

ACTA N° 06/2020

REUNIÓN COMITÉ DIRECTIVO

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN COSTA ARAUCANÍA

Siendo las 10:30 hrs. del día Lunes 14 de Octubre de 2020, se da inicio a la reunión virtual del Comité Directivo Costa Araucanía, convocada con el objetivo de mostrar los avances en la modificación del PEL, además de presentar al Comité la propuesta de Plan Anual 2021 del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, en el marco de la consolidación del Plan Estratégico Local.

Se conectan y participan de la reunión los siguientes Miembros del Comité Directivo:

1.- Guillermo Romero Barra	Representantes Comunas
2.- Marcela Gimén Quemel	Representante Apoderados
3.- Dina Huaiquipan Márquez	Representante Apoderados
4.- María Elena Mellado Hernández	Representante Gobierno Regional
5.- Gonzalo Verdugo Navarrete	Representante Gobierno Regional

Actúa como Secretario Técnico del Comité Directivo

Eduardo Abdala Abarzúa Encargado Dpto. de Participación y Vinculación Territorial.

a) Saludos de Bienvenida

Por acuerdo de los miembros del Comité, don Gonzalo Verdugo toma la palabra en representación del Presidente, dando a conocer que lamentablemente don Alejandro Carrillo se encuentra enfermo y no ha sido posible generar la conectividad del Presidente desde su casa.

Con este mandato de los miembros del Comité, el Sr. Verdugo da inicio a la reunión, saludando a los miembros del Comité Directivo e invitados, agradeciendo la presencia del Director Ejecutivo y al resto del equipo de trabajo; ofreciendo la palabra al Sr. Solano para entregar su saludo inicial.

El Director Ejecutivo toma la palabra y señala que con el temario a tratar, se augura una muy buena reunión, atendiendo a que los miembros del Comité podrán verificar la vinculación del Plan Anual 2021 y el Plan Estratégico, como instrumento de Planificación a 6 años.

Una vez terminada la intervención del Director Ejecutivo, don Gonzalo Verdugo cede la palabra al Secretario Técnico, quien explica el programa de trabajo y la modalidad acordada para la realización de esta jornada.

b) Programa Propuesto:

- 10:00 Inicio reunión. Palabras Presidente Comité
- 10:10 Palabras Director Ejecutivo
- 10:20 Lectura y aprobación acta anterior
- 10:30 Contextualización
- 10:40 Presentación PEL (Raúl Adonis)
- 11:00 Presentación Líneas Estratégicas N°1 N°2 y N°3 PAL 2021 (Jessica Sandoval)
- 11:30 Presentación Líneas Estratégicas N°4 y N°5 PAL 2021 (Natan Tapia)
- 11:45 Presentación Línea Estratégica N°6 PAL 2021 (Raúl Adonis)
- 12:00 Opiniones y consultas miembros del Comité.
- 12:30 Término reunión

c) Lectura Acta Anterior:

El Secretario Técnico da lectura al Acta anterior, la que es aprobada por unanimidad.

d) Contextualización:

El Secretario Técnico plantea que, de acuerdo a lo señalado en el Artículo N°45 de la Ley 21.040 y atendiendo a lo requerido por el Comité en reunión anterior, los contenidos del Plan Estratégico Local serán presentados más en extenso, incluyendo las observaciones realizadas por el Consejo Local al Documento Original; lo anterior para continuar con la discusión del mismo, con miras a su aprobación, propuesta para reuniones posteriores.

Junto a lo anterior, señala a los señores y señoras miembros del Comité, que el Documento completo del Plan Anual 2021, será remitido a sus correos electrónicos una vez terminada la reunión, dando por cumplida la obligación de plazos contenida en el Artículo 46° de la Ley 21.040.

Respecto de lo anterior y en el entendido que los miembros del Comité contarán con el documento completo del Plan en las próximas horas, por lo acotado de los tiempos con que se cuenta en esta reunión, el Director Ejecutivo ha propuesto presentar los aspectos más sustanciales del Plan, como son los que están contenidos en las Líneas Estratégicas, Objetivos, iniciativas y acciones proyectadas para el año 2021.

Para efectos de contextualizar la presentación y discusión del Plan Anual, el Secretario Técnico da cuenta de los aspectos contenidos en la Ley 21.040, la que en su Artículo 46°, señala lo siguiente:

El Director Ejecutivo presentará al Comité Directivo Local y al Consejo Local, a más tardar el 15 de octubre de cada año, un plan anual para el año siguiente. Este plan anual deberá contener, a lo menos, los siguientes elementos:

a) Estado de avance de los objetivos y metas contenidas en el convenio de gestión educacional, así como aquellos contenidos en el plan estratégico local y los proyectos educativos institucionales de cada establecimiento de dependencia del Servicio Local, de conformidad al artículo anterior.

b) Dotación de docentes y asistentes de la educación requerida para el ejercicio de las funciones administrativas y pedagógicas necesarias para el desarrollo del proyecto educativo institucional, según corresponda, en cada establecimiento educacional de dependencia del Servicio Local, la que deberá fundarse en razones técnico-pedagógicas y determinarse sobre la base de, al menos, los siguientes elementos.

i. Matrícula total de cada establecimiento.

ii. Niveles y modalidades de la educación provista por cada uno de éstos.

iii. Plan de estudios de cada uno de ellos o proyecto educativo institucional en el caso de la educación parvularia.

iv. Componentes de los Planes de Mejoramiento Educativo, elaborados con la comunidad de cada establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en la ley N° 20.248, sobre Subvención Escolar Preferencial, y los proyectos de integración escolar vigentes de dichos establecimientos que tengan relación directa con sus requerimientos de dotación de docentes y asistentes de la educación.

Al consignar la dotación en el plan, deberá indicarse si los profesionales docentes corresponden a la función docente, docente directiva o técnico-pedagógica, según lo establecido en el artículo 5 del decreto con fuerza ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que Fija el texto refundido,

coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación.

c) Acciones de apoyo técnico-pedagógico a desarrollar para cada uno de los establecimientos educacionales de dependencia del Servicio, determinando la periodicidad y contenidos generales de éstas. La planificación y ejecución de dichas acciones considerará el plan estratégico del Servicio y propenderá al trabajo colaborativo en red de los establecimientos educacionales de su dependencia. Para su elaboración, el Director Ejecutivo consultará a los equipos directivos de los respectivos establecimientos educacionales, teniendo en consideración las acciones definidas en los planes de mejoramiento educativo de éstos y en los convenios de desempeño suscritos con cada director de establecimiento educacional.

Una vez presentado el Plan Anual, el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación contarán con un plazo de quince días hábiles para realizar recomendaciones. El Director Ejecutivo integrará las recomendaciones en su plan anual o las rechazará de manera fundada. Posteriormente, el Director Ejecutivo remitirá el plan anual a la Dirección de Educación Pública, la cual podrá realizar recomendaciones dentro del plazo de diez días hábiles, que el Director Ejecutivo podrá rechazar de manera fundada.

El Director Ejecutivo sancionará el plan a más tardar el 15 de diciembre de cada año. En todo caso, el plan sancionado deberá ajustarse a los recursos y dotaciones totales de docentes y asistentes de la educación del Servicio Local, definidos por la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año siguiente.

Una vez sancionado, el plan deberá estar disponible en el sitio electrónico respectivo.

El Director Ejecutivo deberá dar cuenta de la ejecución del Plan Anual durante la rendición anual que contempla el literal h) del artículo 22. En base a ésta, el Comité Directivo Local informará a la Dirección de Educación Pública del nivel de cumplimiento de las acciones contenidas en el Plan Anual, para que esto sea considerado en su evaluación.

En ese contexto, se les recuerda a los señores y señoras miembros del Comité, que el documento que incluye la propuesta del Plan Anual 2021, fue remitido a los correos electrónicos de cada uno(a), con fecha 14 de Octubre de 2020 y por tanto, fue presentado dentro del plazo que la Ley establece.

e) Presentación PEL:

El Sub Director de Planificación y Control de Gestión hace la presentación del PEL, centrandó su presentación en la relación existente entre la Estrategia Nacional y el Plan Estratégico, atendiendo a que la razón principal en que se funda esta propuesta de modificación, corresponde a la reciente aprobación de la citada Estrategia.

f) Presentaciones PAL:

Los Subdirectores(as) dan paso a sus presentaciones, las que consideran las definiciones propuestas para cada uno de los Objetivos Estratégicos del Plan Anual 2021; los que pueden resumirse en:

1. Dimensión: Gestión Pedagógica y Educativa
OE 1. Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes del territorio, a través del diseño de prácticas efectivas y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en las habilidades fundamentales para el siglo XXI.

Línea estratégica 1.1	1.1 Diseño del aprendizaje desde las características e intereses de los estudiantes y sus trayectorias individuales.
Iniciativa	Acciones
Diseñar el aprendizaje, considerando las características de los estudiantes, los intereses y de cómo aprenden de acuerdo a las cinco dimensiones del desarrollo integral.	Construcción colaborativa de un marco referencial que considere la caracterización de los estudiantes y estándares para orientar diseños pertinentes y prácticas efectivas para favorecer el desarrollo integral de los estudiantes
Implementar un sistema de seguimiento en base a análisis de datos que permita el monitoreo de los resultados de aprendizaje de los estudiantes de sus EE.	Activación de sistema monitoreo de la cobertura curricular en dos momentos del año e implementación de evaluación diagnóstica, intermedia y final para conocer los aprendizajes alcanzados en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación, Lengua y Literatura y Matemática, al menos en 2°básico y 2°medio.
Línea estratégica 1.2	1.2 Prácticas pedagógicas que consoliden aprendizajes profundos y situados.
Iniciativa	Acciones
Docentes conocen sus propias habilidades y competencias de enseñanza que contribuyen a los aprendizajes profundos de los estudiantes	Levantamiento de competencias profesionales con foco en las habilidades del siglo XXI, que permita orientar la definición de estrategias para su fortalecimiento.
Desarrollar un modelo de fortalecimiento pedagógico con la participación de madres, padres y apoderados en una vinculación sistémica con los procesos de aprendizajes.	Diseño y activación de Plan de trabajo para fortalecer relación familia escuela, que integre diversas instancias y formas de participación, para favorecer el involucramiento de la familia en la gestión educativa del establecimiento educacional.
Línea estratégica 1.3	1.3 Metodologías de sistematización de prácticas pedagógicas.
Iniciativa	Acciones
Potenciar las comunidades de aprendizaje para fortalecer las prácticas pedagógicas exitosas que impacten en la mejora de la calidad de las prácticas docentes y tengan resultados evidenciados de mejora en el aprendizaje de los estudiantes.	Visibilizar las prácticas pedagógicas exitosas que desarrollan los equipos técnicos de los EE.
Desarrollar una Cultura escolar con foco en la reflexión pedagógica.	Incorporar a los CEE y CPMYA en la reflexión pedagógica, basado en los resultados, considerando la participación en los Consejos Escolares y el Consejo Local.
2. Dimensión: Liderazgo y Gestión Educativa	
OE 2. Fortalecer las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.	
Línea estratégica 2.1	Capacidades de liderazgo pedagógico en los equipos directivos y de gestión de los EE y del SLEP.
Iniciativa	Acciones
Los equipos directivos se comprometen a mejorar los estándares de aprendizaje de los estudiantes del SLEP.	Implementación y monitoreo de modelo de acompañamiento con foco en el desarrollo de capacidades de liderazgo.
	Implementación un modelo de acompañamiento a los microcentro para fortalecer la educación rural del territorio

Los equipos de gestión potencian la trazabilidad de la trayectoria educativa de los estudiantes del territorio.	Generar un plan de continuidad en el sistema, basado en la trazabilidad y trayectoria educativa que colabore con el diseño de un mapa educativo del territorio.
Los equipos de gestión integran las herramientas de planificación con un criterio pedagógico junto a la comunidad educativa	Espacios de fortalecimiento de capacidades de planificación estratégica (sentido pedagógico de instrumentos de gestión del servicio y EE)
Línea estratégica 2.2	2.2 Equipos de gestión proactivos movilizan a la comunidad educativa hacia la mejora continua en la gestión pedagógica y administrativa.
Iniciativa	Acciones
Los equipos de gestión generan condiciones de evaluación permanente en 360° que incluye autoevaluación y autocrítica para la mejora continua.	
Todos los equipos de gestión toman decisiones a través del uso y el análisis de datos y las herramientas de gestión para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes del SLEP.	- Plan de Monitoreo y análisis de datos para orientar la gestión de los EE y fortalecer las Capacidades de los equipos de liderazgo
3. Dimensión: Convivencia, bienestar y participación de la comunidad	
OE 3. Promover la interculturalidad, el respeto humano y la cultura democrática, a través del programa de convivencia escolar y los mecanismos de participación de la comunidad educativa del territorio, para contribuir al desarrollo personal y social de las/os estudiantes.	
Línea estratégica 3.1	Espacios democráticos a través del fortalecimiento de una sana convivencia basada en un trato respetuoso entre todos los actores de la comunidad educativa.
Iniciativa	Acciones
Los equipos de gestión enfrentan las dificultades en red fortaleciendo sus prácticas educativas y la interculturalidad a través del desarrollo de una política de participación.	Plan de trabajo de inserción territorial que el 2021 incluye: - "Encuesta a establecimientos para generar catastro de relación y participación de autoridades tradicionales.- requerir definición político estratégica de la dirección ejecutiva.
Política de profundización y fortalecimiento de la democracia, en todas las instancias de participación, y toma de decisiones de los Establecimientos y sus Comunidades Educativas.	- Implementación plan de mejora de IDPS que se encuentran bajo los 75 - Plan de liderazgo y lideresas para directivas de ccppaa y ce que incluye tópicos de participación y fortalecimiento de la democracia en los EE
Mejorar la convivencia entre estamentos: profesores, asistentes, estudiantes, directivos, apoderados fortaleciendo una identidad con sentido de pertenencia al territorio Costa Araucanía.	Plan de convivencia y de ampliación de la relación familia-escuela que incluye: · Relación familia – escuela. · Profundización de la democracia que realizan los EE.
Aprender a convivir en el aula promoviendo la reflexión activa y participativa de los estudiantes en la toma de decisiones para el trabajo de aula y en el establecimiento.	Gestión de la convivencia escolar con énfasis en los instrumentos y redes de apoyo.
Estudiar y analizar los modelos de resolución de conflictos practicados replicar al interior del Aula de acuerdo a la cosmovisión y pensamiento mapuche, cuando corresponda.	Apoyo al equipo de convivencia en la definición del modelo y difusión de propuesta entre las comunidades educativas.
Línea estratégica 3.2	Cuidado de las personas y su entorno a través de la vida saludable mediante acciones consignadas en los PME.
Iniciativa	Acciones

Implementar iniciativas de conocimiento de la historia pasada y reciente del territorio, como parte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	Apoyo al equipo tp y difusión de propuesta entre las comunidades educativas (VPT)
Activar rigurosamente las actividades extraprogramáticas para un bienestar integral, haciéndolas parte del proceso de aprendizaje de los estudiantes, las que deberán estar contenidas en el calendario de actividades extracurriculares.	Apoyo al equipo tp y difusión de propuesta entre las comunidades educativas, procurando contar con un calendario de actividades extracurriculares en el mes de marzo del año 2021 (VPT)
Los integrantes de las comunidades educativas se conocen a sí mismos y saben cómo cuidarse.	Campaña comunicacional con las comunidades educativas (VPT)
Línea estratégica 3.3	Cuidado del medio ambiente con prácticas activas de vida saludable a través de acciones consignadas en los proyectos educativos.
Iniciativa	Acciones
Proyectos de cultivos de huertos, comida saludable, productos medicinales y/o resguardo de semillas que aporten al cuidado de la salud y la calidad de vida.	apoyo al equipo tp y difusión de propuesta entre las comunidades educativas (VPT)
Espacios de reflexión con la comunidad educativa respecto de la realidad del territorio donde habitan problemáticas y posibilidades dinamizadas por los consejos escolares.	trabajo conjunto con el equipo tp, a través de los representantes del sostenedor y apoyo en la difusión de propuesta entre las comunidades educativas (VPT)
Iniciativas y/o proyectos de investigación y cuidado del agua como recurso vital en Costa Araucanía considerando la identidad de borde costero del territorio.	convenio con ima ufro (VPT)
Iniciativas de generación de habilidades y competencias emprendedoras, con foco en el cooperativismo, el comercio justo y el resguardo medio ambiental. en los Liceos TP y en otros EE	trabajo conjunto con el equipo tp, colaborando en el diseño de un programa de apoyo al emprendimiento (VPT)
Línea estratégica 3.4	Participación local y territorial promoviendo el liderazgo de la comunidad educativa.
Iniciativa	Acciones
Asegurar participación progresiva local y territorial para mejorar los aprendizajes.	Participar en las reuniones de centros de padres, madres y apoderados en el 50% de los establecimientos del sistema.... plan de trabajo con los consejos escolares (VPT)
Asegurar la participación progresiva de las comunidades educativas, a través de sus consejos escolares, en la discusión de los PEI y PME de cada Establecimiento.	Participar en las reuniones de centros de padres, madres y apoderados en el 50% de los establecimientos del sistema.... plan de trabajo con los consejos escolares
Implementar un sistema de redes y comunicación entre los miembros de los Consejos Escolares y sus representantes por estamentos en el Consejo Local de Educación Pública.	-Asesorar en el sistema de redes y comunicación entre los miembros de los Consejos Escolares y el Consejo Local de Educación - Participar en las reuniones de centros de padres, madres y apoderados en el 50% de los establecimientos del sistema.... plan de trabajo con los consejos escolares (VPT)
4. Dimensión: Recursos Financieros	

OE 4. Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generar alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.	
Línea estratégica 4.1	4.1 Estrategias que mejoren los ingresos disponibles del SLEPCA para responder a las necesidades de los EE asegurando la calidad del servicio educativo..
Iniciativa	Acciones
Realizar mejor gestión de recursos en la utilización de los ingresos Financieros.	Análisis de distribución presupuestaria (mar-jun)
Aumentar el porcentaje de asistencia por EE	Plan ATP: Aumentar la asistencia promedio de cada EE. Establecer una medida sobre la asistencia, que vincule el impacto pedagógico con la obtención de recursos y acordar su seguimiento desde los establecimientos y el servicio.
	Plan DAF: Incorporar la asistencia promedio al informe mensual de avance de ejecución y vincularla a la proyección de gasto.
Aumentar la matrícula de estudiantes en todos los niveles educativos	Plan de investigación de la trazabilidad de los estudiantes en los EE del territorio
	Comunicaciones Campaña. Aportar con una estrategia comunicacional a los EE para aumentar la matrícula escolar
Línea estratégica 4.2	4.2 Estrategias que optimicen la ejecución presupuestaria del SLEP Costa Araucanía.
Iniciativa	Acciones
El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía ejecuta todo su presupuesto anual.	Plan de optimización de la ejecución financiera que mejorar la relación de la administración de finanzas con los establecimientos.
Diseño colaborativo y completa ejecución del plan anual de compras a través de un control de la ejecución mensual en tiempo y fondo.	Diseño colaborativo y completa ejecución del plan anual de compras a través de un control de la ejecución mensual en tiempo y fondo.
Establecer procedimientos en plazo y forma para el pago de proveedores.	Establecer procedimientos en plazo y forma para el pago de proveedores.
Línea estratégica 4.3	4.3 Fondos públicos o privados gestionados para que permitan obtener recursos adicionales disponibles .
Iniciativa	Acciones
Contar con recursos extrapresupuestarios que complementan subvenciones destinadas por ley a Educación del territorio.	Catastro de los convenios extrapresupuestarios desde el 2018 y análisis de proyección 2025
Mantener o aumentar la cantidad de convenios extrapresupuestarios.	Catastro de las alianzas desde el 2018 y análisis de proyección 2025.
Mantener o aumentar el porcentaje de recursos externos.	
5. Dimensión: Gestión de Personal	
OE 5. Consolidar un equipo de trabajo comprometido con la educación pública, idóneo en cuanto a capacidades y experiencias, propendiendo a la normalización de la dotación del servicio y al desarrollo personal y profesional continuo .	

Línea estratégica 5.1	5.1 Gestión del recurso humano durante la trayectoria laboral de los funcionarios del Servicio Local Costa Araucanía.
Iniciativa	Acciones
El Servicio cuenta con una óptima distribución del capital humano, cantidad de funcionarias/os y roles definidos para la mejora de la calidad de la educación.	Estándar de operación
Perfiles de cargo definidos para cada puesto de trabajo.	Elaborar perfiles de cargo de los funcionarios de los Establecimientos Educativos
Normalización de dotación para un estándar óptimo de funcionamiento.	Estabilizar las dotaciones de la Administración Central y Establecimientos Educativos
Línea estratégica 5.2	5.2 Condiciones laborales positivas promovidas de forma permanente.
Iniciativa	Acciones
Desarrollar identidad y pertenencia de cada integrante del SLEPCA	Potenciar la comunicación interna del SLEPCA, para lograr mayor pertenencia de los funcionarios con la Educación Pública y el Servicio.
Desarrollar colaborativamente una cultura del cuidado socioemocional en todos los espacios laborales del SLEPCA.	Diagnóstico clima laboral EE
Fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración para la consecución de los objetivos del Servicio.	Gestión del Recurso Humano durante la trayectoria laboral de las funcionarias y los funcionarios del SLEPCA. Promover de manera permanente condiciones laborales positivas.
Línea estratégica 5.3	5.3 Desarrollo Profesional de cada funcionario del Servicio.
Iniciativa	Acciones
Plan territorial de desarrollo profesional para todos los funcionarias/os del Servicio: docentes, asistentes de la educación y funcionarios	- Articulación de planes locales Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello.
	de los EE con el plan territorial de formación.
	- Gestión de redes con instituciones para desarrollo profesional.
Nivel de cumplimiento del Plan Anual de Capacitación para todos los funcionarios del SLEPCA.	- Monitoreo y seguimiento de acciones con el comité territorial de desarrollo profesional - Acciones territoriales de formación por cada estamento del plan territorial.
Desarrollar un modelo de fortalecimiento pedagógico a través de un Nodo con profesores mentores que permita el fortalecimiento de la capacitación entre pares.	- Elaboración de un modelo de fortalecimiento pedagógico centrado en mentorías
6. Dimensión: Gestión de Recursos. Equipos, equipamiento e Infraestructura	
OE6. Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello.	
-	
Línea estratégica 6.1	6.1 Procesos de mejora continua vinculados al cuidado, preservación y mantención de los espacios educativos.
Iniciativa	Acciones

Los establecimientos educacionales del SLEPCA cuentan con un sistema que permite la optimización de recursos, involucrando a la comunidad educativa en tareas específicas de cuidado de los espacios, mobiliario y equipos del EE.	Colaboración en la difusión del plan de optimización de recursos, a través del conocimiento del estado financiero al interior de los consejos escolares
	Implementación de reporte por establecimiento, con información sobre presupuesto disponible para mantención.
Plan de mantenimiento de los EE ejecutados cada año antes de comenzar el año escolar	Actualizar diagnóstico del estado de la infraestructura de los EE del territorio y definir un Plan de Mantenimiento para el periodo.
Línea estratégica 6.2	6.2 Normalización de los Establecimientos educativos del SLEPCA
Iniciativa	Acciones
Lograr reconocimiento oficial de los Jardines infantiles	Ejecutar las obras necesarias para alcanzar el estándar necesario para lograr R.O.
Todos los EE cuentan con condiciones higiénicas adecuadas	Actualizar diagnóstico del estado de la infraestructura de los EE del territorio y definir un Plan de Mantenimiento para el periodo.
Contar con infraestructura en buen estado y aptos para su uso, según lo exigido en la normativa vigente.	Definir Programa de Inversión para el año t, con detalle de obras por ejecutar.
Línea estratégica 6.3	6.3 Mobiliario y equipos apropiados al modelo educativo en los Establecimientos dependientes del SLEPCA.
Iniciativa	Acciones
Los EE cuentan con equipos y equipamientos según lo exigido en la normativa vigente, lo declarado en los distintos instrumentos de gestión pedagógica y la pertinencia territorial	Efectuar identificación de necesidades, en relación a las prácticas pedagógicas que defina el Servicio, y un plan de adquisiciones.
Plan de normalización de espacios de trabajo de la administración central	Realizar diagnóstico sobre espacio de trabajo requerido por el SLEP e identificar alternativas para su concreción
Línea estratégica 6.4	6.4 Uso de diferentes herramientas tecnológicas que optimicen las prácticas de enseñanza y gestión de las actividades pedagógicas y administrativas.
Iniciativa	Acciones
Promover el uso de diferentes herramientas tecnológicas que optimicen las prácticas de enseñanza y gestión de las actividades pedagógicas y administrativas.	Efectuar identificación de necesidades, en relación a las prácticas pedagógicas que defina el Servicio, y un plan de adquisiciones.
Gestionar para lograr y mejorar la conectividad del SLEPCA para todos los establecimientos	Definir Estrategia del Servicio para aumentar la conectividad en las escuelas del territorio, de acuerdo a factibilidad técnica.
Modernizar los sistemas de monitoreo, control y evaluación, utilizando la tecnología e informática para automatizar procesos de recolección, análisis y gestión de información.	Identificar los procesos donde puedan implementarse sistemas de información, que mejoren o faciliten la recolección de datos y su procesamiento. Gestionar implementación cuando la disponibilidad de recursos lo permita durante el periodo.

g) Consultas y Observaciones Comité:

Se desarrolla un intercambio de opiniones y consultas por parte de los miembros del Comité, pudiendo agruparse y resumirse en las siguientes observaciones:

La Sra. María Elena Mellado se pronuncia sobre:

- Señala que le parece bien la desagregación del Plan habiendo llegado al nivel de propuesta de accione, no obstante, considera que aún se describen a un nivel muy general y constata que en muchos casos faltan indicadores. Considera necesario estudiar cada objetivo más en profundidad para dar una opinión más certera y objetiva.
- Expone además, sobre la necesidad de modernizar los conceptos de Recursos Humanos, buscando orientarlos más bien al desarrollo de personas.
- Pone énfasis en la necesidad de proyectar con más fuerza, propuestas que se orienten a resolver los problemas de conectividad de los Establecimientos.
- Propone además reforzar las iniciativas con un Plan de Mantención de Establecimientos para el año 2021, reconociendo que el presente año existieron todas las posibilidades de hacerlo, estando las Escuelas cerradas, no obstante no se está llegando a tiempo. Recordó que ya ha habido movilizaciones de las Comunidades Educativas por estos déficits y se espera que estas situaciones no vuelvan a repetirse.

Don Gonzalo Verdugo, hace hincapié en los siguientes aspectos:

- Sugiere potenciar para el año 2021, el trabajo de la Unidad de Estudios, atendiendo que parte importante de las acciones que se proponen, deben contar con información previa que asegure una planificación y diseño efectivo de las mismas.
- Plantea su preocupación por que a su juicio se ven pocas acciones asociadas al desarrollo de aprendizajes vinculados con la interculturalidad.
- Hace además referencia a la necesidad de contar con una etapa previa de catastro y diseño de soluciones para satisfacer las demandas que hoy tiene los JJII y que les impiden alcanzar su reconocimiento Oficial.
- Propone además diseñar una estrategia de acercamiento al Gobierno Regional.
- Visualiza la necesidad de acrecentar la política de comunicaciones del Servicio, con miras a potenciar un mayor conocimiento de su quehacer, lo que abre la posibilidad para vincular a otros en la solución de sus déficits.

La Sra. Marcela Gimén, pone en discusión otros aspectos esenciales:

- Se pregunta si existirá presupuesto suficiente, durante el año 2021, para llevar adelante todas las iniciativas que se proponen en el PAL.
- Plantea además que hasta la fecha, se aprecia un esfuerzo importante de los equipos docentes y asistentes de los EE, no obstante es difícil para los padres verificar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, lo que pudiera traducirse en una educación de baja calidad.

La Sra. Dina Huaiquipan, señala que:

- En general refuerza lo planteado por sus colegas, poniendo especial énfasis en la necesidad de fortalecer el trabajo con las familias, en la mantención de la infraestructura y en el fortalecimiento de la política de Educación Intercultural.

Don Guillermo Romero, consulta específicamente sobre:

- La existencia de una evaluación desde el punto de vista presupuestario, de los Programas de Mejoramiento Educativo de los Establecimientos y respecto de la dotación docente para el año 2021.

El Director Ejecutivo toma la palabra para agradecer a los miembros del comité por sus observaciones, señalando que éstas serán incluidas en el documento PAL definitivo y recogiendo la idea de realizar una reunión taller, para analizar más en detalle cada una de las acciones para así contar con una formulación más colaborativa, que recoja en plenitud la visión del Comité Directivo.

En forma alternada y en el transcurso de la discusión, los Subdirectores y el Secretario Técnico tomaron la palabra para responder en parte las observaciones, dando cuenta, entre otras materias, la existencia de un Plan de Inversiones para los próximos años y la problemática que se ha generado en el año 2020 a partir de la forma de cálculo de asistencia que ha tomado el Ministerio, como es el promedio de los primeros 8 días del mes de Marzo, situación que al ser perjudicial, está tratando de resolverse con la Secretaría Regional Ministerial.

En general, hay plena coincidencia en la conveniencia de realizar un trabajo en modalidad de taller, cuya fecha se espera sea propuesta de acuerdo a disponibilidad de los miembros del Comité.

Cierre:

El Sr. Verdugo agradece la participación de todos y todas las participantes señalando que a su juicio, el trabajo ha sido de gran utilidad, planteando que el Comité se pondrá de acuerdo en la mejor fecha para el desarrollo del taller propuesto.

En ese momento, el Sr. Director Ejecutivo agradece nuevamente por el trabajo y se despide, señalando que la fijación de la fecha de la reunión taller es una materia propia y exclusiva de los miembros de Comité.

Luego de la intervención del Sr. Director Ejecutivo, el señor Verdugo da por terminada la reunión, siendo las 12:20 hrs. e invita a los miembros del Comité a quedarse conectados, para programar una fecha y metodología a ser utilizada en la próxima reunión.

GUILLERMO ROMERO BARRA
Representante Comuna

DINA HUIQUIPAN MARQUEZ
Representante Apoderados

MARÍA ELENA MELLADO HERNÁNDEZ
Representante Gobierno Regional

MARCELA GIMEN QUEMEL
Representante Apoderados

GONZALO VERDUGO NAVARRETE
Representante Gobierno Regional

EDUARDO ABDALA ABARZÚA
Secretario Técnico