.
- ❖ Integrar a estudiantes en planificación (rincones temáticos) como a apoderados.
- ❖ Se debe coordinación de proyectos junto a Centro de Madres, Padres y Apoderados y comité de bienestar para promover el bienestar y los hábitos de vida saludable.
- ❖

Medio Ambiente e Interculturalidad

Principales fortalezas

- ❖ El colegio cuenta con varios espacios, como, por ejemplo, el patio del estacionamiento, pasillo que se encuentra detrás de las salas de PIE, octavo básico, CRA, pasillo detrás del comedor de los estudiantes, jardineras que se encuentran dentro del establecimiento.
- ❖ Todos los espacios mencionados son aprovechables por lo estudiantes y el EJE. estos están pensados para embellecimiento, agrandar los huertos existentes en el colegio y así poder aumentar la participación de los estudiantes, creando incluso un comedor al aire libre para los estudiantes. La idea está pensada en dar vida a los espacios "muertos" dentro del colegio.
- ❖ Una de las fortalezas encontradas en el eje de la escuela es la iniciativa y motivación, ya que se está generando interés en el ámbito del medioambiente e interculturalidad. Se ve evidenciado cuando se le da espacio al eje durante actividades en los días de talleres, o en los días que se celebran diferentes cosas, como el día del agua, día de la cultura, etc. Por otra parte, los integrantes de la comunidad proponen iniciativas e ideas que conllevan a analizar la realidad del modus vivendi del establecimiento y cómo ésta forma de desarrollo puede ir mejorando progresivamente.



- ❖ Como fortaleza consideramos tener el recurso humano y económico materializado en horas destinadas a los Coordinadores. También contar con el comité de medio ambiente con el objeto de generar conciencia sobre el medio ambiente y la interculturalidad.
- ❖ Como grupo de trabajo N°3 del eje "Medio Ambiente e interculturalidad" consideramos como una fortaleza del PADEM la relevancia e intencionalidad de generar cambios y sensibilizar a la comunidad (Familias, estudiantes, colaboradores, entorno) sobre la importancia de los cambios que ocurren en cuanto al medioambiente, la deforestación, la explotación de recursos naturales, propiciando aprendizajes significativos para las futuras generaciones, que les permita adaptarse a los permanentes cambios que se enfrentan como sociedad en esta área.
- ❖ Excelente coordinación de encargada corporativa del eje Medio Ambiente e interculturalidad con coordinadora de escuela. Lo que permite una comunicación efectiva y sistemática por diferentes medios como correos electrónicos, WhatsApp, visitas al establecimiento, llamadas telefónicas, buena disposición ante cualquier situación emergente, gestiona vínculos estratégicos con entidades externas para el desarrollo y beneficio del eje.
- ❖ Existen directrices para el trabajo en área de eje de medio ambiente y de interculturalidad.
- ❖ La reactivación y recuperación de áreas verdes en la Escuela propició un desarrollo de juegos de aventura al aire libre, mejorando la salud física de todos los integrantes de la comunidad educativa, mientras se desarrollaba la creatividad, habilidades sociales y medioambientales, así como también, la capacidad de recuperación del espacio. Entendiendo la escuela como un centro protector ante la contaminación y la importancia del cuidado del entorno para un mejor vivir en comunidad.
- ❖ Además, entregó la oportunidad a las familias de involucrarse en el proceso medio ambiental que los estudiantes desarrollan día a día.
- ❖ Jornada Escolar Reducida: Esta jornada ha favorecido la participación de estudiantes y apoderados en el taller de medio ambiente e interculturalidad, debido a que el contexto social de seguridad en Chile impide realizar de forma segura ciertas actividades en horarios con poca luz natural, y a la poca disponibilidad de locomoción pública. Además, es posible la participación de asistentes de la educación ya que el horario está dentro de su jornada laboral, y las y los estudiantes no están tan agotados con clases intensivas y extensas.
- ❖ Se dio inicio a la participación de la comunidad en acciones vinculadas con el medio ambiente, dando constancia en el tiempo de las diversas actividades.
- ❖ El aprendizaje y motivación de nuestros estudiantes por el medio ambiente". Debido al activo trabajo del eje de medio ambiente e interculturalidad, podemos observar gran motivación de nuestros estudiantes en cada actividad realizada, tanto efemérides como actividades dentro del aula. Así mismo, muestran gran interés por la separación de residuos orgánicos e inorgánicos. Todo esto se produce debido al trabajo transversal sobre el medio ambiente que se lleva a cabo dentro del establecimiento.
- ❖ Se cuenta con profesores y estudiante motivados.
- ❖ Participación de toda la comunidad educativa y entorno de la escuela.
- ❖ Entorno natural en que se encuentra el establecimiento educacional. También se destaca la comunicación y trabajo en equipo.

Medio Ambiente e Interculturalidad

Principales debilidades

- ❖ Obtener recursos propios para generar trabajos de jardinería al aire libre, todo esto se busca para generar autonomía en el trabajo de medio ambiente para fortalecer aún más el trabajo que se ha generado.
 - Preparación de la tierra
 - Plantación
 - Elementos de protección corporal
- ❖ Potenciar el recurso humano que existen en el colegio para poder generar los tiempos necesarios para poder crear capacitaciones y retroalimentación para todos y todas las participantes de la comunidad.
- ❖ Generar un plan unificado de estudio donde se genere estas didácticas medioambientales.
- ❖ Necesidad de sistematizar de manera más intencionada, las acciones e iniciativas que el eje propone durante su calendarización de acciones, es comprensible que en este año 1 se estén instalando dichas acciones, sin embargo, es necesario considerar la manera en que serán articuladas dichas acciones en el tiempo, no como acciones aisladas, sino como parte de una visión/acción sistémica dentro de la realidad educativa. de igual forma, se requiere una mayor articulación entre los propios ejes (con tiempos y recursos oportunamente entregados para transformar en oportunidad esta debilidad.

- ❖ Consideramos como una principal debilidad, el escaso conocimiento de toda la comunidad educativa (Familias, estudiantes y colaboradores) sobre el PADEM EN GENERAL y sobre las acciones que se pretenden concretizar como eje. Esta debilidad, no nos permite avanzar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos para el año 2023, materializados en la certificación medio ambiente. Consideramos que el objetivo es ambicioso en relación a la realidad institucional.
- ❖ Falta de instancias de coordinación entre los coordinadores de ejes. Así como también con la comunidad.
- ❖ El eje debería tener al menos dos coordinadores como mínimo por escuela.
- ❖ El trabajo es bastante, y los tiempos se hacen escasos para poder organizar y coordinar cada actividad con los debidos procesos (antes, durante y después) con la finalidad que la actividad perdure en el tiempo y sea significativa para toda la comunidad educativa.
- ❖ Para trabajar con los colaboradores externos se requiere tiempos acordes a las exigencias propias del eje.
- ❖ Factor Tiempo: Asignación de mayor cantidad de horas semanales a encargados de área.
- ❖ Sistematización de prácticas de reciclaje y conciencia energética.
- ❖ Si bien se han entregado los conocimientos puros de reciclaje, no ha existido una sistematización practica por parte de la comunidad educativa, ya que no contamos con los implementos necesarios para establecer una adecuada separación de residuos de uso cotidiano. Los estudiantes aún no han interiorizado los aprendizajes y directrices para proyectar un buen desarrollo de la actividad.
- ❖ De igual forma, con la conciencia energética, como comunidad educativa no se ha dado el énfasis necesario para el desarrollo de esta práctica, la cual será el objetivo a trabajar dentro del eje de medio ambiente.
- ❖ Falta de difusión y comunicación: se detecta dificultades en la socialización de la información respecto a las acciones planificadas y efectuadas por el comité de medio ambiente e interculturalidad. No obstante, es un problema institucional que está siendo trabajado por el Equipo Directivo dentro de sus acciones planificadas. Falta dinamizar los canales de información ya que no se cuenta con personal permanente y exclusivo, responsable de mantener una comunicación dinámica a través de los canales informativos institucionales.
- ❖ La participación de los estudiantes de enseñanza media ha sido muy baja. Esto se debe a que las actividades han sido transversales y no enfocadas a los intereses según sus edades.
- ❖ Falta de sistematización de las actividades y coordinaciones; un ejemplo de esto es la creación de puntos limpios en cada sala, los cuales en ocasiones y por diversas circunstancias, no generan un trabajo con continuidad en el tiempo. Es por ello que vemos la importancia de ampliar los momentos de comunicación y apoyo entre pares.
- ❖ Tiempo para planificar y ejecutar actividades y experiencias.
- ❖ Traspaso de información entre los ciclos educativos al tener doble jornada escolar, difusión poco efectiva.
- ❖ Desarrollar actividades relacionadas con interculturalidad, debido a que las planificadas hasta la fecha actual han sido canceladas por enfermedades de los niños y niñas, como también de diferentes suspensiones que se han realizado lo cual a dificultado llevar a cabo.

CONSOLIDADO DE DOTACIÓN TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2022

RBD	Establecimiento	Matrícula	Cantidad de Cursos	Cantidad de Horas Funcionarios																	Total
				Docente de Aula				Docente Directivo / Técnico				Docente de Apoyo				Asistente de la Educación					
				Docente de Aula	Directo(a)	Jefe(a) UTP	Inspector General	Técnico Pedagógico	Técnico	PIE	Convivencia Escolar	Dupla Psicosocial	Convivencia Escolar	PIE	Apoyo Pedagógico	Administrativo	Paradocente	Auxiliar de Servicio			
1959	Windmill College	423	13	766	44	44	44	44	130	350	38	140				155	347	154	128	170	2.510
1976	El Patagual	55	3	199	44	44				-	22					-	113	40		44	506
1967	Liceo Bicentenario Mary Graham	1.438	41	2.104	44	44	88	608	310	44	44	342	44	44	124						3.752
1963	Diego Barros Arana	280	9	489	44	44	44	134	206	30	80	80	40	86	234	158	114	170			1.833
1968	Melvin Jones	113	8	348	44	44		134	197		90	40	37	120	154				84		1.292
1969	Charles Darwin	448	14	752	44	44	37	134	421	44	154	44	91	200	208	304	378				2.811
1970	Diego Portales	279	9	500	44	44	44	109	199	44	84	44	67	394	157	42	128				1.856
1971	Manuel Montt	462	13	733	44	44	44	262	294		84	42	99	244	128	174					2.192
1965	Italo Composto Scarpatti	217	9	473	44	44		75	235	44	80	80	72	228	176	218	214				1.903
1972	Nuevo Amanecer	62	9	403	44	44		50	-	30			-	74	35	44	88				812
1966	Cataluña	281	9	461	44	44	44	166	246	38	75	44	118	348	130	153	130				1.997
1961	Latina Inés Gallardo Orellana	284	9	461	44	44	44	151	218		84	44	89	128	200	88	252				1.847
1975	Juan Bautista Alberdi	280	9	475	44	44	44	74	230	44	86	44	59	342	130	132	88				1.792
1968	Liceo Tecnológico Villa Alemana	317	15	906	44	44	44	186	174		87	42	21	264	264	264	262				2.338
	Total	4.939	170	9.070	616	616	477	2.213	3.080	378	1.386	212	1.018	2.772	1.934	1.661	2.008				27.441

PROGRAMACIÓN DE ACCIONES

COMITÉ GENERAL DE EDUCACIÓN

El Comité General de Educación, para la construcción del PADEM 2023, amplió la capacidad de integrantes de la Comunidad Educativa que participaron activamente, representando a cada estamento de las salas cuna, jardines infantiles, escuelas, colegios y liceos de la Corporación Municipal de Villa Alemana.

En este sentido, la Comisión PADEM 2022 consideró a 12 personas representativas de los diferentes estamentos de las Comunidades Educativas, ampliándose para el PADEM 2023 de forma significativa, a continuación, se presenta el listado de la Constitución de la Comisión General de Educación para el PADEM 2023:

COMISIÓN PADEM 2023		
REPRESENTANTE	ESTABLECIMIENTO	NOMBRE COMPLETO
CENTROS DE ESTUDIANTES	WINDMILL COLLEGE	CAMILA BELEN PEREZ ASTETE
	DIEGO PORTALES	JAVIERA IGNACIA ACUÑA SALAZAR
CENTRO DE MADRES, PADRES Y APODERADOS	MELVIN JONES	BARBARA DAFNE MUÑOZ SANCHEZ
	UNCO (APODERADOS/AS)	GLADYS ALEJANDRA NEIRA TENEB
PROFESORES Y PROFESORAS	WINDMILL COLLEGE	PAMELA VALENTINA TORO MARTINEZ
	EL PATAGUAL	BÁRBARA ANDREA VÁSQUEZ AGUILERA
	LICEO BICENTENARIO MARY GRAHAM NEFF	CAROLYN ANDREA BERNAL SUAZO
	LICEO BICENTENARIO MARY GRAHAM PORVENIR	VICTORIA ALEJANDRA CERRO CARREÑO
	DIEGO BARROS ARANA	MARCIA BETZABE GONZALEZ FUENTES
	MELVIN JONES	JUAN SALVADOR GODOY MOLINA
	CHARLES DARWIN	MAKARENA FRANCESCA YERGUES BRAVO
	DIEGO PORTALES	EILEEN TAMARA TOBAR CERDA
	MANUEL MONTT	JONATHAN ROBERTO TORRES BARAHONA
	ITALO COMPOSTO SCARPATI	MAURICIO ANTONIO CANELO CANCINO
	NUEVO AMANECER	MARIA JOSE FERNANDEZ RAMIREZ
	CATALUNYA	ANA PATRICIA CONCHA OYARCE
	LATINA INES GALLARDO ORELLANA	ANDRES ARAMIS ADASME LUEIZA
	JUAN BAUTISTA ALBERDI	LUCILA ADA BUSTOS RIVAS
	LICEO TECNOLÓGICO VILLA ALEMANA	FRANCISCO FERNANDEZ RECABARREN
DIRECTORES Y DIRECTORAS	DIEGO PORTALES	MILTON ANGELO FIGUEROA GANDARA
JEFES Y JEFAS DE UTP	CHARLES DARWIN	OSCAR ANDRES ARANCIBIA ARANCIBIA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN CMVA	DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN	CRISTOBAL ALONZO PEREZ NAVARRATE
DIRECCIÓN DE SALUD CMVA	PROGRAMAS COMUNALES	ANA CRISTINA LOPEZ HENRIQUEZ
	CESFAM LAS AMERICAS	SEBASTIAN IGNACIO CARDENAS SANCHEZ

	CESFAM EDUARDO FREI	DANIEL ADOLFO CONTRERAS SOTO
	CESFAM VILLA ALEMANA	PAOLA LEONOR FLORES CASTILLO
DUPLAS PSICOSOCIALES	WINDMILL COLLEGE	FRANCISCO EMILIO CERPA VASQUEZ
	LATINA INES GALLARDO ORELLANA	RUBEN EDUARDO MENDOZA BEIZA
EQUIPOS DE CONVIVENCIA ESCOLAR	LATINA INES GALLARDO ORELLANA	YANKO ANDRES VALENZUELA VERGARA
EDUCACIÓN PARVULARIA	AMERICAN GARDEN	LAURA CAROLINA MOYANO GONZALEZ
	JUAN BAUTISTA ALBERDI	ANDREA ALEJANDRA GUZMAN AGUIRRE
PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR	DIEGO BARROS ARANA	SEBASTIAN ADOLFO JIMENEZ PASTEN
	MELVIN JONES	OMAR ESTEBAN SEGOVIA GONZALEZ
COLEGIO DE PROFESORES	WINDMILL COLLEGE	ALICIA LORENA MORALES NUÑEZ
SITEVA/ ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	LICEO TECNOLÓGICO VILLA ALEMANA	MARCELO DIEGO CASTEÑEDA VICENCIO
	DIEGO BARROS ARANA	CRISTIAN ALEXIS PONCE CALDERON
	LICEO TECNOLÓGICO VILLA ALEMANA	JESSICA VIRGINIA PINO CASANOVA

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para la construcción del PADEM 2023, se realizó una jornada a nivel Corporativo que implicó un cambio de actividades, donde cada sala cuna, jardín infantil, escuela y liceo se organizó para evaluar los Objetivos, Estrategias y Acciones del PADEM 2022, considerando para ello, además una etapa Diagnóstico PADEM 2023, que permitió levantar información respecto de las fortalezas y debilidades (información que se encuentra contenida en este documento).

La Sistematización de la información, por parte de la Comisión General de Educación PADEM 2023, se realizó de forma conjunta en dos jornadas de diseño y planificación, permitiendo articular la normativa vigente, las políticas públicas del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, los ejes transversales para el Desarrollo de la Educación Municipal de la Dirección de Educación, los Proyectos Educativos Institucionales y los Planes de Mejoramiento Educativo.

Es importante considerar que la estructura metodológica de la sistematización incluye una adecuación de la formulación Diagnóstica desde los desafíos y propuestas, para que la información pudiera ser incorporada a la operación de cada contexto educativo desde los Planes de Mejoramiento Educativo.

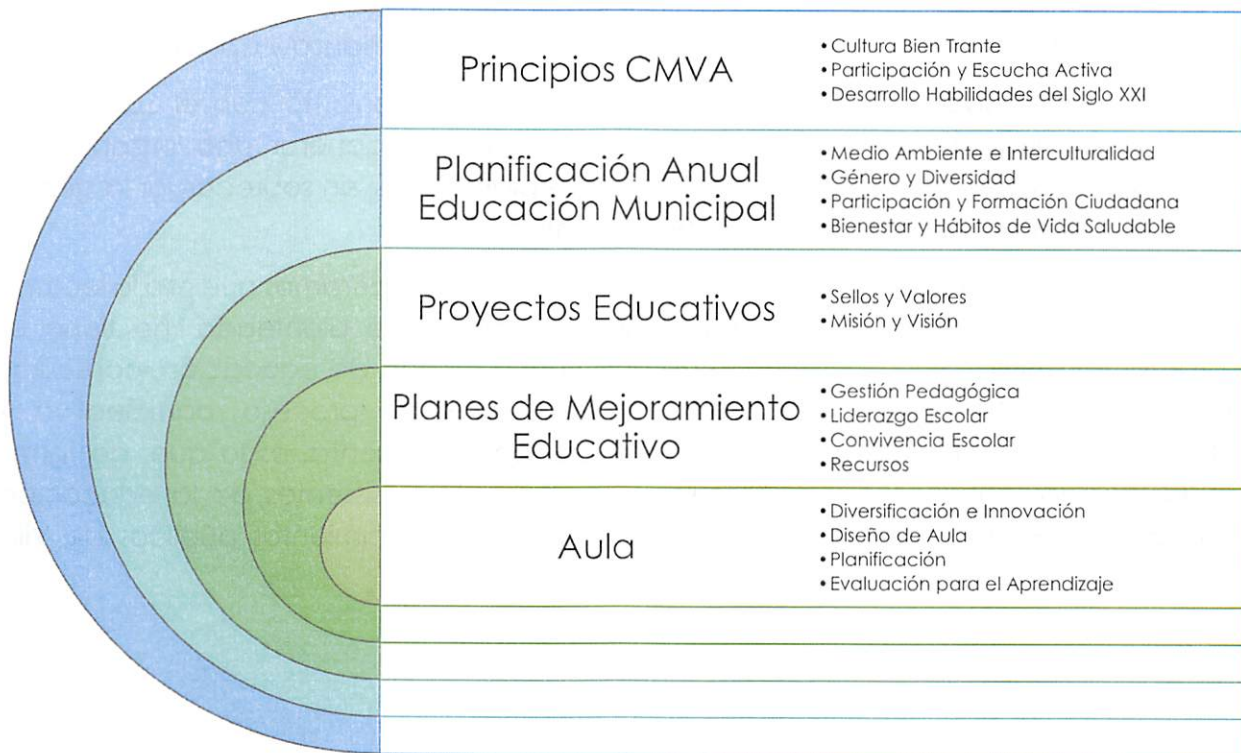
Es importante considerar que la estructura metodológica de la sistematización incluye una adecuación de la formulación Diagnóstica desde los desafíos y propuestas, para que la información pudiera ser incorporada a la operacionalización de cada contexto educativo desde los Planes de Mejoramiento Educativo y así poder considerar la implementación de acciones por parte de las Subvenciones Pertinentes.

OBJETIVOS Y METAS 2023:

NUEVA MIRADA, NUEVA ESCUELA

Para el año 2023, la Educación Municipal de Villa Alemana se desplegará desde su organización para generar una nueva mirada, contextualizada a la mirada global respecto del Desarrollo de Habilidades del Siglo XXI, la Equidad de Género y el cuidado del medio ambiente y las personas. Este proceso se sintetiza en poder generar perfiles que se orienten en el respeto a sí mismos, a los/las otros/as y al medio que les rodea.

Para ello, la "Nueva Escuela" se construirá en la medida que los instrumentos de gestión: PADEM – Proyecto Educativo Institucional y Planes de Mejoramiento Educativo estén coordinados y vinculados de manera efectiva y concreta. Esto implicará orientar y reactivar las bases de dicha construcción, las cuales se deberán entender de acuerdo al siguiente modelo:



PLANIFICACIÓN 2023

Los programas de acción a desarrollar durante el año en cada establecimiento y en la comuna se ha diseñado de forma participativa, permitiendo tener una visión interdisciplinaria e interestamental. Este proceso, permitió generar iniciativas que se concretizarán en acciones desde cada Plan de Mejoramiento Educativo, a través de la co-responsabilización de su implementación entre el Sostenedor y las Comunidades Educativas.

Cada uno de los Objetivos propuestos, debe ser considerado a través de sus metas como altas expectativas para el cumplimiento de esta nueva visión, cuyo compromiso por el medio ambiente, la participación, el enfoque de género y el bienestar de cada integrante de las comunidades educativas tenga un papel prioritario en la implementación de las acciones de Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar, Liderazgo Educativo y el uso de los Recursos.

Además, desde el Sostenedor, se generará un acompañamiento directo, que con apoyo de los y las Coordinadores/as de los Ejes PADEM y los Comités permitirán ampliar la responsabilidad en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las acciones, con foco en el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Será responsabilidad de los Equipos Directivos, en conjunto con el Sostenedor, definir un Calendario de implementación, que permita generar una organización sostenida en la implementación de las iniciativas planteadas, sin sobrecargar la gestión educativa al interior de las Comunidades Educativas.

Finalmente, al realizar lectura de esta programación, esperamos que el o la lector/a comprenda que cada Objetivo, Estrategia y Acción aquí planteada, no tiene un carácter impositivo, sino constructivo de una nueva mirada de educación, construida desde las Comunidades Educativas, a través de un proceso participativo y representativo. Por lo tanto, lo que a continuación se presenta, es lo que, de forma representativa, consideran relevante las y los docentes, asistentes de la educación, madres, padres, apoderados y estudiantes de los establecimientos públicos de Villa Alemana.

EJE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer a los equipos multidisciplinarios en todas las Comunidades Educativas, mediante la creación de plan de trabajo grupal que dé respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes (cognitivo, funcional, socioemocional, cultural, entre otros).	90% de los integrantes encuestados percibe que se da respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Establecer un Plan de Trabajo que apoye a los estudiantes respecto a la diversidad (funcional, sociocultural, cognitivo, sexual, entre otras) en relación a sus necesidades educativas.	% de implementación del Plan de Trabajo de acuerdo a la calendarización establecida para su medición.

Acción	
Nombre Acción	Articulación Interdisciplinaria
Descripción	Generar articulación interdisciplinaria que tribute a disminuir las barreras que se puedan presentar en los espacios educativos (actitudinal, metodológicos, sociales)

Acción	
Nombre Acción	Asegurar la atención de todos y todas los y las estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.
Descripción	Otorgar los espacios y apoyo profesional a los estudiantes de acuerdo a las necesidades que presentan, ya sea, cognitivas, funcionales, sociales, sexuales, resguardando la atención de los profesionales correspondientes (Fonoaudiólogo, psicólogo, dupla, entre otros).

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Identificar, Definir y mejorar las necesidades estructurales y de diseño de los establecimientos.	% de integrantes de las Comunidades Educativas que percibe que la estructura e infraestructura ha mejorado.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Levantar información acerca de las barreras arquitectónicas respecto del acceso universal.	% de integrantes de la Comunidad Educativa que ha participado del levantamiento de información.

Acción	
Nombre Acción	Acceso Universal
Descripción	El Sostenedor y los equipos directivos levantan y definen las necesidades de acceso universal y de diseño a través de la revisión de las dependencias.

Acción	
Nombre Acción	Urbanismo Táctico
Descripción	Las Comunidades Educativas desarrollarán Proyectos de mejora del entorno, arquitectónico y funcional de los espacios del territorio.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Mejorar la articulación entre coordinadores de Eje y Equipos Directivos, mediante el resguardo de los tiempos y espacios necesarios, con el propósito de sistematizar y cumplir los requerimientos de las Comunidades Educativas respecto de los objetivos de los Ejes.	90% de Coordinadores de Eje perciben que se ha logrado sistematizar y cumplir los requerimientos de la Comunidad Educativa respecto de los Objetivos de los Ejes.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Implementación de un Plan de Trabajo Anual, vinculando los Hitos Escolares y de los Ejes	% de Implementación del Plan de Trabajo Anual de la Coordinación de los Ejes PADEM.

Acción	
Nombre Acción	Articulación con el Currículum
Descripción	Generar estrategias que permitan articular conceptos y experiencias con los objetivos de aprendizaje del currículum nacional.

Acción	
Nombre Acción	Articulación con los Talleres
Descripción	Generar estrategias que permitan articular conceptos y experiencias con los Talleres Extraescolares.

Acción	
Nombre Acción	Articulación con los Hitos Escolares
Descripción	Generar estrategias que permitan articular conceptos y experiencias con los Hitos Escolares.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer la comunicación familia y escuela enfocada a la diversidad funcional, sexual, de género y sociocultural, a través de la generación de espacios formativos y participativos que permitan instalar una visión inclusiva en la comunidad escolar y el territorio.	90% de integrantes de las Comunidades Educativas perciben que se ha logrado instalar una visión inclusiva en la Comunidad Escolar y el territorio. (El Instrumento deberá ser inclusivo)

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Realizar jornadas formativas y participativas entre la escuela y la familia.	% de Asistencia % De Satisfacción de las Jornadas Formativas y participativas de encuentro familia y escuela.

Acción	
Nombre Acción	Espacios de Aprendizaje (Escuela para Padres y Talleres a la Comunidad)
Descripción	Se efectuarán escuela para padres y talleres a la comunidad asociados a temas relevantes sobre diversidad funcional, sexual y socio-cultural, que permitan instalar una visión inclusiva.

Acción	
Nombre Acción	Espacios de Expresión (Intervenciones Artísticas)
Descripción	Implementación de intervenciones artísticas que permitan reflexionar sobre las diferentes temáticas asociadas a diversidad. Dichas intervenciones deberán focalizarse a las necesidades de cada establecimiento.

Acción	
Nombre Acción	Espacios de Difusión (Charlas Testimoniales)
Descripción	Realizar charlas testimoniales que permitan conocer en primera persona casos de redes relacionadas a la diversidad funcional sexual y sociocultural que influyan en la creación de una visión inclusiva.

EJE PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN CIUDADANA

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Favorecer y asegurar una comunicación efectiva y democrática en la Comunidad Escolar para involucrar y fortalecer espacios y procesos participativos .	90% de los y las integrantes de las Comunidades Educativas que se involucran en los espacios y procesos participativos.
	90% de los y las integrantes de las Comunidades Educativas que percibe que se han fortalecido los espacios y procesos participativos.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Optimizar los espacios de participación existentes, tales como reuniones de apoderados, consejo de profesores, consejo escolar, entre otros.	% de las y los integrantes de las Comunidades Educativas que perciben que han mejorado los espacios de participación.

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Medios de Comunicación Oficial
Descripción	Fortalecer los medios de comunicación oficiales, a través de la sistematización y optimización de sus usos (agenda, correos institucionales, circulares, etc.)

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Creación de nuevos medios de comunicación
Descripción	Crear nuevos medios de comunicación, mediante un levantamiento de información participativa que considere diferentes estamentos, para establecer la diversificación de mensajes.

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Participación Democrática
Descripción	Asegurar que el Eje de Participación y Formación Ciudadana sea el articulador transversal que cree todos los espacios de participación democrática en la Unidad Educativa.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Establecer espacios de trabajo colaborativo con organizaciones comunitarias y redes formales, mediante instancias de coordinaciones formales y efectivas, con el propósito de fortalecer y contribuir a la formación integral del estudiantado.	90% de los integrantes de las Comunidades Educativas que considera que se ha logrado fortalecer la formación integral de los y las estudiantes.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Generar espacios de trabajo colaborativo con redes formales y no formales	% de espacios de trabajo colaborativo con redes formales y no formales desarrollados de acuerdo a los planificados.

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Mapeo
Descripción	Diseñar un Diagnóstico de las Redes que permita generar un "Mapeo de Redes".

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Trabajo Colaborativo
Descripción	Instalar espacios de trabajo colaborativo con las redes atingentes a las características de cada establecimiento.

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Monitoreo
Descripción	Desarrollar pausas trimestralmente, para establecer el impacto en el proceso de la implementación del trabajo colaborativo con redes.

Acción/ Iniciativa	
Nombre Acción	Consolidado
Descripción	Desarrollar, diseñar y socializar el análisis de los resultados del impacto de manera cuantitativa.



EJE MEDIO AMBIENTE E INTERCULTURALIDAD

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer una cultura escolar orientada en la valoración y respeto por el medio ambiente, a través de la realización de acciones sistemáticas que generen las propias comunidades educativas con el propósito de instalar prácticas de cuidado y protección del medio ambiente.	90% de acciones implementadas en relación a las planificadas, de acuerdo a la realidad de cada establecimiento.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Gestionar acciones medio ambientales sistemáticas desde las comunidades educativas.	% de acciones implementadas en relación a las planificadas, de acuerdo a la realidad de cada establecimiento.

Acción	
Nombre Acción	Vinculación con la práctica pedagógica
Descripción	El Comité de Medio Ambiente junto al Equipo Directivo fomentarán la vinculación de acciones medio ambientales con el marco curricular y con los diferentes instrumentos de gestión.

Acción	
Nombre Acción	Vinculación con redes externas
Descripción	El Comité de Medio Ambiente y el Equipo Directivo propicia la articulación de redes externas con foco en las acciones del cuidado, protección y defensa del medio ambiente.



Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Integrar la diversidad intercultural en contextos educativos con iniciativas sistemáticas para fomentar la convivencia armónica de culturas distintas.	90% de los integrantes de las comunidades educativas percibe que se fomenta una convivencia armónica de distintas culturas.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Generar espacios que promuevan la interculturalidad en los contextos educativos.	% de acciones implementadas de acuerdo a las planificadas.

Acción	
Nombre Acción	Sensibilización a la Comunidad Educativa
Descripción	El Comité de Medio Ambiente e interculturalidad junto al equipo directivo propicia instancias de sensibilización con el propósito de generar una convivencia armónica y bien tratante.

Acción	
Nombre Acción	Vinculación con redes externas
Descripción	El Comité de Medio Ambiente e Interculturalidad, junto al Equipos Directivo propician la articulación con organizaciones comunales, con el propósito de generar una convivencia respetuosa y bien tratante.

EJE BIENESTAR Y HáBITOS DE VIDA SALUDABLE

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Sistematizar instancias de cuidado de equipo y autocuidado mediante la planificación y ejecución de acciones para los y las funcionarios/as con el fin de resguardar el bienestar integral	90% de los funcionarios de las comunidades educativas percibe que se ha logrado resguardar el bienestar integral.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Planificar y ejecutar acciones para fomentar el bienestar integral.	% de acciones implementadas de acuerdo a las planificadas.

Acción	
Nombre Acción	Fomentando el bienestar de los funcionarios
Descripción	En horario laboral, el Comité de Bienestar gestionará y organizará acciones sistemáticas, de cuidado de equipo y autocuidado.

Acción	
Nombre Acción	Detección de necesidades
Descripción	Realizar encuesta de Satisfacción Laboral y Bienestar.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer la comunicación efectiva entre CGMPA, CEE y Coordinación del Eje de cada Comunidad Educativa, a través de reuniones mensuales, para la incorporación de estos estamentos en los proyectos relacionados con el Eje	90% de los integrantes de las comunidades educativas percibe que se ha logrado incorporar a los diferentes estamentos en los proyectos relacionados al Eje.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Realizar reuniones mensuales entre los representantes de los distintos estamentos	% de reuniones realizadas de acuerdo a las planificadas. % de asistencia

Acción	
Nombre Acción	Conversemos en comunidad
Descripción	Coordinar acciones mediante formulación de proyectos para promover el bienestar y los Hábitos de Vida Saludable.

Acción	
Nombre Acción	Vinculación Ejes Interescuelas
Descripción	Gestionar reuniones de coordinación entre coordinadores de Eje intra e interescuela.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestionar la contratación de personal idóneo y especialista en el área, mediante entrevistas y reunión del perfil profesional proyectado en el PIE, a fin de asegurar que todas las Comunidades Educativas cuenten con profesionales expertos de área en todos los niveles educativos.	90% de personal contratado, relacionado al Sistema de Contratación que cumple con el perfil.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Gestionar un sistema de reclutamiento (entrevistas y revisión del perfil) para la contratación de docentes y asistentes de la educación.	% de personal contratado que cumple sus funciones y es bien evaluado por la comunidad.

Acción	
Nombre Acción	Personal idóneo a los Proyectos Educativos y la Comunidad.
Descripción	Sistematizar un proceso de contratación de profesionales idóneos a través de la realización y revisión de perfiles idóneos, entrevistas y procesos administrativos relacionados al contrato y evaluación con el propósito de facilitar procesos de trabajo relacionado con el bienestar y vida saludable.

Acción	
Nombre Acción	Escuelas abiertas a la Comunidad
Descripción	Contratación de funcionarios que gestionan el funcionamiento de escuelas abiertas a la comunidad, en un horario posterior a la Jornada Escolar, permitiendo el funcionamiento de talleres y actividades.

Acción	
Nombre Acción	Carga Horaria Coordinadores de Eje
Descripción	Contratación por un mínimo de 4 horas para la coordinación de actividades del área y vinculación inter Ejes, teniendo en cuenta el perfil idóneo para el cargo.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fomentar la prevención y promoción de hábitos de vida saludable y bienestar mediante la generación de alianzas estratégicas inter e intra comunidades educativas.	90% de integrantes de las comunidades educativas percibe que se ha promovido alianzas estratégicas para generar prevención y promoción de hábitos de vida saludable.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Generar mesas de trabajo entre comunidades educativas y departamento salud para la planificación y aplicación de actividades de fomento de la salud integral.	% participación de la comunidad educativas en las mesas de trabajo que se medirá de acuerdo a cada realidad educativa.
Incorporar en la implementación de las bases curriculares la promoción y prevención de hábitos de vida saludable y bienestar.	% de actividades incorporadas en las bases curriculares en relación al fomento de la salud integral que se medirá de acuerdo a cada realidad educativa.

Iniciativa	
Nombre Acción	Reuniones de Coordinación
Descripción	Reuniones periódicas entre: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Directivos de las comunidades y Representantes de Salud. ❖ Coordinaciones de los Ejes

Iniciativa	
Nombre Acción	Actividades Deportivas Inter e Intra Comunidades Educativas
Descripción	Desarrollar Actividades deportivas organizadas de forma inter e intra comunidades educativas de forma permanente durante el año.

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Instalar el trabajo intersectorial entre salud y educación para fomentar el bienestar y hábitos de vida saludable en las comunidades educativas.	90% de integrantes de la comunidad educativa que perciben un fomento positivo de la salud integral.

Estrategia Anual	Indicador de Seguimiento
Generar coordinación entre directivos de salud y educación para la asignación de los responsables de la estrategia colaborativa.	Cantidad de reuniones efectuadas entre los responsables de salud y educación el que se medirá de forma bimensual
Desarrollar actividades en la unidad educativa de forma multidisciplinaria con los profesionales de salud.	Porcentaje de miembros de las comunidades educativas bajo control el que se medirá de forma semestral
Instalar acompañamiento multidisciplinar en salud de forma permanente a los miembros de las comunidades educativas.	Cantidad de talleres realizados en las comunidades educativas el que se medirá de forma semestral

Iniciativa	
Nombre Acción	Reuniones de coordinación
Descripción	Reunión bimensuales entre los responsables de salud y educación para implementar acciones colaborativas

Iniciativa	
Nombre Acción	Controles de Salud a la Comunidad Educativas
Descripción	Realización de controles de salud en las comunidades educativas

Iniciativa	
Nombre Acción	Talleres de Salud
Descripción	Creación de talleres en temáticas de salud para miembros de la comunidad educativa por los equipos de salud.

Iniciativa	
Nombre Acción	Equipos de Salud en las Comunidades Educativas
Descripción	Instalar equipos de salud multidisciplinario en las comunidades educativas para el seguimiento en salud.

PROGRAMACIÓN SOSTENEDOR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EJES PADEM

Nombre Jornada/Reunión	Descripción/ Propósito	Modalidad
Reunión Equipos Directivos y de Gestión	Realizar inducción respecto del PADEM 2023. Presentación Estructura de Trabajo 2023.	Reunión convocada por el Sostenedor.
Reunión Coordinadores/as Ejes PADEM	Realizar inducción respecto del PADEM 2023. Presentación Estructura de Trabajo 2023.	Reunión convocada por el Sostenedor.
Jornada de Sensibilización PADEM 2023	Sensibilizar a las y los integrantes de la Comunidad Educativa respecto del PADEM 2023 (Objetivos – Metas e Iniciativas)	Cambio de Actividades: Jornada de Sensibilización PADEM 2023.
Comités Ejes PADEM 2023	Jornada de Convocatoria para la Conformación de los Ejes PADEM 2023	Cambio de Actividades para convocar a cada uno de los integrantes de la Comunidad a ser parte de los Comité de Ejes PADEM 2023.
Concreción PADEM 2023	Planificación de las acciones del PME vinculadas a las Iniciativas del PADEM 2023.	Cambio de Actividades: Planificación PME (con mirada territorial y del PADEM 2023)
PADEM y Reflexión Docente	Espacios (4) respecto de la vinculación académica y curricular de los Ejes PADEM (incorporación al quehacer docente).	Consejo de Profesores y Profesoras
Acompañamiento Sostenedor	Espacios de reunión para realizar acompañamiento a las Coordinaciones desde el Sostenedor respecto de las acciones transversales del PADEM 2023.	Reuniones de coordinación con cada establecimiento y en red.

MONITOREO Y EVALUACIÓN 2023

El proceso de Monitoreo y Evaluación del PADEM 2023 se realizará por cada uno de los Ejes, considerando los Objetivos Estratégicos, Estrategias y Acciones, identificando el nivel de implementación de cada Meta, Indicador de Seguimiento y Medios de Verificación.

Para poder realizar un análisis sistémico de los resultados, se utilizará como medida el porcentaje para cada Meta, Indicador de Seguimiento y Medio de Verificación, los cuales deberán ser clasificados de acuerdo al Nivel de Implementación (evaluación y monitoreo progresivo y sistemático), el cual considerará la siguiente estructura:

Nivel de Implementación	Inicial	Media	Avanzada	Completa
Porcentaje Estimado	0% hasta el 35%	36% hasta el 75%	76% hasta el 99%	100%

Cada Eje, estará dividido entre el Objetivo Estratégico, Estrategia y Acción, y considerarán los resultados en cuanto a Meta Estratégica, Indicador de Seguimiento y Medio de Verificador. Además, incorporará las Fechas de Aplicación, el Instrumento que se utilizará para tener una visión transversal, el Público Objetivo o los estamentos que deberán participar en el levantamiento de información y los responsables.

En el mes de diciembre, se desarrollará en todas las Comunidades Educativas un proceso de Evaluación del PADEM 2023, que considerará los resultados de las dos aplicaciones anteriores, permitiendo tener una visión previa de la implementación e impacto de cada Objetivo, Estrategia y acción considerada.

A partir del proceso de evaluación que se desarrollará en diciembre, cada Establecimiento generará un informe que complementará el **Informe Final del PADEM 2023** que generará la Dirección de Educación de la Corporación Municipal de Villa Alemana, y que será anexo al PADEM 2024 y comunicado a las Comunidades Educativas en la **Cuenta Pública** del Sostenedor durante el año 2024.

Frente a cualquier eventualidad, la Secretaria General y el Director de Educación de la Corporación Municipal de Villa Alemana, generarán una resolución que responderá al contexto, entregando orientaciones e indicaciones. Esta resolución será enviada vía Oficio desde la Administración Central y cada Director(a) deberá comunicar a todos los integrantes de la Comunidad Educativa los puntos expuestos en dicho Oficio.



DOTACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2023

ANTECEDENTES NORMATIVOS

El Artículo No 21 del DFL No 1/96, establece que la dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivas y técnico pedagógicas en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir; es decir, a más tardar el 15 de noviembre de 2022.

Además, los Artículos No 4 y 5 de la Ley No 19.410/95 establecen que dicha fijación se hará conforme al número de estudiantes del establecimiento por niveles y cursos y, también, en función del tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial. Estas dotaciones serán informadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente (Ley No 20.501). Además, cada Corporación que fije la dotación docente anual, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1. Variación en el número de estudiantes del sector Municipal de una comuna,
2. Modificaciones curriculares,
3. Cambios en el tipo de educación que se imparte,
4. Fusión de establecimientos educacionales y,
5. Reorganización de la entidad de Administración Educacional.

Cualquier variación de la dotación corporativa regirá a contar del inicio del año escolar 2023.

En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números uno al cinco, deberán estar basadas en razones de carácter técnico pedagógico (Artículo No 22, del DFL No 1/96).

Las dotaciones docentes de cada Comunidad Educativa, serán determinadas por el Sostenedor, mediante resolución fundada.

La Corporación Municipal aplicará las normativas legales y reglamentarias que vayan surgiendo a partir de las iniciativas que sean promulgadas como Ley, entre otras, la Ley No 20.501/2011, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización, Ley No 20.529/2011, y la Ley No 20.550 que modifica la Ley No 20.248/2011, de Subvención Escolar Preferencial y siguientes. Cabe destacar que la Dotación de los Asistentes de la Educación para el año escolar 2023, será determinada y ajustada al 30 de marzo de 2023, en concordancia a la infraestructura y matrícula a esa fecha.

En todos los casos en que las dotaciones de los trabajadores de la educación de una Comunidad Educativa tengan horas excedentes -para ambos estamentos- se estudiará cada uno de ellos y se procederá a redistribuir al personal involucrado, ya sea en otro establecimiento, o bien, en un rol vinculante al Plan de Mejoramiento Educativo

(PME). Lo anterior, con la finalidad de resguardar el equilibrio estructural y financiero en cada Sala Cuna, Jardín Infantil, Escuela y Liceo, respecto a los ingresos financieros por concepto de Subvención General.

Respecto de la modalidad y niveles de enseñanza, la Jornada Escolar Completa Diurna (JECD) en los establecimientos municipalizados, se implementará en las horas curriculares bases establecidas en los Planes de Estudio que señala la normativa legal vigente, como también en relación a la entrada en vigencia del Decreto No 193/2019.

CRITERIOS CMVA PARA LAS ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS (ACNL) 2023

A continuación, se establece como criterio corporativo los minutos destinados a las Actividades Curriculares No Lectivas (ACNL), según lo reglado en el Estatuto Docente vigente, de los incisos sexto y séptimo del Artículo No 80 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley No 19.070. El cual declara:

*"En la distribución de la jornada de trabajo se deberá procurar que las horas no lectivas sean asignadas en bloques de tiempo suficiente para que los profesionales de la educación puedan desarrollar la totalidad de sus labores y tareas asociadas al proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de aquella. **Al menos el 40% de las horas no lectivas estará destinado a actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes**, así como también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el Director(a), previa presentación y consulta al Consejo de Profesores".*

Ahora bien, considerando los contextos de cada Comunidad Educativa, podría haber salvedades de situaciones especiales y en coherencia a los Proyectos Educativos Instituciones (PEI), las cuales deberán ser aprobadas por el Sostenedor.

Se deben considerar, además, las indicaciones entregadas en el Artículo No 6 de la Ley No 19.070, las que refieren en relación a la función docente respecto de las Actividades Curriculares No Lectivas (ACNL), a saber:

"Aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza y aprendizaje considerando prioritariamente: (1) Preparación y seguimiento de las actividades de aula, (2) la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y (3) las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también: (4) las labores de desarrollo profesional y (5) trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda. Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, como: (6) atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; (7) actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; (8) trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento, (9) actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; (10) actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y (11) al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de

Mejoramiento Educativo, si correspondiere, y otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.”

Por lo tanto, a partir del contexto legal, el Director o Directora de cada Comunidad Educativa efectuará la consulta de distribución de los tiempos, de al menos el 60% de las ACNL en cuanto a las tareas a ejecutar por parte de los docentes. Dicha consulta deberá efectuarse a más tardar, la segunda semana de octubre de cada año escolar.

A continuación, se presenta las actividades y tiempos mínimos establecidos desde el Sostenedor para desarrollar las Actividades Curriculares No Lectivas (ACNL)

Criterios del Sostenedor para la Carga Horaria de los Docentes respecto de las ACNL		
Normativa	ACNL	Horas/ Minutos ¹
Artículo No 80, Ley No 19.070 (40% Planificación)	Preparación de Material ²	00:45 x semana
	Planificación	00:06 x Hora Aula
	Evaluación Aprendizaje ³	00:45 x semana
Ley No 19.070	Consejo de Profesores	00:45 x semana
Ley No 19.532	Reflexión (Establecimientos con JECD)	02:00 x semana
Decreto Ministerial	Asesor(a) del Centro de Padres, Madres y Apoderados	01:00 x semana
	Asesor(a) del Centro de Estudiantes	01:00 x semana
Exigencias Seguridad Social	Representante Comité Paritario	01:00 x semana
Normativa Ministerial	Encargado(a) de Convivencia Escolar	20:00 x semana
	Almuerzo con Estudiantes ⁴	00:30 x día
Ejes PADEM 2023	Coordinador(a) de Bienestar y Hábitos de Vida Saludable	04:00 x semana
	Coordinador(a) de Medioambiente e Interculturalidad	04:00 x semana
	Coordinador(a) de Participación y Formación Ciudadana	04:00 x semana
	Coordinador(a) de Género y Diversidad	04:00 x semana
PADEM 2023	Encargado(a) Programa PAE JUNAEB	01:00 x semana
	Encargado(a) Programa Salud	01:00 x semana
	Encargado (a) Talleres Hábitos de Vida Saludable	00:45 x semana
	Reunión de Padres, Madres y Apoderados	00:30 x semana
	Reunión Profesores Jefe o Guías	01:00 x semana
	Reunión Profesores Departamento	01:00 x semana
	Atención/ Entrevista Madres, Padres o Apoderados	01:00 x semana
	Atención/ Entrevista Estudiantes	01:00 x semana
	Tallerista Hábitos de Vida Saludable	00:45 x semana
	Apoyo Equipo Directivo (EGE)	01:00 x semana
Vinculación con Estudiantes	Horas de Jefatura/ Guía de Curso	02:00 x semana

¹ Los valores descritos en la tabla dependerán de la cantidad de horas contractuales que tenga cada docente, y se establece como un "piso mínimo" para su desarrollo.

² La cantidad de minutos dependerá de la cantidad de horas que tenga el docente respecto de la proporción del 40% de planificación.

³ La cantidad de minutos dependerá de la cantidad de horas que tenga el docente respecto de la proporción del 40% de planificación.

⁴ Las ACNL correspondientes al Almuerzo con Estudiantes, se designarán en las Comunidades Educativas que no cuenten con las instalaciones y como también sin disponibilidad horaria de docentes. Estas deberán efectuarse por bloque de horas con un mínimo de 30 minutos por día.

REQUERIMIENTOS DE DOTACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO 2023

PROYECCIÓN DOTACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN 2023

DOCENTES DIRECTIVOS: DIRECTOR(A)

Proyección Dotación Docente Directivo: Director(a)			
RBD	Nombre Establecimiento	Calidad 2022	Cantidad de Horas
1959	Windmill College	Subrogante	44 horas
1976	El Patagual	Subrogante	44 horas
1967	Liceo Bicentenario Mary Graham	Subrogante	44 horas
1963	Diego Barros Arana	Subrogante	44 horas
1968	Melvin Jones	Subrogante	44 horas
1969	Charles Darwin	Subrogante	44 horas
1970	Diego Portales	Subrogante	44 horas
1971	Manuel Montt	Subrogante	44 horas
1965	Italo Composto Scarpati	Alta Dirección Pública	44 horas
1972	Nuevo Amanecer	Subrogante	44 horas
1966	Catalunya	Alta Dirección Pública	44 horas
1961	Latina Inés Gallardo Orellana	Subrogante	44 horas
1975	Juan Bautista Alberdi	Subrogante	44 horas
1958	Liceo Tecnológico Villa Alemana	Subrogante	44 horas
Total			616 horas

En relación a la Calidad 2023, se realizarán procesos de Concurso Público por Alta Dirección Pública para los siguientes establecimientos:

Establecimientos programados para Concurso Público por ADP			
RBD	Establecimiento	RBD	Establecimiento
1959	Windmill College	1976	El Patagual
1967	Liceo Bicentenario Mary Graham	1963	Diego Barros Arana
1968	Melvin Jones	1969	Charles Darwin
1970	Diego Portales	1971	Manuel Montt
1972	Nuevo Amanecer	1961	Latina Inés Gallardo Orellana
1975	Juan Bautista Alberdi	1958	Liceo Tecnológico Villa Alemana

Para cada uno de los Concurso Públicos de Alta Dirección Pública, se acordarán acciones en conjunto entre el Sostenedor y el Consejo Escolar de la Comunidad Educativa, para programar el levantamiento de perfil y las mesas de trabajo que mantengan informado a cada integrante respecto del proceso.



CONSOLIDADO Y COMPARATIVO DE PROYECCIÓN DOTACIÓN 2023

RBD	Establecimiento	Matrícula	Cantidad de Cursos	Plan de Estudio	Proyección Dotación Trabajadores de la Educación 2023																	Total	
					Cantidad de Horas Funcionarios												Asistente de la Educación						
					Docente de Aula		Docente Directivo / Técnico			Docente de Apoyo			Convivencia Escolar			Duple Psicossocial			Convivencia Escolar		PIE		Apoyo Pedagógico
Director(a)	Jefe(a) UTP	Inspector General	Técnico Pedagógico	PIE	Convivencia Escolar	Duple Psicossocial	Convivencia Escolar	PIE	Convivencia Escolar	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE	PIE			
1959	Winarhill College	409	13		678	44	44	44	118	39	38	152						120	247	154	128	172	1.978
1976	El Patagual	71	4		194	44	20			24	22							-	73	40		44	461
1967	Liceo Bicentenario Mary Graham	1.421	41		1.884	44	44	88	267	278	44	342	44					112					3.147
1963	Diego Barros Arana	289	9		403	44	44	44	64	183	30	80						77	174	123	124	130	1.520
1968	Melvin Jones	113	8		340	44	44		88	170		90	40					33	120	144	60	84	1.257
1969	Charles Darwin	431	14		733	44	44	44	114	393	44	160						82	165	168	176	298	2.465
1970	Diego Portales	293	9		403	44	44	44	93	169	44	84						60	194	132	42	88	1.441
1971	Manuel Montt	442	13		678	44	44	44	145	260		84	42					89	184	128	130		1.872
1965	Italo Compositio Scarpaffi	229	9		413	44	44		15	200	44	80						65	186	132	174	172	1.569
1972	Nuevo Amanecer	62	9		403	44	44			-	30							-	74	40	44	88	767
1966	Cataluña	291	9		403	44	44	44	63	212	40	80						78	223	88	118	130	1.567
1961	Latina Inés Gallardo Orellana	295	9		417	44	44	44	118	198		84	44					80	188	170	88	212	1.731
1975	Juan Bautista Alberdi	290	9		403	44	44	44		206	44	86						53	180	130	132	88	1.454
1958	Liceo Tecnológico Villa Alemana	414	17		860	44	44	44	95	150		87	42					19		220	264	218	2.087
	Total	5.050	173	-	8.212	616	592	464	1.180	2.482	380	1.409	212	868	2.008	1.669	1.480	1.724	2.087	1.480	1.724	2.087	23.316



CONSIDERACIONES TÉCNICAS DE CARGA HORARIA 2023

La Carga Horaria para el año escolar 2023 (docentes y asistentes de la educación) se definirá con cada Equipo Directivo (Director(a), Jefe(a) de UTP e Inspector General) a contar del mes de noviembre del año escolar anterior a su vigencia, y deberá estar concluida, a más tardar, la última semana del mes de diciembre del año 2022, y ajustada a la Normativa Vigente.

Los ajustes requeridos y necesarios, según el panorama de matrícula en marzo de 2023, permitirá una nueva revisión, la cual debe ser coherente y pertinente al Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada Comunidad Educativa.

El trabajo para determinar la carga horaria de cada Establecimiento, se realizará con la participación de integrantes del Equipo Técnico-Directivo de cada escuela, colegio o liceo, más el Director de Educación, Jefatura Técnica y Apoyo Administrativo de la Corporación Municipal.

El Plan Curricular de primer a cuarto año básico, en relación a las Horas de Educación Física y de Educación Musical, deberán ser cubiertas por docentes especialistas en el diseño de la enseñanza de estas disciplinas.

Los trabajadores de la educación deberán ser informados por la Dirección de Educación, junto a los(as) Directores(as) de la Comunidad Educativa respectiva, de su carga horaria para el año 2023, a más tardar el 30 de diciembre del 2022. Este proceso deberá resguardarse bajo firma de todas las partes: Sostenedor, Director(a) y Funcionario(a).

Serán incorporados a docencia de aula cada docente que al mes de diciembre de 2022 e inicio del año escolar 2023, se encuentren con resoluciones de "cambio de faena", emanadas desde el COMPIN vencidas o en calidad de discontinuas. Del mismo modo, se procederá para el caso de los Asistentes de la Educación que están en sus resoluciones COMPIN de "cambio de faena" vencidas.

Además, la política de reclutamiento para el personal Asistente de la Educación en los estamentos administrativo, paradocente y asistente de aula en la categoría técnica considerará como requisito la acreditación de dicha calidad por un Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional o Universidad, en pertinencia con la función a que se postula, y coherencia con las políticas ministeriales, considerará como requisito la acreditación de un curso en instituto de formación técnica, en coherencia con las políticas ministeriales de dar garantías de calidad en la implementación de los Proyectos Educativos Instituciones.

Los Profesionales de la Educación y los Asistentes de la Educación podrán ser objeto de destinaciones o traslados, entre los diferentes establecimientos educacionales dependientes de Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Villa Alemana, según corresponda, sin constituir ni configurar menoscabo de su situación laboral o



profesional, a solicitud suya o como consecuencia del ejercicio, por parte de la Corporación empleadora, de sus facultades privativas de administración en materia de fijación o adecuación de las respectivas dotaciones, practicada en conformidad a: el Plan de Desarrollo Educativo Municipal, anualmente; o a los requerimientos propios del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias reguladoras del proceso de traspaso al Sistema de Educación Pública de la Ley 21.040, o aquel que lo reemplace, complemento o supla; o al resguardo de la Buena Convivencia Escolar al interior de las Comunidades Educativas, y entre sus integrantes, de acuerdo a la Política Nacional de Convivencia Escolar y los principios formativos transversales, entre ellos de buena convivencia y de cultura de buen trato, en materias de género y diversidad, participación y formación ciudadana, bienestar y hábitos de vida, medio ambiente e interculturalidad, que informan e impulsan, en su aplicabilidad, el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. Las causales enunciadas como fundantes de dichas destinaciones o traslados, constituyen, expresamente, parte integrante del presente Plan de Desarrollo Educativo Municipal, pudiendo ser invocadas, por la Corporación empleadora, en forma conjunta o individual.

Finalmente, se aplicará la Normativa Vigente (Ley No 20.903) para la relación de horas lectivas y no lectivas, en coherencia con el Decreto Regulador de la misma Ley.

CONSIDERACIONES CARGA HORARIA: COORDINACIÓN EJES PADEM

En relación a las Horas de Coordinación de Ejes PADEM, se entregará un total de 4 horas. Estas horas estarán distribuidas de la siguiente manera:

- ❖ Reunión de Articulación Ejes PADEM: Se asignará una hora para reuniones de articulación entre los 4 coordinadores de Eje PADEM.
- ❖ Reunión de Articulación Corporativa: Se asignará una hora para reuniones de articulación entre el Sostenedor y la Coordinación del Eje PADEM.
- ❖ Reunión de Coordinación Comité Eje PADEM: Se asignará dos horas para la coordinación e implementación de acciones propias de la Conformación del Comité del Eje PADEM.

Estas horas se asignarán a un/a docente por Eje, y deberán estar adscritas de acuerdo a funciones específicas de acuerdo a las tareas encomendadas.

PRESUPUESTO 2023

El presupuesto de ingresos, gastos e inversión para la ejecución del Plan en cada establecimiento y en el conjunto de la comuna.

ESTABLECIMIENTO	PROYECCIÓN INGRESOS 2023 EDUCACIÓN (\$ PESOS)									
	SUBVENCIÓN GENERAL		SEP PRIORITARIO		SEP PREFERENTE		PIE			
	INGRESO PROMEDIO MENSUAL 2022	INGRESO MENSUAL PROYECTADO 2023	INGRESO PROMEDIO MENSUAL 2022	INGRESO MENSUAL PROYECTADO 2023	INGRESO PROMEDIO MENSUAL 2022	INGRESO MENSUAL PROYECTADO 2023	INGRESO PROMEDIO MENSUAL 2022	INGRESO MENSUAL PROYECTADO 2023	INGRESO PROMEDIO MENSUAL 2022	INGRESO MENSUAL PROYECTADO 2023
WINDMILL COLLEGE	\$ 32.730.493	\$ 35.970.812	\$ 13.293.677	\$ 14.609.751	\$ 3.206.919	\$ 3.524.404	\$ 11.876.566	\$ 13.052.346		
EL PATAGUAL	\$ 3.495.103	\$ 3.841.119	\$ 1.683.642	\$ 1.850.323	\$ 431.367	\$ 474.073	\$ -	\$ -		
MARY GRHAM	\$ 96.203.818	\$ 105.727.996	\$ 43.951.240	\$ 48.302.413	\$ 9.968.371	\$ 10.955.240	\$ 11.858.173	\$ 13.032.133		
DIEGO BARROS ARANA	\$ 18.945.059	\$ 20.820.619	\$ 11.196.900	\$ 12.305.393	\$ 1.238.014	\$ 1.360.577	\$ 7.259.128	\$ 7.977.781		
MELVIN JONES	\$ 7.052.560	\$ 7.750.763	\$ 5.725.049	\$ 6.291.828	\$ 160.149	\$ 176.003	\$ 5.490.771	\$ 6.034.357		
CHARLES DARWIN	\$ 30.462.572	\$ 33.478.367	\$ 14.403.746	\$ 15.829.717	\$ 2.268.219	\$ 2.492.773	\$ 12.757.074	\$ 14.020.024		
DIEGO PORTALES	\$ 18.157.340	\$ 19.954.916	\$ 11.856.770	\$ 13.030.591	\$ 1.016.446	\$ 1.117.074	\$ 7.754.951	\$ 8.522.691		
MANUEL MONTE	\$ 33.902.290	\$ 37.258.617	\$ 15.332.242	\$ 16.850.133	\$ 2.134.810	\$ 2.346.156	\$ 10.562.692	\$ 11.608.399		
ITALO COMPOSTO	\$ 14.969.586	\$ 16.451.575	\$ 10.170.293	\$ 11.177.152	\$ 476.642	\$ 523.829	\$ 7.547.437	\$ 8.294.633		
NUOVO AMANECER	\$ 12.092.301	\$ 13.289.439	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		
CATALUNYA	\$ 20.188.221	\$ 22.186.855	\$ 11.996.273	\$ 13.183.904	\$ 1.111.125	\$ 1.221.126	\$ 7.807.476	\$ 8.580.417		
BASICA LATINA	\$ 17.167.632	\$ 18.867.228	\$ 9.412.298	\$ 10.344.115	\$ 915.078	\$ 1.005.671	\$ 7.112.400	\$ 7.816.528		
JUAN BAUTISTA ALBERDI	\$ 19.877.292	\$ 21.845.144	\$ 10.819.456	\$ 11.890.582	\$ 1.512.683	\$ 1.662.439	\$ 7.975.568	\$ 8.765.149		
LICEO TECNOLÓGICO	\$ 28.317.797	\$ 31.121.259	\$ 7.394.094	\$ 8.126.109	\$ 741.626	\$ 815.047	\$ 2.636.949	\$ 2.898.007		
TOTALES	\$ 353.562.065	\$ 388.564.709	\$ 167.235.680	\$ 183.792.012	\$ 25.181.449	\$ 27.674.412	\$ 100.639.186	\$ 110.602.465		
PROYECCIÓN ANUAL 2023		\$ 4.662.776.509		\$ 2.205.504.142		\$ 332.092.946		\$ 1.327.229.583		

AGRADECIMIENTOS

Este PADEM ha sido construido de forma participativa, considerando a todos los actores que se vinculan con el proceso de enseñanza y aprendizaje y el bienestar de todos los miembros de la Comunidad Educativa. Aspectos fundamentales para su elaboración, fueron la definición de los Principios Corporativos y el mejoramiento de los Objetivos PADEM 2023 a través de sus ejes.

Nuestros agradecimientos a todos y todas quienes participaron en el desarrollo de este PADEM, puesto que, gracias a su compromiso y dedicación, se logró cumplir con los propósitos definidos para dar cuenta de un trabajo participativo, responsable, contextualizado y en un ambiente de sana convivencia.

De forma especial, a:

- ❖ Los y las Estudiantes de las Comunidades Educativas CMVA
- ❖ Los y las Docentes de las Comunidades Educativas CMVA
- ❖ Los y las Asistentes de la Educación de las Comunidades Educativas CMVA.
- ❖ Los Equipos Directivos y de Gestión (Directores/as, Jefes/as UTP, Inspectores/as Generales, Encargados/as de Convivencia, Orientadores/as) de las Comunidades Educativas de la CMVA
- ❖ Las madres, los padres y apoderados de las Comunidades Educativas de la CMVA.
- ❖ Los y las Integrantes de la Comisión General del PADEM.
- ❖ Colegio de Profesores y profesoras Comunal Villa Alemana.
- ❖ Sindicato de Trabajadores de la Educación Villa Alemana.
- ❖ El Municipio Transformador de Villa Alemana.
- ❖ Los y las Concejales/as de Villa Alemana.
- ❖ La Oficina de Asuntos Indígenas.
- ❖ Agrupación Autismo Marga Marga.
- ❖ Fundación Movámonos.





AGRADECIMIENTOS

Este PADEM ha sido construido de forma participativa, considerando a todos los actores que se vinculan con el proceso de enseñanza y aprendizaje y el bienestar de todos los miembros de la Comunidad Educativa. Aspectos fundamentales para su elaboración, fueron la definición de los Principios Corporativos y el mejoramiento de los Objetivos PADEM 2023 a través de sus ejes.

Nuestros agradecimientos a todos y todas quienes participaron en el desarrollo de este PADEM, puesto que, gracias a su compromiso y dedicación, se logró cumplir con los propósitos definidos para dar cuenta de un trabajo participativo, responsable, contextualizado y en un ambiente de sana convivencia.

De forma especial, a:

- ❖ Los y las Estudiantes de las Comunidades Educativas CMVA
- ❖ Los y las Docentes de las Comunidades Educativas CMVA
- ❖ Los y las Asistentes de la Educación de las Comunidades Educativas CMVA.
- ❖ Los Equipos Directivos y de Gestión (Directores/as, Jefes/as UTP, Inspectores/as Generales, Encargados/as de Convivencia, Orientadores/as) de las Comunidades Educativas de la CMVA
- ❖ Las madres, los padres y apoderados de las Comunidades Educativas de la CMVA.
- ❖ Los y las Integrantes de la Comisión General del PADEM.
- ❖ Colegio de Profesores y profesoras Comunal Villa Alemana.
- ❖ Sindicato de Trabajadores de la Educación Villa Alemana.
- ❖ El Municipio Transformador de Villa Alemana.
- ❖ Los y las Concejales/as de Villa Alemana.
- ❖ La Oficina de Asuntos Indígenas.
- ❖ Agrupación Autismo Marga Marga.
- ❖ Fundación Movámonos.