MUNICIPALIDAD DE
LONCOCHE
Otro Loncoche es Posible



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN MUNICIPAL

2026 LONCOCHE

Contenido

PRESENTACIÓN ALCALDE 4

1.- **CONTEXTO COMUNAL** 7

1.1INDICADORES DEMOGRÁFICOS DE LA COMUNA 7

1.2 NUESTROS ESTABLECIMIENTOS -OFERTA EDUCATIVA 13

1.2 PRINCIPALES HITOS TRASPASO A SLEP 25

2.- PROGRAMAS Y PROYECTOS 36

2.1 PROGRAMA INTEGRACIÓN ESCOLAR 36

2.2 PROGRAMA HABILIDADES PARA LA VIDA 38

2.3 PROGRAMA REACTIVACIÓN EDUCATIVA 40

2.4 PROYECTOS ADECO 2025 43

3.- DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA 46

3.1 DATOS PARA EL ANÁLISIS 46

3.1.1 MATRÍCULA COMUNAL MUNICIPAL 2025 48

3.1.2 ASISTENCIA PROMEDIO 50

3.1.3 RESULTADOS SIMCE 51

3.1.4 RESULTADOS DE EVALUACIÓN DOCENTE 2024 58

3.2 DIAGNÓSTICO ESTADO DE LA EDUCACIÓN COMUNAL 63

3.2.1 ANÁLISIS FODA 63

3.2.2 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN 65

3.2.3 MESAS DE TRABAJO 99

4.- **RECURSOS HUMANOS** 102

4.1 DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026 POR ESTABLECIMIENTO 102

4.2 NÓMINAS DE BENEFICIARIOS INCENTIVO RETIRO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN LEY N° 20.964 150

5.-INFRAESTRUCTURA 254

6.- FINANZAS 258

7.- PLANIFICACIÓN COMUNAL 266

7.1 PLANES DE ACCIÓN POR UNIDAD 267

7.1.1 PLAN DE ACCIÓN UNIDAD TÉCNICO PEDAGÓGICA 268

7.1.2 PLAN DE ACCIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR 273

7.1.3 PLAN DE ACCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA 280
7.1.4 PLAN DE ACCIÓN CULTURA DEPORTE Y RECREACIÓN 284
8.- **PLANES ESTRATÉGICOS POR ESTABLECIMIENTO** 289

PRESENTACIÓN ALCALDE



Este último tiempo, parte importante de la discusión pública local ha estado puesta en la Educación. En hora buena que eso sea así.

Este contexto nos ha permitido estrechar vínculos con Centros de Alumnos, Centros de Padres y Apoderados y los gremios del profesorado y asistentes de la educación, además de otros actores que se vinculan con esta temática; dialogando de forma directa, franca y respetuosa.

En este sentido, resulta relevante destacar a los diferentes Centros de Alumnos, quienes han dado muestras de madurez, reflexión y compromiso. Han sido un ejemplo de sensatez en momentos donde a rato abundan descalificaciones e improperios. Nuestros jóvenes y adolescentes poniendo la nota alta, planificando, conversando, llegando a acuerdos y entendimiento. Como lo dijo alguna vez un gran poeta: “aún nos queda la esperanza”.

El Loncoche del futuro requiere, para consolidar un tránsito al desarrollo integral y convertirnos en una “ciudad”, con las complejidades que eso implica, nuevos líderes y ciudadanos preparados, sensibles y solidarios, los que en estos momentos se están formando en nuestra educación pública, empapándose de reflexión crítica que les posibilite ser agentes de cambio y transformación.

Estamos en un momento institucional de modificaciones, debido a la puesta en marcha de la Nueva Educación Pública (NEP), que crea los Servicios Locales de Educación (SLEP), nuevo andamiaje institucional que deja atrás a las municipalidades como organismos responsables de entregar educación a niños, niñas, adolescentes y adultos del país. Nos estamos preparando adecuadamente para este cambio trascendental.

Cabe consignar que este documento, el PADEM, contempló una amplia y fecunda participación de todos los estamentos de la comunidad educativa, escuchando las voces del profesorado y los asistentes de la educación, padres y apoderados y, por supuesto, los alumnos.

Finalmente, expresar que deseamos lograr excelencia, más allá de lo meramente académico, para dotar a Loncoche, tierra de tenaces e incansables; de ciudadanos empáticos, justos y atentos a preservar y fortalecer los valores democráticos.

Afectuosamente,

Alexis Pineda Ruiz
Alcalde de Loncoche



DAEM

Otro Loncoche es Posible

CONTEXTO COMUNAL

PADEM LONCOCHE 2026

1.- CONTEXTO COMUNAL

1.1INDICADORES DEMOGRÁFICOS DE LA COMUNA

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

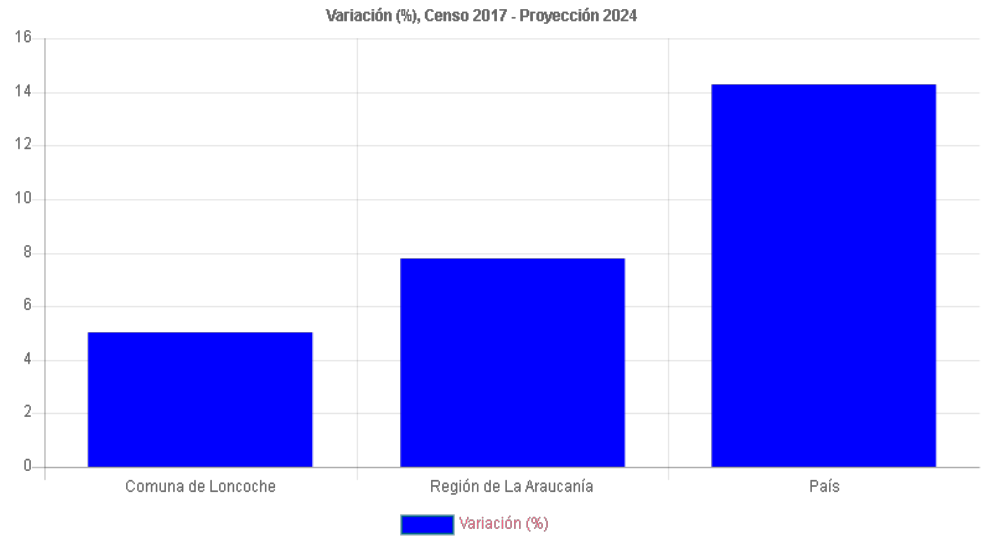
1. Indicadores demográficos

Los datos presentados a continuación, fueron extraídos del Censo de Población y Vivienda 2017, y de las Proyecciones de Población 2024, generadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Se presentan datos de población, total y desagregados por sexo, zona urbana-rural y grupos de edad; además se entregan indicadores calculados a partir de dichas desagregaciones: índice de masculinidad, índice de dependencia demográfica (o relación de dependencia) e índice de adultos mayores (o índice de envejecimiento).

1.1 Población total

Unidad Territorial	Censo 2017	Proyección 2024	Variación (%)
Comuna de Loncoche	23.612	24.785	5,0
Región de La Araucanía	957.224	1.032.164	7,8
País	17.574.003	20.086.377	14,3

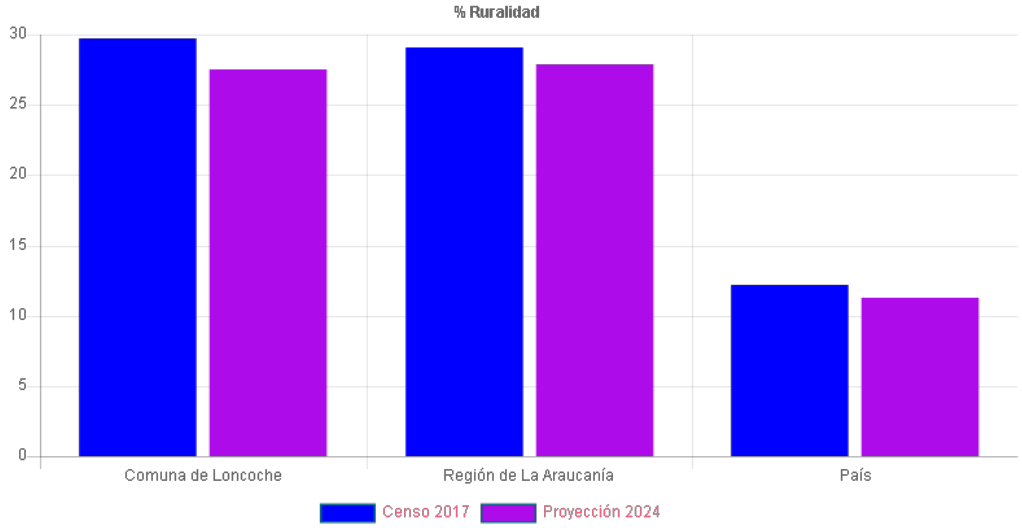
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2017, Proyecciones de Población 2024, INE



1.2 Población por Área Urbana-Rural

Unidad Territorial	Censo 2017		Proyección 2024		% Ruralidad	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Censo 2017	Proyección 2024
Comuna de Loncoche	16.592	7.020	17.979	6.806	29,7	27,5
Región de La Araucanía	678.544	278.680	744.643	287.521	29,1	27,9
País	15.424.263	2.149.740	17.824.977	2.261.400	12,2	11,3

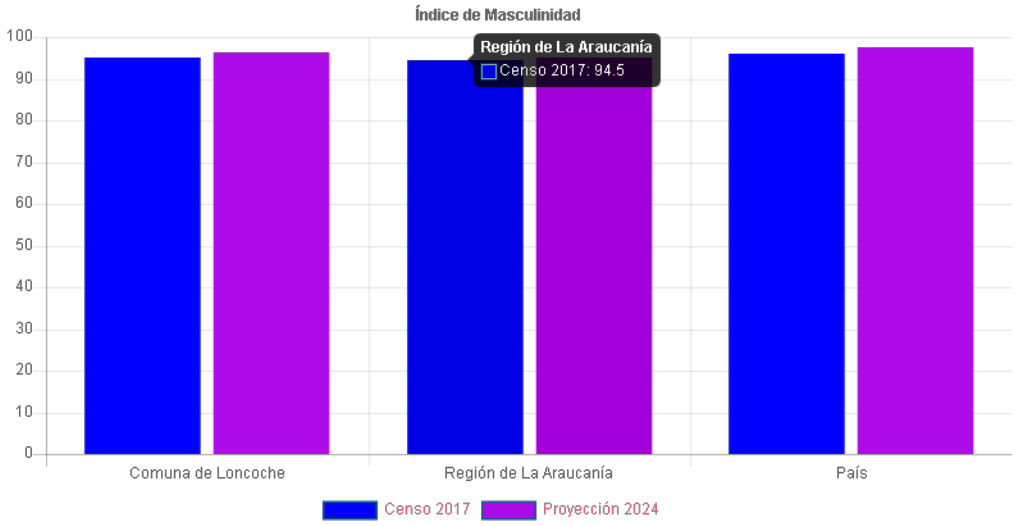
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2017, Proyecciones de Población 2024, INE



1.3 Población por sexo e índice de masculinidad

Unidad Territorial	Censo 2017		Proyección 2024		Índice Masculinidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Censo 2017	Proyección 2024
Comuna de Loncoche	11.502	12.110	12.152	12.633	95,0	96,2
Región de La Araucanía	465.131	492.093	503.438	528.726	94,5	95,2
País	8.601.989	8.972.014	9.910.500	10.175.877	95,9	97,4

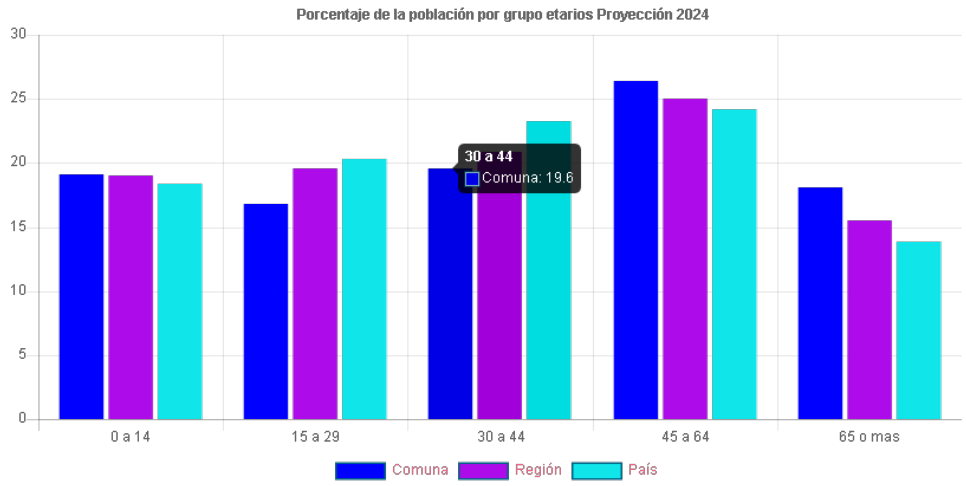
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2017, Proyecciones de Población 2024, INE



1.4 Población por grupos de edad

Grupo Edad	Población comunal por grupo de edad (n°)		Porcentaje de la población por grupo etarios Proyección 2024		
	Censo 2017	Proyección 2024	Comuna	Región	País
0 a 14	5.022	4.732	19,1	19,0	18,4
15 a 29	4.579	4.153	16,8	19,6	20,3
30 a 44	4.456	4.866	19,6	20,9	23,3
45 a 64	6.047	6.538	26,4	25,0	24,2
65 o mas	3.508	4.496	18,1	15,5	13,8
Total	23.612	24.785	100,0	100,0	100,0

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2017, Proyecciones de Población 2024, INE



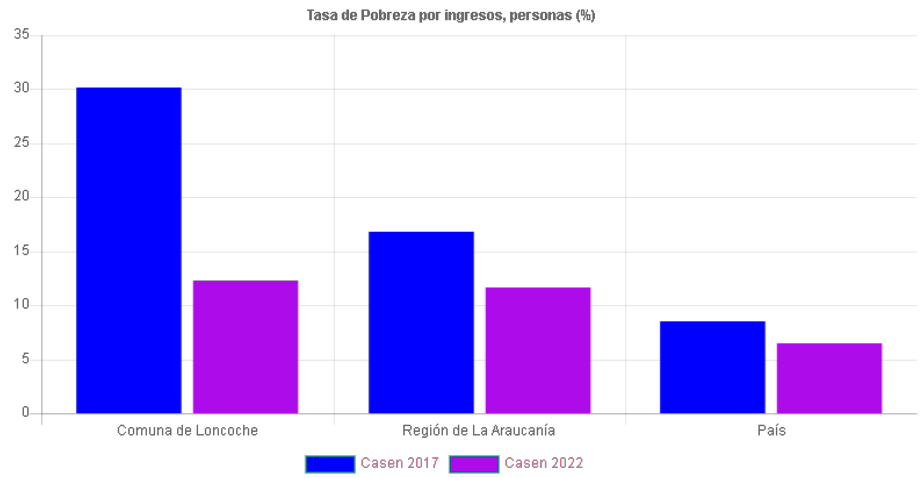
2. Indicadores sociales

Los datos presentados a continuación, fueron extraídos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017 y 2022 instrumentos gestionados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Se presenta la tasa de pobreza por ingresos, porcentaje de población que declara pertenecer a pueblos originario, porcentaje de población que es inmigrante internacional del Censo del año 2017 del INE. También porcentaje de hogares carentes de servicios básicos del RSH a Diciembre 2023.

2.1 Tasa de Pobreza por ingresos, años 2017 y 2022

Unidad Territorial	Tasa de Pobreza por ingresos, personas (%)	
	Casen 2017	Casen 2022
Comuna de Loncoche	30,2	12,3
Región de La Araucanía	16,8	11,6
País	8,5	6,5

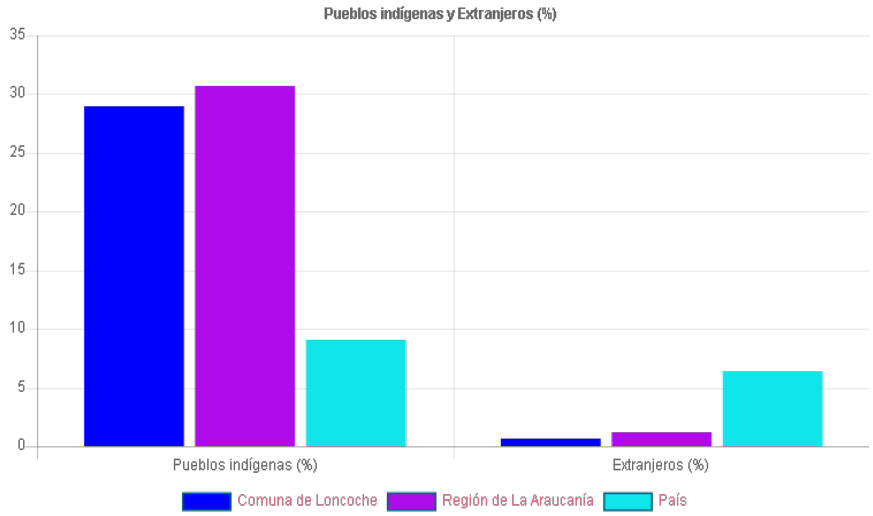
Fuente: Encuesta CASEN 2017 y 2022, MDS



2.3 Porcentaje de personas presentes en el RSH que declaran pertenecer a pueblos indígenas y Porcentaje de personas presentes en el RSH que son Extranjeros/as, Enero 2024

Unidad Territorial	Pueblos Indígenas y Extranjeros (%)	
	Pueblos indígenas (%)	Extranjeros (%)
Comuna de Loncoche	29,0	0,6
Región de La Araucanía	30,7	1,2
País	9,0	6,4

Fuente: Enero 2024, SIIS-T MDS



1.2 NUESTROS ESTABLECIMIENTOS -OFERTA EDUCATIVA

Actualmente la comuna cuenta con 18 establecimientos en total, divididos en:

- 4 Escuelas de enseñanza básica, urbanas.
- 1 Centro de desarrollo integral (CEDI)
- 8 Escuelas básicas rurales.
- 2 Liceos Bicentenario urbanos.
- 3 Salas cuna y Jardines Infantiles V.T.F. urbanos.

ESCUELAS Y LICEOS

RBD	ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES
11472-3	ESCUELA ARAUCARIAS
6301-0	LICEO POLITÉCNICO ANDRÉS BELLO
6302-9	LICEO BICENTENARIO
6303-7	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN
6304-5	ESCUELA ALBORADA
6305-3	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA
6308-8	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN
6315-0	ESCUELA RUCAHUE
6319-3	ESCUELA ESMERALDA
6322-3	ESCUELA WINGKUL-NIGUEN
6323-1	ESCUELA WENUY KUDAU
6325-8	ESCUELA PU KOYAM
6327-4	ESCUELA ESTADO DE ISRAEL
6329-0	ESCUELA QUESQUECHAN
6332-0	ESCUELA NILCAHUIN

Estos establecimientos atienden los niveles de educación parvularia, básica, media y educación , con una amplia oferta educativa que responde a las necesidades de la comunidad, incorporando modalidades inclusivas, técnicas y científicas.

SALAS CUNA Y JARDÍN INFANTÍL V.T.F.

RBD	JARDIN INFANTIL/SALA CUNA VTF
34856-2	SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL COLOR ESPERANZA
34857-0	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL CORAZÓN CONTENTO
34855-4	SALA CUNA GOTITAS DE AMOR

Estos espacios están orientados a la atención integral de la primera infancia, proporcionando ambientes seguros y estimulantes para el desarrollo temprano de niños y niñas desde sus primeros meses hasta los 4 años de edad.

La oferta educativa de los establecimientos municipales de la comuna abarca distintos niveles y modalidades, respondiendo a las características territoriales, sociales y educativas de cada comunidad escolar. Esta oferta se complementa con diversos programas y políticas públicas que buscan fortalecer la equidad, calidad y cobertura del sistema educativo local.

Los establecimientos educacionales municipales ofrecen cobertura en los siguientes niveles:

- *Jardines Infantiles y Salas Cunas VTF: En el nivel inicial, la comuna cuenta con Jardines Infantiles y Salas Cunas que funcionan bajo la modalidad Vía Transferencia de Fondos (VTF)*
- *Educación Parvularia (NT1 y NT2)*
- *Educación General Básica (1° a 8°)*
- *Educación Media Científico-Humanista*
- *Educación Media Técnico-Profesional*
- *Modalidades de educación para personas jóvenes y adultas (EPJA)*
- *Educación Especial.*

La distribución de niveles responde a la planificación comunal y a la demanda de matrícula proyectada, priorizando el acceso y la permanencia de los estudiantes en el sistema.

OFERTA EDUCATIVA



LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6302**
Niveles: **7º Básico - IV Medio**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe
Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Somos un liceo, en el que los estudiantes aprenden, en un medio intercultural, que brinda oportunidades en las distintas áreas del saber del siglo XXI.

Resguardamos la tradición familiar para que todos los estudiantes vivan una gran experiencia académica y valórica, que los lleve a proponerse desafíos, lograr sus metas y construir su propia identidad.

Para esto, desarrollamos un proceso de aprendizajes profundos, en el que los estudiantes construyen sus propios saberes, a través del diseño de experiencias de aprendizaje.



LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6301**
Niveles**: I Medio - IV Medio**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe - Inglés.
SEP/PIE
Especialidades: Atención de Párvulos - Construcción - Electricidad – Gastronomía

Proyecto Educativo

Misión: Somos un Liceo Bicentenario de Excelencia Técnico Profesional Andrés Bello tiene como misión formar ciudadanos capaces de desenvolverse en variados contextos según las necesidades y requerimientos de un mundo moderno, insertándose en una sociedad cambiante, respetuosos con la diversidad, promoviendo el desarrollo de competencias técnicas, habilidades y actitudes acorde al perfil de egreso, integrando a ellas diversas expresiones académicas, emocionales, culturales, ecológicas, artísticas y deportivas, favoreciendo el buen trato, la seguridad, diálogo, pensamiento crítico y la conciencia socioambiental en un espacio de aprendizaje contextualizado y territorial.



ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6305**
Niveles: **Pre-Kinder - 8º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

VISIÓN: Consolidar una institución educativa reconocida a nivel local, como una escuela de excelencia humana y pedagógica, comprometida con el cuidado socio - afectivo, de su entorno natural, y potenciando un estilo de vida saludable.

Nuestra MISIÓN: Formar personas autónomas, que adquieran aprendizajes de calidad y significativos, con valores como el respeto y compromiso por el cuidado de su entorno natural y socio- afectivo, propiciando estilos de vida saludable.



ESCUELA ALBORADA

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6304**
Niveles: **Pre-Kinder - 8º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

La escuela Alborada es una institución educativa que aspira a formar personas críticas, autónomas, preparadas para identificar y desarrollar sus potencialidades al máximo, capaces de convivir con los demás teniendo como base el respeto a la diversidad y el medio ambiente, permitiéndoles con ello conectarse con la sociedad en que viven y con la que enfrentarán en el futuro.



ESCUELA ARAUCARIAS

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **11472**
Niveles: **Pre-Kinder - 8º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Escuela Municipal Araucarias de Loncoche promueve y declara los siguientes sellos, que marcan nuestro quehacer educativo-formativo: Escuela Sustentable, Artística Deportiva y Bienestar Socio Emocional. Además nuestra escuela reconoce y valora la diversidad de intereses, de aprendizajes, de culturas, aspectos sociales, poniendo énfasis en valores como el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, la perseverancia, la empatía y el esfuerzo.
Visión: Ser reconocidos como la comunidad educativa que forma ciudadanos, que aportan a los cambios sociales, consolidándonos como un establecimiento referente de la educación pública de la comuna, formando personas con alto sentido de la ética y la moral.



ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6303**
Niveles: **Pre-Kinder - 8º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Aspiramos a ser una institución educativa inclusiva, comprometida con el desarrollo integral y bienestar socioemocional de los estudiantes, para que logren alcanzar un desempeño académico que les permita contribuir responsablemente a los cambios ambientales y sociales.
Educar a estudiantes desde nivel de transición I a 8° básico, mediante una formación académica integral, desde un enfoque inclusivo e intercultural, favoreciendo un aprendizaje contextualizado y con valor por la diversidad que permita desarrollar competencias, habilidades y destrezas para una continuidad en el sistema escolar.



ESCUELA ESTADO DE ISRAEL

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6323**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe
Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo
Nuestra misión es proporcionar una educación que desarrolla habilidades para la sana convivencia, la construcción de la identidad, el diálogo intercultural, el respeto del medio ambiente y sus recursos, con responsabilidad y compromiso por una sociedad más justa y sana.
Sello 1: Promover conciencia, cuidado y protección del medio ambiente.
Sello 2: Aprender a valorar la interculturalidad y la diversidad cultural, social, étnica, y de género.



ESCUELA WENUY KUDAU

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: 6323
Niveles: 1º Básico - 6º Básico
Orientación Religiosa: Laica
Programa de Educación Intercultural Bilingüe
Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo
Nuestra misión es formar estudiantes equilibrados entre conocimientos y valores, en un ambiente armonioso y de respeto, desarrollando sus habilidades y destrezas artístico/cultural y fomentando el cuidado del medio ambiente.
Sellos: desarrollo de habilidades artísticas, valoración de la Interculturalidad, resguardo de la integridad física y socioemocional. Marco Valórico: A partir de la premisa que educar se realiza desde la búsqueda del bien de nuestros estudiantes a través del conocimiento e internalización de los valores que declaramos como relevantes para nuestro proyecto educativo institucional, con familias comprometidas y alineadas con nuestro proyecto educativo institucional.



ESCUELA RUCAHUE

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6315**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Ser una escuela efectiva que entregue aprendizajes de calidad, de manera tal, que permita a nuestros estudiantes continuar estudios y desarrollar su proyecto de vida, favoreciendo su participación constructiva y de solidaridad social, promoviendo actitudes de respeto al medio ambiente, con valores y principios reflejados en una sana convivencia escolar, en un ambiente cálido, facilitador e integrador de la familia.
SELLO 1:Desarrollo de Habilidades Artísticas
SELLO 2: Valoración de la Interculturalidad



ESCUELA ESMERALDA

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6319**
Niveles: **1º Básico - 8º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

La Escuela Esmeralda busca entregar una educación fundamentada en la calidad, equidad y participación, que responda a la necesidad de recuperar, desarrollar y valorar la cultura local reconociendo a la vez la preservación del medio ambiente para contribuir con las nuevas generaciones. Queremos que nuestros egresados puedan desenvolverse en los diferentes ámbitos, situaciones y circunstancias de la vida, sin perder su identidad cultural permitiendo su inserción adecuada y positiva en la educación media y a futuro en la educación superior.



ESCUELA QUESQUECHAN

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6329**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Visión: La Escuela Quesquechan desea ser la primera elección de las familias en cuanto a una educación que garantice la formación académica, la madurez emocional y la formación en valores necesarios para el futuro de sus hijos en un mundo tecnológico y global. Aspira a consolidarse como una comunidad educativa orientada a la excelencia, que sea reconocida como una escuela comprometida con el desarrollo intelectual y afectivo de todos sus estudiantes. Se compromete a promover valores universales, la protección del medio ambiente y la inclusión.



ESCUELA PUKOYAM

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6325**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

La escuela Rural, Pu Koyam del sector de Cuno, busca integrar una educación de calidad con valores y equidad, orientada a todos los estudiantes de la comunidad educativa, fomentando el aprendizaje a través de distintas estrategias y metodologías que incentivan al alumno a preservar sus valores, promoviendo expectativas de superación personal y familiar, que le permitan adaptarse exitosamente a la sociedad actual.
La escuela rural Pu Koyam del sector Cuno, promueve el desarrollo de competencias y habilidades basadas en la diversidad, tolerancia y respeto por el cuidado de su entorno social y cultural.



ESCUELA BASICA NILCAHUIN

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6332**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe
Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Nuestro Proyecto Educativo busca satisfacer las expectativas de los alumnos y alumnas, apoderados y la comunidad del sector de Nilcahuin y sus alrededores, entregando las habilidades y competencias necesarias a los estudiantes, para la continuación de su desarrollo académico, fortaleciendo su identidad cultural mapuche, generando un ambiente amable y cotidiano en que los niños y niñas tendrán la seguridad de que serán libres para crear, comunicar y que sus necesidades individuales serán siempre atendidas, por docentes competentes, pluralistas e innovadores.



ESCUELA WINGKUL-NIGUEN

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6322**
Niveles: **1º Básico - 6º Básico**
Orientación Religiosa: **Laica**
Programa de Educación Intercultural Bilingüe
Inglés.
SEP/PIE

Proyecto Educativo

Queremos un Establecimiento que promueva la interculturalidad y la inclusión educativa, estimulando el respeto y la valoración de la diversidad, igualando las oportunidades de todos y todas.
Misión: Impulsar el fomento a la diversidad cultural y a la inclusión en un espacio escolar que valora y respeta a todas las personas, con sus experiencias, habilidades, capacidades y recursos diferentes.
Sello: Aprender a valorar la interculturalidad, el respeto a la diversidad cultural, fomentando la dignidad y tolerancia entre culturas.



CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL CEDI WE NEPEN

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **6308**
Niveles: **Educación Especial desde 1º Básico a Laboral.**
Orientación Religiosa: **Laica**

Proyecto Educativo
Ser un Centro Educacional de Desarrollo inclusivo e Integral para la formación de niños, niñas y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, orientado hacia el desarrollo pleno de las habilidades artísticas y adaptativas, que posibiliten una mejor calidad de vida, con clara conciencia ecológica, a la base de un óptimo desarrollo socioemocional para favorecer la inserción en la vida laboral de manera íntegra, efectiva y significativa en la sociedad.
ARTÍSTICO SOCIOEMOCIONAL: Primer sello, base para el desarrollo integral de nuestros estudiantes, que busca canalizar sus sentimientos y emociones, por medio de terapias alternativas, expresión corporal, musical, favoreciendo su autoestima y aceptación de su propia identidad.



SALA CUNA GOTITAS DE AMOR

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **34855-4**
Niveles: Sala cuna Menor y Mayor (para niños de 84 días a 2 años).
JUNJI CLÁSICO VTF

Proyecto Educativo
Ser un referente en la localidad como Sala Cuna que promueve el desarrollo de las prácticas pedagógicas, dando énfasis a su sello, estimulando lo emocional, creatividad, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo generando motivaciones hacia un aprendizaje profundo que favorezcan la autonomía en nuestro centro educativo



JARDIN INFANTIL Y SALA CUNA CORAZÓN CONTENTO

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **34857-0**
Niveles: Sala cuna Menor y Mayor (para niños de 84 días a 2 años); Nivel Medio, dividido en Medio Menor (2 a 3 años) y Medio Mayor (3 a 4 años).
JUNJI CLÁSICO VTF

Proyecto Educativo

Nuestro Jardín Infantil anhela que los niños y niñas desarrollen su creatividad, expresen sus emociones, sean investigadores del mundo que los rodea.

Queremos impartir una educación de calidad integral e innovadora, que les permita enfrentar nuevas situaciones y desafíos de aprendizaje. Contribuyendo a una sociedad más justa, solidaria e inclusiva.



JARDIN INFANTIL Y SALA CUNA COLOR ESPERANZA

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
RBD: **34857-0**
Niveles: Sala cuna Menor y Mayor (para niños de 84 días a 2 años); Nivel Medio, dividido en Medio Menor (2 a 3 años) y Medio Mayor (3 a 4 años).
JUNJI CLÁSICO VTF

Proyecto Educativo

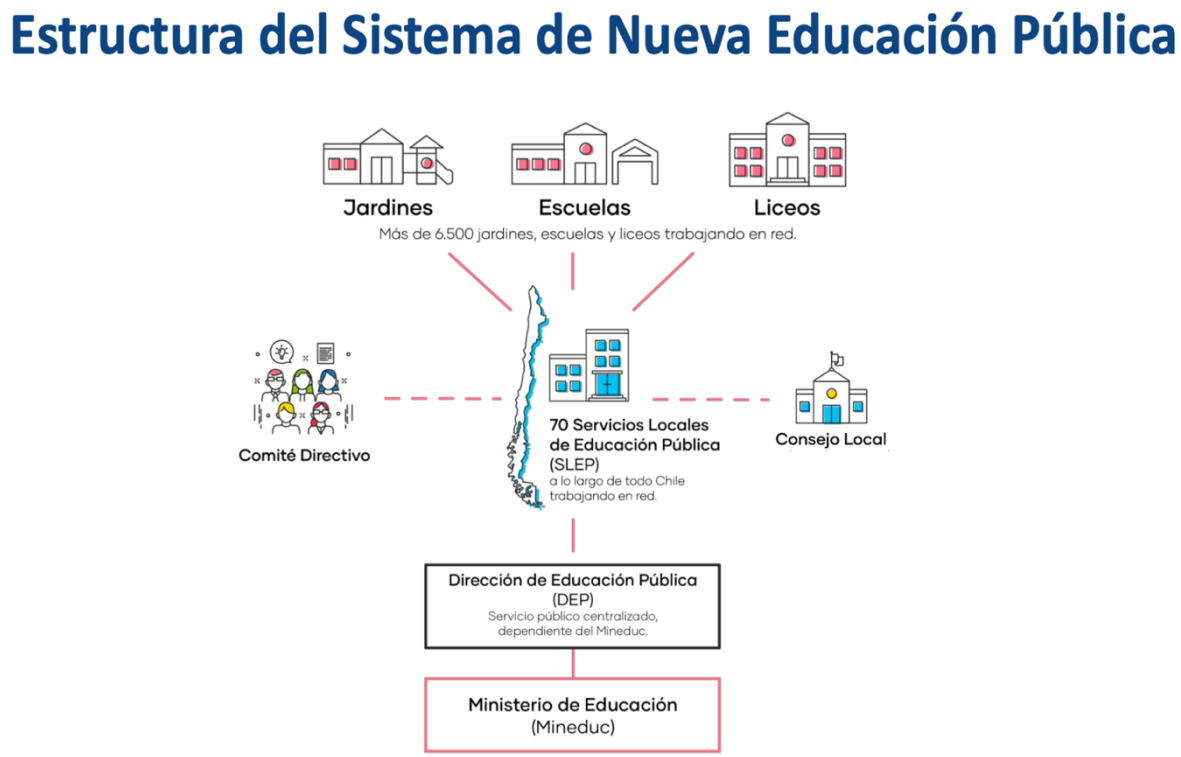
Nuestro Jardín Infantil “Color Esperanza” busca colaborar con las familias en la labor educativa, contribuyendo al reconocimiento y valoración de ésta como primer agente educador. El jardín y la familia de manera conjunta pretenden afianzar en vínculo basado en la afectividad, confianza, respeto, y valorización mutua, aportando habilidades artísticas para el desarrollo integral de cada niño y niña.

1.2 PRINCIPALES HITOS TRASPASO A SLEP

PROCESO IMPLEMENTACIÓN SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Propósito Nueva Educación Pública

La Ley N° 21.040 que crea el nuevo Sistema de Educación Pública se promulga en noviembre del año 2017 y su objetivo es, que el Estado provea a través de los establecimientos educacionales que formen parte de los Servicios Locales, una educación pública, gratuita y de calidad para todos y todas por igual, entregando oportunidades y herramientas a los y las estudiantes que les permita desarrollarse durante su trayectoria educativa, centrándose en aprendizajes para el siglo XXI en una convivencia sana e inclusiva dentro de la comunidad educativa.



Proceso de implementación SLEP Cautín Sur

Año 2025

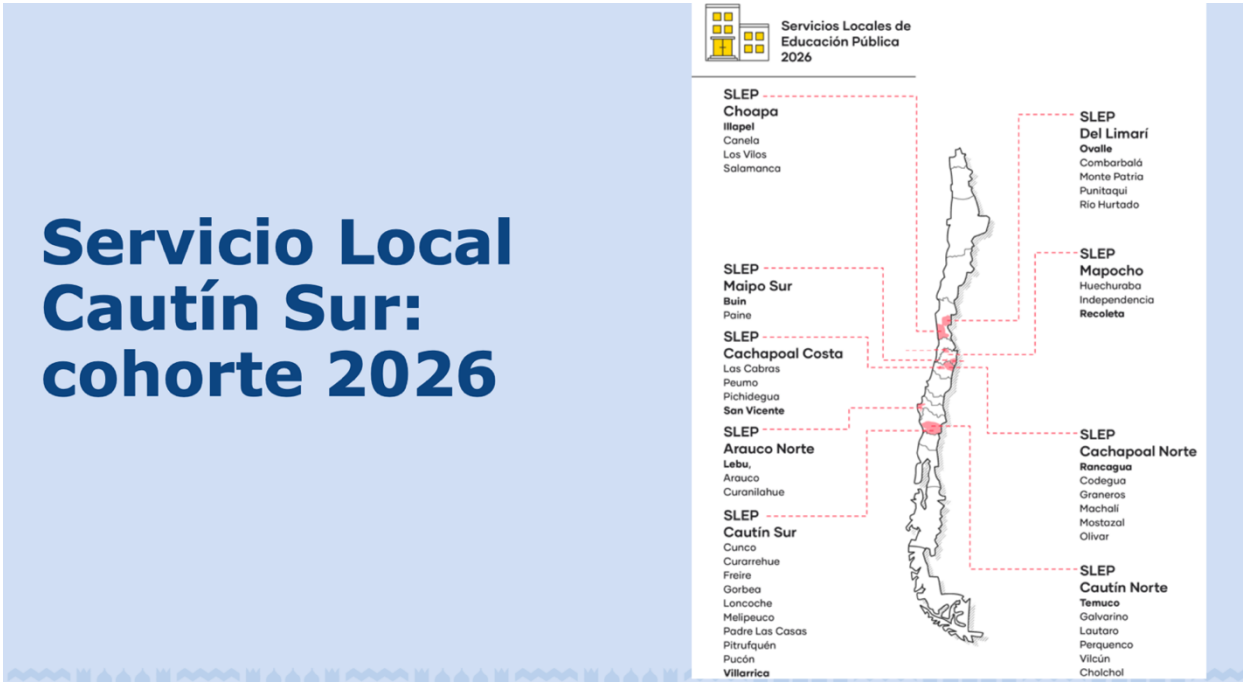
ANTICIPACIÓN: Año previo a la entrada en funciones del SLEP.

01/03/2026

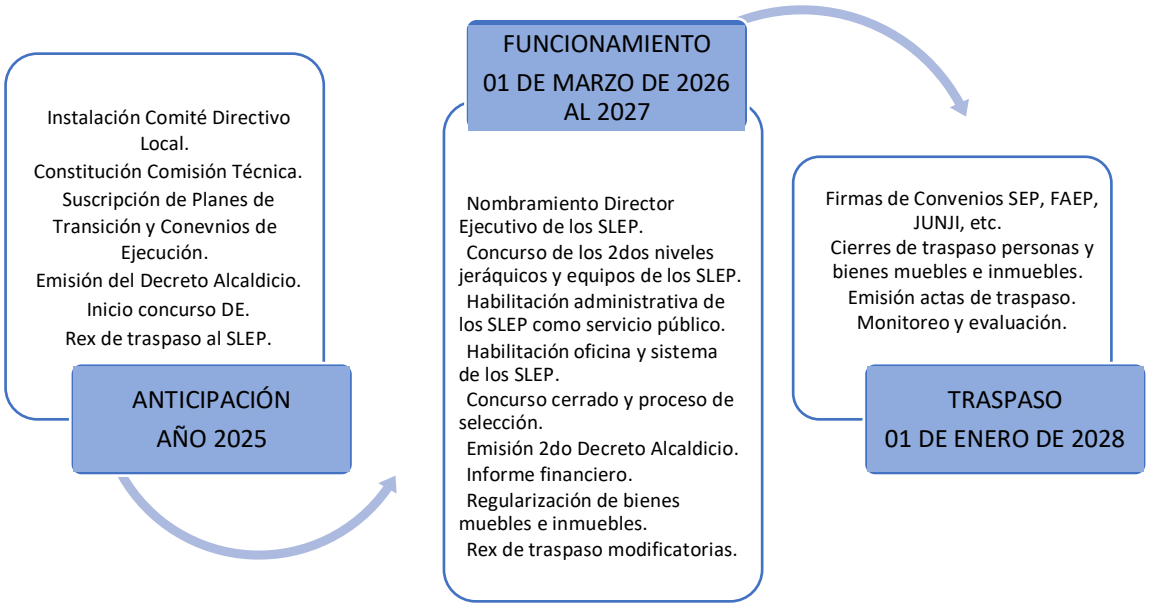
FUNCIONAMIENTO: Entrada en funcionamiento del SLEP.

01/01/2028

TRASPASO del SERVICIO EDUCATIVO AL SLEP.



Etapas para la implementación de los Servicios Locales



¿Qué es el traspaso del Servicio Educativo?

La Ley N°21.040 establece que, por el solo ministerio de la Ley, el servicio educacional que prestan las municipalidades o corporaciones municipales serán traspasados el 1° de enero del año que contempla el Decreto del Ministerio de Educación que fija calendario de instalación de los Servicios Locales (Dec. N°162/2022).

De este modo, el Servicio Local será el sucesor legal de la municipalidad o corporación, en la calidad de sostenedor del establecimiento educacional traspasado y administrador de la educación en el territorio del Servicio Local.

Para lo anterior, los sostenedores tienen la obligación de informar, mediante Decreto Alcaldicio: nómina de profesionales y asistentes de la educación, bienes inmuebles, muebles, vehículos, contratos o convenios, servicios prestados y cualquier otra información que sea procedente para el adecuado traspaso del servicio educacional.

Acciones de Anticipación para un correcto traspaso del Servicio Educativo e Instalación del Servicio Local Cautín Sur

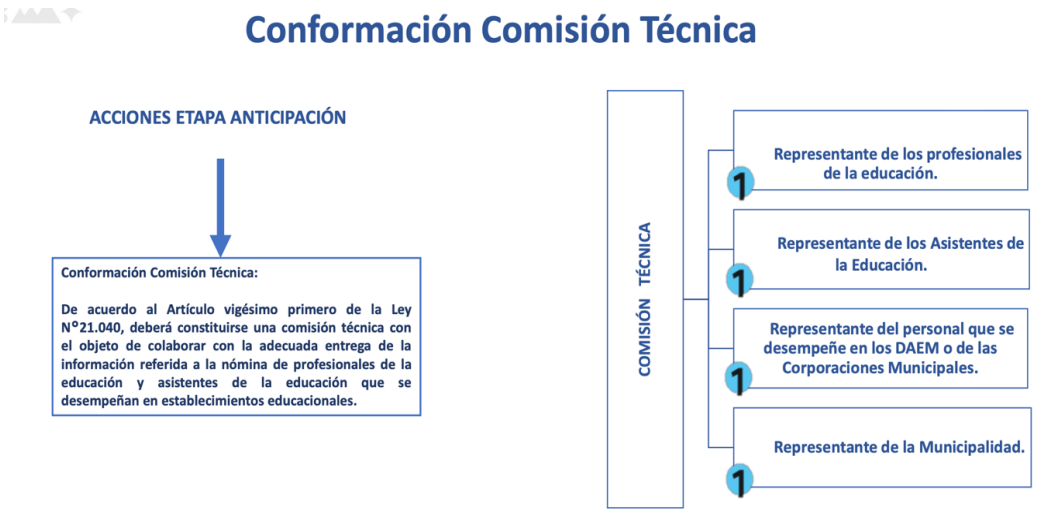


Comisión Técnica

Constituir la Comisión Técnica de la comuna, que es un órgano que crea la Ley N°21.040 y que tiene como objeto el colaborar con la adecuada entrega de la información referida a la nómina, con la remuneración desagregada, de Profesionales y Asistentes de la Educación que se desempeñan en los Establecimientos Educacionales (Escuelas, Liceos, Jardines Infantiles VTF) dependientes del DAEM/DEM/Corporación Municipal.

¿Qué se busca lograr con el trabajo de la Comisión Técnica?



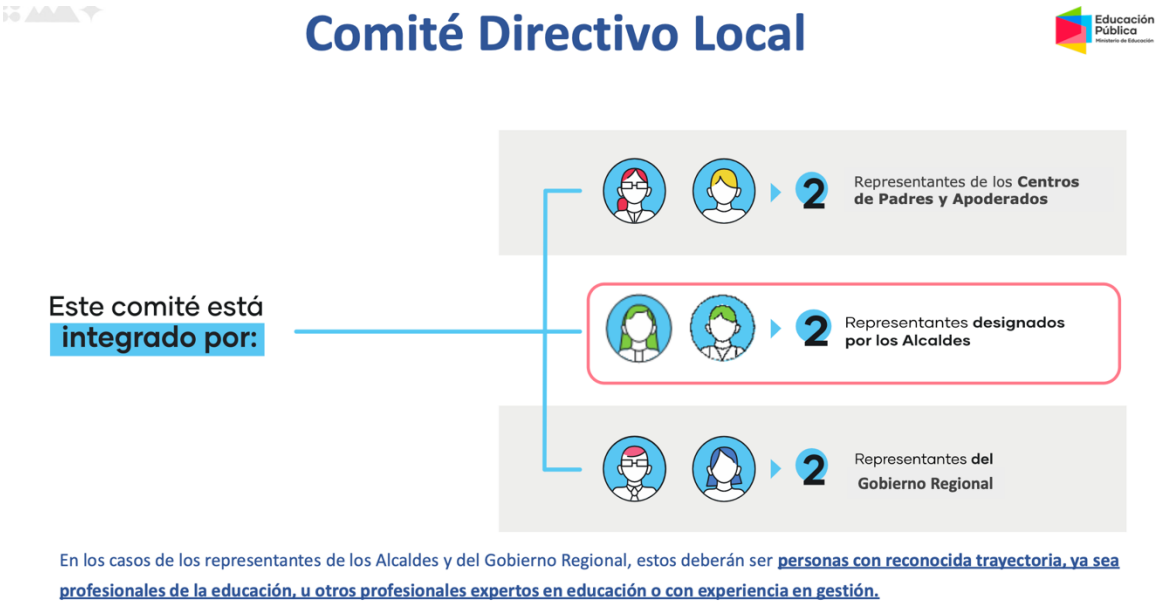


Decreto Alcaldicio



¿Qué es un Comité Directivo?

El Comité Directivo es el **encargado de velar por el adecuado desarrollo estratégico del Servicio Local**, por la **rendición de cuentas** del Director Ejecutivo ante la comunidad local y de contribuir a la **vinculación** del Servicio Local con las instituciones de gobierno de las comunas y la región.



Convenio de Transición y Ejecución del Plan de Transición

Son convenios que suscribe el Sostenedor del Servicio Educativo con el Ministerio de Educación, mediante la firma del Director de Educación Pública.

Las labores de supervisión las efectúa el Ministerio, a través de la Secretaría Regional Ministerial de Educación correspondiente.

El Plan de Transición se ejecutará mediante la suscripción del Convenio de Ejecución del Plan de Transición. Por tanto, se deben firmar ambos convenios, el de transición y ejecución.

Estos Convenios establecen Compromisos tanto del Sostenedor como del Ministerio de Educación.

Tienen una vigencia de dos años, el cual se prorrogará automáticamente hasta el traspaso del servicio educativo.

El sostenedor deberá remitir todos los antecedentes solicitados por la Secretaría Regional Ministerial de Educación para confección de Informes de seguimientos, además de cualquier otro documento indicado en los respectivos convenios.

Normativa:

Ley N°2.1040, la cual crea el Sistema de Educación Pública.

Resolución Exenta N°8.437, del 2024, de la Dirección de Educación Pública, establece reglas para la determinación de los gastos y transferencias de recursos destinados al cumplimiento de los objetivos financieros del Plan de Transición.

Objetivo:

Asegurar el adecuado traspaso del servicio educacional, así como el fortalecimiento y mejora de dicho servicio hasta su total traspaso, de conformidad a lo establecido en el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.040.

Cumplimiento del convenio de transición y ejecución:

Convenio de Transición:

1. Del Sostenedor:

Cláusula tercera, literal a).

- Mantener la prestación del servicio educativo en condiciones de calidad y garantizar la continuidad de la prestación del servicio educacional al momento del traspaso.
- No aumentar los gastos en personal con que cuenta el Sostenedor, desde la fecha de la suscripción del convenio.

- Prohibición de aumentar la dotación DAEM, de la corporación y/o municipalidad, de quienes dependan los establecimientos, más allá de los niveles existentes al tiempo de la suscripción del convenio.
- En cuanto a los establecimientos, el sostenedor deberá mantener la proporción existente al tiempo de la celebración, entre la matrícula y la dotación de docentes y asistentes. Las nuevas contrataciones deberán responder necesariamente a un aumento de matrícula u otra circunstancia que justifique el aumento. El sostenedor deberá informar este hecho a la Subsecretaría de Educación en el plazo indicado en convenio.
- Destinar los recursos del Fondo de Apoyo a la Educación Pública de forma preferente y prioritaria, al pago de las remuneraciones de docentes y/o asistentes.
- Adoptar las medidas pertinentes y necesarias para dar cumplimiento al pago de las obligaciones, cotizaciones previsionales impagas del personal de sus establecimientos educacionales, exigibles desde el 31 de diciembre del 2014, priorizando el pago de las más antiguas.
- Mantener las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la educación dependientes de sus establecimientos educacionales, **al día.** Mora superior a dos meses dentro de un mismo año calendario por este concepto, implicará incumplimiento de convenio.
- Garantizar la continuidad del servicio educativo de todos los establecimientos de su dependencia, siendo verificado su cumplimiento por el hecho objetivo de haber puesto término efectivo a cada año escolar. La circunstancia de que cualquiera de los establecimientos de su dependencia no haya terminado el año escolar, constituirá incumplimiento del convenio.
- Entre otros.

1. Del Ministerio:

Cláusula tercera, literal b).

- Designar contraparte técnica, cuya supervisión y asesoría recae en quien el Subsecretario de Educación designe para estos efectos.
- Entregar las orientaciones para la ejecución del Plan de Transición.
- Realizar el seguimiento del Plan de Transición, coordinando su monitoreo y evaluación.

- Brindar todo el apoyo y colaboración necesaria en la ejecución del Plan de Transición en el traspaso del servicio educativo y en la instalación del Servicio Local respectivo.

Convenio de Ejecución:

1. Del Sostenedor:

Cláusula tercera, literal a).

I. Acciones vinculadas a la materia de fortalecimiento y mejora del servicio educativo

- Mantener en funcionamiento los establecimientos educacionales de su dependencia. Verificación: Haber puesto término efectivo a cada año escolar.
- Fortalecer y mejorar el servicio educacional

II. Acciones que faciliten el traspaso a los SLEP de la administración del servicio educacional

- Cumplir con los compromisos establecidos en el literal a) de la cláusula tercera del convenio de transición.
- Remitir al Ministerio toda la información necesaria para el adecuado traspaso, en los términos establecidos por el Ministerio y en el artículo vigésimo primero transitorio de la Ley N°21.040.
- Otros.

III. Objetivos financieros

- Cumplir con los objetivos financieros del Plan de Transición y los contemplados en el Convenio de Ejecución del Plan de Transición. Deben quedar plasmados en acta constitutiva de convenio.
- Cumplir íntegramente con el pago de las remuneraciones de los trabajadores dependientes del sostenedor.
- Adoptar medidas para cumplir con el pago de las obligaciones, cotizaciones previsionales impagas del personal de sus establecimientos educacionales, exigibles desde el 31 de diciembre de 2014 en adelante.
- Mantener cotizaciones previsionales de los trabajadores de la educación dependiente de sus establecimientos educacionales al día.

- Priorizar durante la transición el pago de las deudas municipales, ocasionadas por la prestación del servicio educacional, establecidas en el artículo trigésimo transitorio, de la Ley N°21.040.
- Generar acciones e indicadores para un adecuado balance entre ingresos y gastos.
- Subsanación de todas aquellas rendiciones de cuentas que se encuentran con plazo vencido de presentación o en estado observadas.
- Remitir al Ministerio de Educación el proyecto de Plan de Desarrollo Educativo Municipal, en los términos y condiciones señalados en convenio.

2. Del Ministerio

Cláusula tercera, literal b).

- Prestar asistencia técnica para el desarrollo e implementación del convenio y el adecuado traspaso del servicio educativo.
- Colaborar y asistir al sostenedor a alcanzar los objetivos financieros indicados en le literal c) del artículo vigésimo cuarto transitorio de la Ley N°21.040.
- Asistir consultas y realizar seguimiento.
- Otros.

Bajo el Decreto Exento N°436 del 12/06/2025 se Aprueba Convenio de Plan de Transición y Convenio de Ejecución del Plan de Transición entre el Ministerio de Educación y la Ilustre Municipalidad de Loncoche.



PROGRAMAS Y PROYECTOS

PADEM LONCOCHE 2026

2.- PROGRAMAS Y PROYECTOS

2.1 PROGRAMA INTEGRACIÓN ESCOLAR

Descripción del Programa

El Programa de Integración Escolar (PIE) es una estrategia del sistema educativo, que tiene como objetivo favorecer el acceso, participación y progreso de todos los estudiantes, especialmente aquellos que presentan necesidades educativas especiales (NEE), ya sean permanentes o transitorias, dentro de escuelas regulares.

En base a lo anterior, surge el Decreto Supremo N°170 del año 2010 que fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales, que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial y que está destinado a garantizar el máximo desarrollo de las potencialidades de los estudiantes, en un sistema que promueva y favorezca la presencia, permanencia y progreso de todos los estudiantes en sus aprendizajes, en el contexto de educación regular, propendiendo también su plena inclusión social.

Actualmente la comuna de Loncoche cuenta con Programa de Integración Escolar en 14 de nuestros establecimientos municipales, entre urbanos y rurales. Para poder llevar a cabo la implementación del Programa contamos con más de 60 profesionales especializados en atención a las NEE, lo cual nos permite entregar respuestas educativas ajustadas a nuestros estudiantes.

Los recursos destinados para este Programa son utilizados para solventar gastos en recursos humanos especializados, evaluaciones diagnósticas, horas de trabajo colaborativo y para adquirir material de enseñanza.

Objetivo General del Programa

Generar estrategias inclusivas en el sistema escolar, para contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación y responder a las necesidades educativas especiales de todos los estudiantes, por medio del trabajo colaborativo y las adecuaciones curriculares.

Objetivos específico:

1. Identificar y evaluar las necesidades educativas especiales (NEE) de los estudiantes, tanto transitorias como permanentes, para ofrecer apoyos pertinentes y oportunos.
2. Implementar adecuaciones curriculares que respondan a las características individuales de los estudiantes con NEE, favoreciendo su participación y progreso en el currículo nacional.
3. Fomentar el trabajo colaborativo entre el equipo de aula y los profesionales del PIE, fortaleciendo la planificación conjunta y la co-enseñanza como estrategias clave para una educación inclusiva.
4. Promover una cultura escolar inclusiva, que valore la diversidad, fomente el respeto y potencie las capacidades de todos los estudiantes.

Estado del Arte:

Actualmente, el PIE se encuentra operando en catorce establecimientos educacionales municipales de la comuna, entregando apoyos pertinentes y diversificados que responden a las características individuales de los estudiantes. Este año forman parte del Programa **665 estudiantes**, los cuales reciben apoyo, de acuerdo con lo indicado por la normativa vigente (DS N°170/2010). Estos apoyos son brindados por un equipo interdisciplinario compuesto por docentes de educación diferencial, psicopedagogos, fonoaudiólogos, psicólogos, terapeutas ocupacionales, entre otros, quienes trabajan en colaboración con los docentes de aula regular.

El programa ha demostrado ser una herramienta efectiva para favorecer la inclusión escolar, no sólo mediante la entrega de apoyos directos a los estudiantes, sino también a través del desarrollo de prácticas pedagógicas inclusivas, como el diseño de adecuaciones curriculares, la co-enseñanza y la planificación colaborativa.

El PIE ha permitido avances significativos en la construcción de entornos educativos más equitativos y accesibles y actualmente continúa consolidándose como una política educativa orientada a garantizar el derecho a la educación de calidad para todos los estudiantes, sin perjuicio de las particularidades de cada uno.

Nudos críticos:

- Falta de capacitación a los profesionales del Programa, lo cual está directamente relacionado con los recursos que se perciben, ya que no cubren toda la necesidad de desarrollo profesional.
- Falta de autocuidado al personal del Programa, lo que permitiría generar espacios de reflexión con enfoque en la mejora y en la salud mental del personal.
- Falta de espacios, para atención de estudiantes NEEP. Hacinamiento en salas de recursos PIE.
- Falta de recursos económicos para la contratación de horas de profesionales de apoyo que permitan entregar intervenciones específicas a los estudiantes del Programa.

Proyección 2026:

- Para el año 2026 se continuará respondiendo a las necesidades educativas especiales de nuestros estudiantes diagnosticados, manteniendo el personal especialista para responder a las dificultades pedagógicas transitorias y permanentes.
- Gestión de recursos o fondos concursables para contar con apoyos para capacitar al equipo PIE y/o a los docentes de aula común.

2.2 PROGRAMA HABILIDADES PARA LA VIDA

Descripción del Programa

El programa de intervención psicosocial HPV I tiene la finalidad de apoyar y acompañar a estudiantes desde pre kínder a cuarto básico, junto a sus comunidades educativas. Busca fortalecer el desarrollo de competencias, aumentando el bienestar y desempeño escolar mediante acciones de promoción, detección y prevención del riesgo psicosocial, para que los alumnos y alumnas logren trayectorias educativas exitosas.

Objetivo General del Programa

Favorecer la adaptación exitosa en la primera etapa de la vida escolar, mediante el desarrollo de competencias y habilidades sociales, cognitivas y afectivas.

Objetivos específico:

1. Promover el bienestar emocional y social de los diferentes actores de la comunidad educativa mediante talleres, actividades y espacios de reflexión que fortalezcan los vínculos, la empatía y el respeto mutuo.
2. Desarrollar habilidades para la convivencia escolar en estudiantes, docentes, madres, padres y cuidadores, a través de estrategias formativas que aborden la resolución pacífica de conflictos, la comunicación asertiva y la gestión emocional.
3. Implementar acciones de detección oportuna de factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño académico y la salud mental de las y los estudiantes, mediante herramientas diagnósticas y seguimiento individual o grupal.
4. Prevenir situaciones de riesgo psicosocial dentro del entorno escolar mediante campañas informativas, protocolos de actuación y redes de apoyo institucional que favorezcan entornos protectores y seguros.

Estado del Arte:

El Programa HPV I, se encuentra actualmente en ejecución, implementando las acciones programadas para el año escolar. En esta etapa se mantienen activas las líneas de acción habituales en los ejes de promoción, prevención, detección, derivación y trabajo en red. Durante el segundo semestre del año 2025 el eje de detección toma un rol protagónico, con acciones orientadas a identificar a estudiantes que requieran apoyo de la red comunal de salud mental y/o que puedan beneficiarse de su participación en los talleres preventivos del año 2025. Esta línea cumple un rol fundamental dentro del modelo de intervención de HPV.

Durante el año se han realizado diversas acciones, destinadas a cumplir con la planificación estratégica del Programa. Estas acciones están orientadas en 5 ejes:

- Promoción: talleres con estudiantes, actividades de autocuidado y talleres con apoderados.
- Prevención: Ejecución de talleres preventivos dirigidos a estudiantes detectados durante el año 2024.
- Detección: Aplicación de cuestionarios PSC 17, PSC NT y TOCA EERR para pesquisar estudiantes que requieran apoyo especializado de la red o dentro del establecimiento.
- Derivación y Seguimiento: Identificación y canalización de casos a la red comunal.
- Red: Coordinación y fortalecimiento del trabajo interinstitucional.

Nudos críticos:

- Dificultades de movilización hacia establecimientos rurales alejados de la comuna de Loncoche. Aunque este problema no se presenta de forma recurrente, en ocasiones ha afectado la ejecución oportuna de algunas acciones.
- La modificación de los calendarios de reuniones de padres y apoderados y los espacios destinados a los talleres de autocuidados para docentes, lo que ha dificultado la implementación de estas actividades según lo previsto.
- Falta de horas del personal de apoyo especializado del Programa, para dar óptima cobertura a las acciones programadas con las comunidades educativas.

Proyección:

Lograr crecimiento del Programa, implementando HPV II (5° a 8° año básico), con el objetivo de acompañar en todo el proceso de desarrollo escolar a los estudiantes que presenten factores de riesgo y hacer un seguimiento en su trayectoria.

- Para el año 2026 esperamos aumentar la cobertura sumando a más establecimientos y sus comunidades educativas.
- Robustecer los acompañamientos de autocuidado docente respecto a estrategias que favorezcan la salud mental y que promuevan una implementación continua, de tal forma de consolidarse como prácticas instaladas en los establecimientos.
- Fortalecer las redes de apoyo que permiten hacer derivaciones de aquellos estudiantes derivados o pesquisados en riesgo.

2.3 PROGRAMA REACTIVACIÓN EDUCATIVA

Descripción del Programa

El Plan de Reactivación Educativa, impulsado por el Ministerio de Educación, busca mitigar los impactos de la pandemia de Covid-19 en el ámbito educativo. Este plan tiene como objetivo principal la recuperación y mejora del sistema educativo a través de tres ejes estratégicos:

1- Convivencia y salud mental: Fortalecer el bienestar socioemocional, la convivencia, la equidad de género y la salud mental en las comunidades educativas, creando entornos seguros y protectores.

2- Fortalecimiento de aprendizajes: Mejorar la acción pedagógica para acelerar el aprendizaje y reducir brechas, priorizando un enfoque integral y significativo.

3- Asistencia y revinculación: Asegurar la continuidad educativa de estudiantes en todos los niveles, territorios y contextos, a través del fortalecimiento de las comunidades educativas y sus sostenedores.

El eje de Asistencia y Revinculación proporciona el marco teórico y metodológico del Plan de Trabajo a nivel comunal, centrado en la promoción y resguardo de las trayectorias educativas, considerando que estas pueden verse interrumpidas por factores como condiciones sociales, económicas, de salud o geográficas, entre otros.

Para implementar este eje, se propone la creación de un equipo de trabajo conformado por profesionales de las ciencias sociales y gestores territoriales, quienes se encargarán de ejecutar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos del plan.

Experiencia y Resultados del Eje en la Comuna de Loncoche

En 2023, se implementó por primera vez el eje de Asistencia y Revinculación Educativa en Loncoche. Un equipo interdisciplinario trabajó directamente con 15 establecimientos educativos, 7 urbanos y 8 rurales. La coordinación con directores y equipos psicopedagógicos permitió contextualizar los casos de seguimiento y definir grupos prioritarios para las acciones preventivas.

A nivel cuantitativo, se impactó a más de 850 estudiantes a través de actividades preventivas. En cuanto al seguimiento, se establecieron vínculos con aproximadamente 100 familias de estudiantes fuera del sistema educativo, logrando plasmar acciones de reincorporación con el 20% de ellas.

Desde una perspectiva cualitativa, se destacaron talleres sobre manejo de emociones, actividades recreativas enfocadas en los Derechos de la Niñez y diálogos con familias sobre la importancia de proteger las trayectorias educativas. Estas actividades, realizadas entre julio y diciembre, se complementaron con la colaboración interinstitucional, tanto con proyectos públicos como privados, para aumentar el alcance de las intervenciones y evitar la duplicidad de esfuerzos.

El balance general del eje en Loncoche fue positivo. Se logró un trabajo cohesivo con las instituciones educativas participantes, y se sentaron las bases para mejorar la comunicación y coordinación institucional en futuras implementaciones.

Desarrollo del Eje en 2024

Durante 2024, en el Eje de Asistencia y Re vinculación Educativa se conformó un nuevo equipo, que realizó vinculación con las instituciones educativas participantes, basándose en los logros y aprendizajes del año anterior. En agosto, se realizaron las primeras actividades preventivas y se comenzaron los contactos con familias para el seguimiento de trayectorias educativas.

El trabajo en terreno se distribuyó entre agosto y diciembre, con actividades como talleres, charlas, grupos focales, actividades extraprogramáticas y salidas pedagógicas, todas orientadas a fortalecer la prevención de la deserción escolar.

Según el reporte de Trayectorias Educativas de mayo de 2024, el 1.3% de los estudiantes de 2023 y 2024 no tiene matrícula vigente en instituciones públicas municipales. Además, persiste un rezago en la reincorporación de estudiantes matriculados en 2022. Entre los casos de estudiantes retirados con matrícula vigente en 2024, todos pertenecen al sector urbano, lo que destaca la necesidad de un enfoque diferenciado.

En cuanto a inasistencia, el reporte muestra que el 20.3% de los estudiantes activos en la educación pública municipal tiene una asistencia inferior al 85%. Estas cifras, aunque no extremas, presentan un panorama con desafíos significativos, donde la información y el compromiso de cada actor social son cruciales para mejorar estas estadísticas en los próximos años.

Proyección de Trabajo para 2026

De cara a 2026, es fundamental consolidar las bases metodológicas, los espacios de trabajo y los flujos de comunicación con las instituciones educativas. Esto se puede traducir en acciones como:

- Reuniones periódicas calendarizadas con los directores de los establecimientos educativos involucrados.
- Designación de un encargado de vinculación con el eje en cada establecimiento educativo.
- Creación de protocolos estandarizados para la ejecución del programa y su conocimiento general en las instituciones educativas.
- Desarrollo de un mapa de red para guiar los pasos a seguir ante diferentes situaciones de derivación.

- Formulación de indicadores que midan el progreso del eje a nivel municipal, adaptados a la realidad contextual de la comuna.

Aunque el eje es una iniciativa joven, con cada implementación se espera su maduración, generando experiencias de aprendizaje para todos los involucrados y produciendo cambios significativos para los actores sociales en los que se enfoca el plan.

2.4 PROYECTOS ADECO 2025

ANTECEDENTES PROYECTOS COLECTIVOS ADECO (2025)

La Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, indica que una de las tareas prioritarias del equipo directivo en colaboración con el sostenedor es el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de sus docentes para el mejoramiento continuo del establecimiento educacional.

Conforme a lo anterior, el CPEIP del Ministerio de Educación promueve la participación de sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un proyecto colectivo (ADECO), donde se fortalecen prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional para acompañar a los/as docentes en el mejoramiento y consolidación de sus capacidades pedagógicas a fin de ofrecer mayores y mejores oportunidades de aprendizaje a todos/as los/as estudiantes y avanzar en la equidad educativa.

De esta manera, los equipos directivos contribuyen a la mejora del desempeño de los/as docentes de acuerdo con las necesidades profesionales detectadas, al alero del ciclo de mejora de la escuela expresado en el PME y en coherencia con otros instrumentos de gestión institucional y territorial. Por lo tanto, los equipos directivos asumen un rol de liderazgo y gestión del desarrollo profesional de los/as docentes de sus establecimientos de acuerdo con referentes públicos que guían la gestión educativa del desarrollo profesional en aula –como los Estándares Indicativos de Desempeño (EID), el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), y el Marco de la Buena Enseñanza (MBE).

PROYECTOS ADECO 2025

PRESENTACIÓN CONCEJO MUNICIPAL

ESTABLECIMIENTO	RBD	CONVENIO	OBJETIVO
Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado Cruchaga	6302	Trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos.	Fortalecer las habilidades socioemocionales de los equipos directivos para que puedan liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente que, mediante el trabajo colaborativo favorezca el bienestar de la comunidad educativa.
Escuela Araucarias	11472	Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula.	Liderar y gestionar la instalación o consolidación de una acción permanente de acompañamiento a los/as docentes en el aula mediante la observación de clases y la retroalimentación de las prácticas pedagógicas.



DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

PADEM LONCOCHE 2026

3.- DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

El diagnóstico constituye una herramienta fundamental en la elaboración del PADEM, ya que permite identificar fortalezas, necesidades y problemáticas en distintas áreas del ámbito educativo, facilitando así una planificación coherente y alineada con los requerimientos actuales de nuestra comuna.

Este proceso considera tanto datos cuantitativos para el análisis, como instancias de levantamiento de información cualitativa, lo que permite obtener una visión integral de la realidad educativa.

3.1 DATOS PARA EL ANÁLISIS

Entre los principales indicadores utilizados se consideran:

- Matrícula comunal.
- Asistencia promedio.
- Resultados SIMCE.
- Resultados de Evaluación Docente.
- Encasillamiento docente.

Diagnóstico del Estado de la Educación Comunal.

Para complementar este análisis, se establecieron tres hitos de participación y reflexión:

1. Análisis FODA de cada establecimiento educativo.
2. Encuestas de percepción aplicadas a docentes, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados.
3. Mesas de trabajo con establecimientos y concejales.

Cada uno de estos hitos se abordó considerando las **cuatro áreas de la gestión escolar**, integrando además la reflexión en torno a los **tres ejes de reactivación educativa**, en concordancia con las políticas públicas vigentes.

Áreas de la gestión escolar:

Gestión Pedagógica: comprende las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación de la enseñanza, considerando las necesidades de todos los estudiantes mediante acciones concretas, con el fin último de que estos logren los Objetivos de Aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades. Este ámbito constituye el eje central del quehacer de los establecimientos, ya que guarda directa

relación con su objetivo de impartir la enseñanza para el desarrollo integral de los estudiantes. Los establecimientos deben explicitar la necesidad de un trabajo coordinado y colaborativo entre profesores, equipo técnico pedagógico y director, que asegure la implementación curricular mediante tareas de programación, apoyo y seguimiento de la labor docente.

Liderazgo: La dimensión Liderazgo incluye, en términos generales, las acciones realizadas por el sostenedor y el equipo directivo del establecimiento con el fin de articular e implicar a la comunidad educativa con metas institucionales, así como también con planificar y evaluar los principales procesos de gestión en función de los resultados obtenidos. Asimismo, esta dimensión releva al sostenedor y al director como los encargados de rendir cuentas y asumir la responsabilidad pública por el desempeño y funcionamiento general del establecimiento. La inclusión de Liderazgo en los Estándares Indicativos de Desempeño (EID) responde al amplio consenso que existe en cuanto a que el liderazgo escolar es una de las principales variables que influyen positivamente sobre la calidad de la educación impartida por un establecimiento.

Convivencia Escolar: considera las políticas, procedimientos y prácticas necesarias para lograr una formación integral de los estudiantes en lo referido al ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico; generar un ambiente de respeto, organizado y seguro, que resulte adecuado y propicio para el aprendizaje y la vida en común; y posibilitar la integración social de los estudiantes y su preparación para participar en la vida cívica y democrática del país. Dado que el establecimiento es el primer espacio, fuera de la familia, donde se aprenden códigos de vida en comunidad, el tipo de interacciones sociales y las experiencias que se viven allí cotidianamente son fundamentales para el desarrollo de niños y jóvenes, y por lo tanto para la sociedad. Para alcanzar dicho propósito se promueve la formación integral de los estudiantes mediante el aprendizaje de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y comportamientos, para lo cual resulta necesario establecer un conjunto de intercambios sociales, valores y normas que regulen la vida en común al interior del establecimiento educacional.

Gestión de recursos: se basa en gran medida en la disponibilidad de recursos y la gestión que se haga de ellos. Estos recursos, deben ser administrados de forma ordenada y eficiente. Para ello, es necesario que los montos recibidos por la administración local estén claramente establecidos y calculados sobre la base del costo real que tiene educar a los estudiantes. También es importante entender la estructura de costos de los establecimientos y definir los montos a asignar a partir de ellos. En cuanto a las competencias profesionales, es de vital importancia contar con un número adecuado de profesionales y un equipo de liderazgo competente que permitan el desarrollo de cada unidad educativa. Es una condición base que los equipos directivos cuenten con encargados

técnico-pedagógicos, psicosociales y administrativos con las capacidades necesarias para desarrollar un proyecto educativo. Para esto, es fundamental que se establezcan alianzas entre la gestión directiva y las unidades educativas, de modo de fomentar la eficiencia y eficacia de las labores, compartir buenas prácticas y desarrollar sistemas de comunicación efectiva en torno a toda la comunidad educativa.

Es importante precisar que tanto la entrevista abierta a través de mesas de trabajo, las encuestas de percepción y los análisis FODA, se basaron en el principio de participación, en el entendido que el PADEM una herramienta participativa que permite al municipio planificar anualmente las metas educacionales de su comuna, y constituye un instrumento ordenador de las prioridades y de la distribución de sus recursos en la educación municipal.

3.1.1 MATRÍCULA COMUNAL MUNICIPAL 2025

El presente año 2025 nuestra matrícula comunal asciende a 2.535, considerando establecimientos urbanos, rurales, sala cuna y jardines.

RBD	ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL	MATRÍCULAS 2025					
		Pre básica	Básica	Adultos	Media	Especial	Total
11472-3	ESCUELA ARAUCARIAS	53	193	0	0	0	246
6301-0	LICEO BICENTENARIO ANDRÉS BELLO	0	0	0	330	0	330
6302-9	LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO	0	121	40	546	0	707
6303-7	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN	26	111	0	0	0	137
6304-5	ESCUELA ALBORADA	59	631	0	0	0	690
6305-3	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	31	187	0	0	0	218
6308-8	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	0	0	0	0	45	45

6315-0	ESCUELA RUCAHUE	0	5	0	0	0	5
6319-3	ESCUELA ESMERALDA	0	25	0	0	0	25
6322-3	ESCUELA WINGKUL-NIGEN	0	5	0	0	0	5
6323-1	ESCUELA WENUY KUDAU	0	28	0	0	0	28
6325-8	ESCUELA PU KOYAM	0	6	0	0	0	6
6327-4	ESCUELA ESTADO DE ISRAEL	0	4	0	0	0	4
6329-0	ESCUELA QUESQUECHAN	0	7	0	0	0	7
6332-0	ESCUELA NILCAHUIN	0	6	0	0	0	6
	TOTALES	169	1329	40	876	45	2459

RBD	ESTABLECIMIENTO	NIVEL DE ENSEÑANZA	MATRÍCULAS 2025
34856	COLOR ESPERANZA	Jardín Infantil y Sala Cuna	35 niños y niñas
34857	CORAZÓN CONTENTO	Jardín Infantil y Sala Cuna	26 niños y niñas
34855	GOTITAS DE AMOR	Sala Cuna	15 niños y niñas

3.1.2 ASISTENCIA PROMEDIO

RBD	ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL	ASISTENCIA PROMEDIO
11472-3	ESCUELA ARAUCARIAS	74%
6301-0	LICEO BICENTENARIO ANDRÉS BELLO	79%
6302-9	LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO	79%
6303-7	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN	82%
6304-5	ESCUELA ALBORADA	81%
6305-3	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	93%
6308-8	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	71%
6315-0	ESCUELA RUCAHUE	80%
6319-3	ESCUELA ESMERALDA	78%
6322-3	ESCUELA WINGKUL-NIGEN	95%
6323-1	ESCUELA WENUY KUDAU	94%
6325-8	ESCUELA PU KOYAM	61%
6327-4	ESCUELA ESTADO DE ISRAEL	98%
6329-0	ESCUELA QUESQUECHAN	94%
6332-0	ESCUELA NILCAHUIN	86%

3.1.3 RESULTADOS SIMCE

Se presenta un análisis comparativo de los resultados SIMCE obtenidos por los establecimientos educacionales en los años 2022, 2023 y 2024 para los niveles de 4° básico y 2° medio. En el caso de 6° básico, el comparativo considera los años 2016, 2018 y 2024, correspondientes a las aplicaciones realizadas en este nivel.

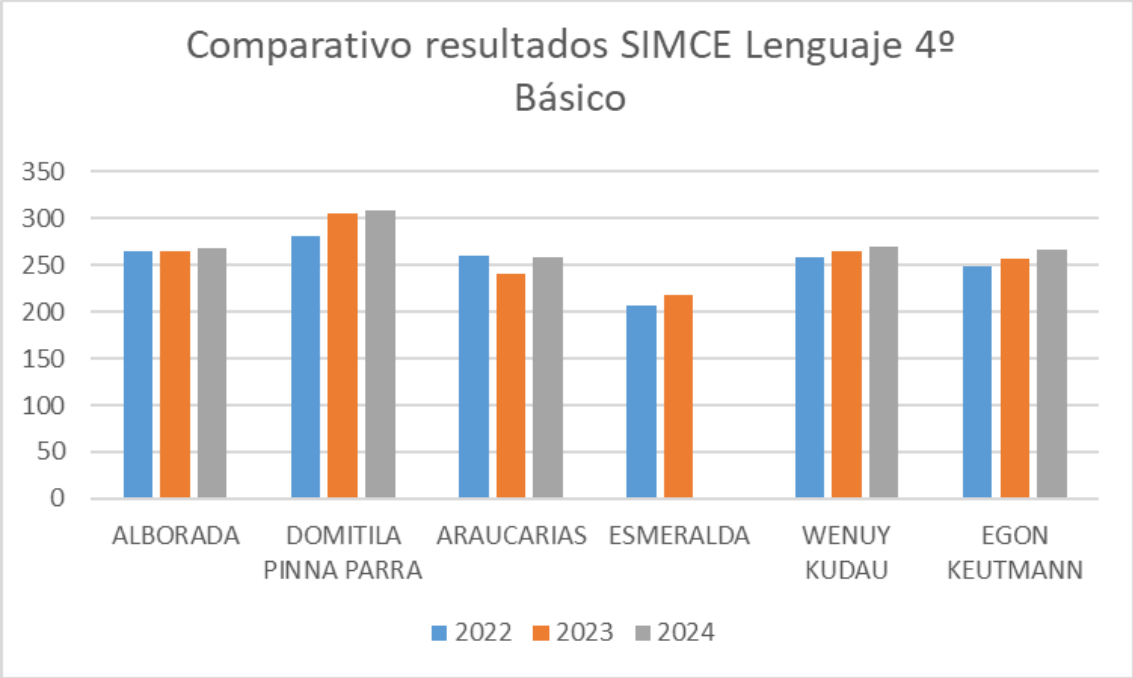
La interpretación de estos resultados debe ser considerada como una fuente de evidencia que, solo en complemento con otras fuentes de información, aportará de manera robusta con el proceso de toma de decisiones para la mejora de la gestión escolar. Estos resultados permitirán aportar a la reflexión, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y desafíos contextualizados de cada establecimiento.

SIMCE LENGUAJE 4° BÁSICO

La mayoría de los establecimientos muestra un aumento progresivo en sus puntajes entre 2022 y 2024, lo que refleja un avance sostenido en los aprendizajes en Lenguaje. En el caso de la escuela Domitila Pinna Parra se presenta un crecimiento más significativo, con un alza de 28 puntos en dos años (281 en 2022 a 309 en 2024). Se observa una diferencia significativa de más de 100 puntos entre el establecimiento con mejor resultado (Domitila Pinna Parra, 309) y el más bajo (Esmeralda, 218 en 2023).

COMPARACIÓN SIMCE LENGUAJE 4° BÁSICO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2022	2023	2024
ALBORADA	264	264	268
DOMITILA PINNA PARRA	281	305	309
ARAUCARIAS	260	240	258
ESMERALDA	207	218	S/I
WENUY KUDAU	258	265	269
EGON KEUTMANN	248	257	266



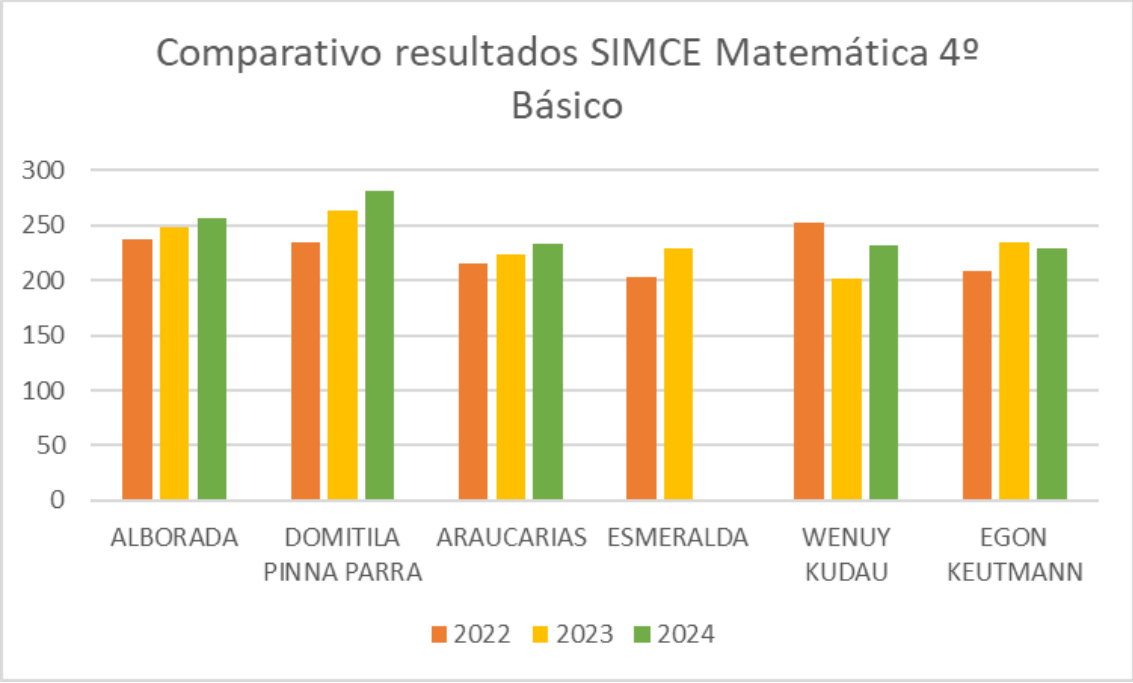
SIMCE MATEMÁTICA 4° BÁSICO

La mayoría de los establecimientos presenta una tendencia ascendente en Matemática. Destaca especialmente la Escuela Domitila Pinna Parra, que logra el crecimiento más significativo con un incremento de 46 puntos entre 2022 (235) y 2024 (281), consolidándose como el establecimiento con mejores resultados en este nivel.

No obstante, persiste una brecha considerable entre los establecimientos: la diferencia entre el mejor resultado (Domitila Pinna Parra, 281) y el más bajo con dato reciente (Wenüy Kudau, 232) se aproxima a 50 puntos, lo que evidencia desigualdades relevantes en los logros de aprendizaje en Matemática.

COMPARACIÓN SIMCE MATEMÁTICA 4° BÁSICO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2022	2023	2024
ALBORADA	238	248	257
DOMITILA PINNA PARRA	235	264	281
ARAUCARIAS	215	224	233
ESMERALDA	203	229	S/I
WENUY KUDAU	253	202	232
EGON KEUTMANN	208	235	229

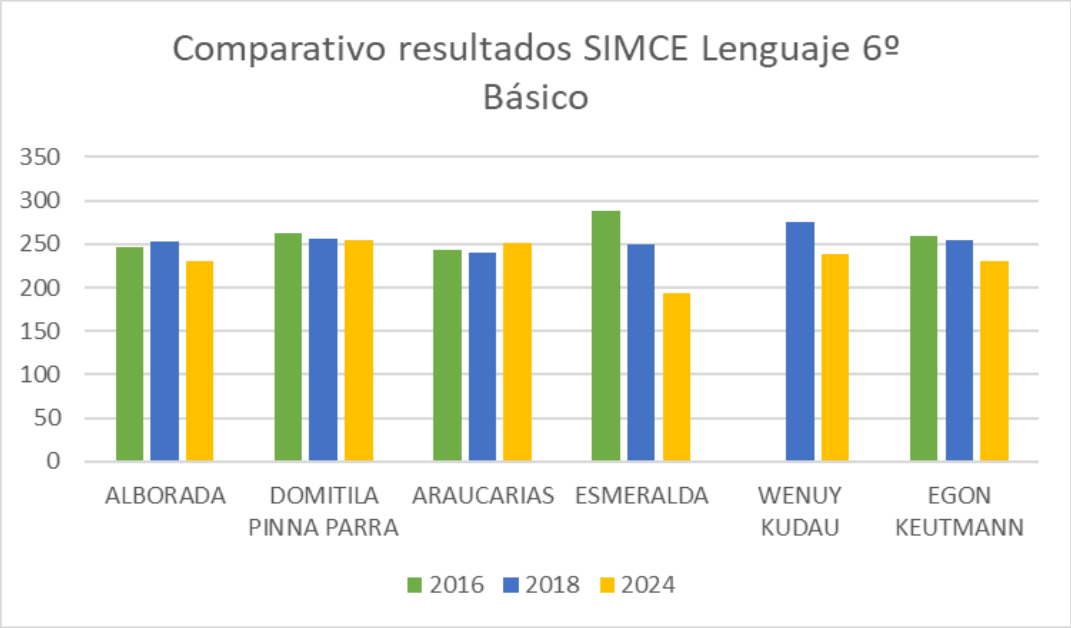


SIMCE LENGUAJE 6° BÁSICO

En comparación con 2016 y 2018, la mayoría de los establecimientos presenta descensos en sus puntajes 2024. En 2024, los puntajes oscilan entre 193 (Esmeralda) y 254 (Domitila Pinna Parra), lo que refleja una brecha de 61 puntos.

COMPARACIÓN SIMCE LENGUAJE 6° BÁSICO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2016	2018	2024
ALBORADA	247	253	231
DOMITILA PINNA PARRA	262	256	254
ARAUCARIAS	243	240	252
ESMERALDA	288	249	193
WENUY KUDAU	S/I	275	238
EGON KEUTMANN	259	255	230

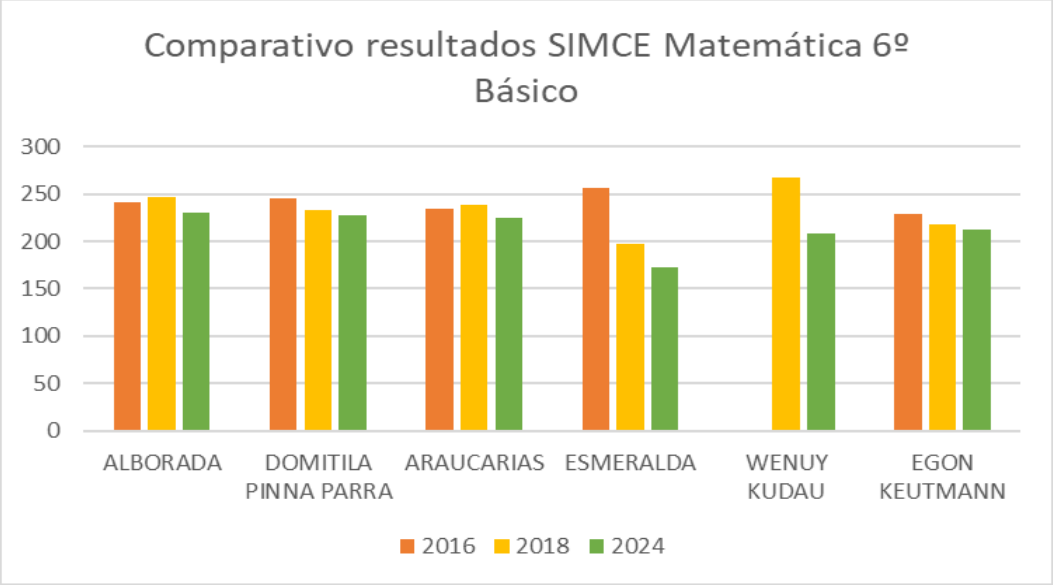


SIMCE MATEMÁTICA 6° BÁSICO

La mayoría de los establecimientos muestra descensos en los puntajes de 2024 en comparación con 2016 y 2018, lo que refleja retrocesos en competencias matemáticas fundamentales. En 2024, los puntajes oscilan entre 172 (Esmeralda) y 228 (Domitila Pinna Parra), lo que evidencia una brecha de 56 puntos, reflejando desigualdades importantes en los aprendizajes matemáticos.

COMPARACIÓN SIMCE MATEMÁTICA 6° BÁSICO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2016	2018	2024
ALBORADA	241	247	231
DOMITILA PINNA PARRA	245	233	228
ARAUCARIAS	234	239	225
ESMERALDA	256	198	172
WENUY KUDAU	S/I	267	209
EGON KEUTMANN	229	218	212

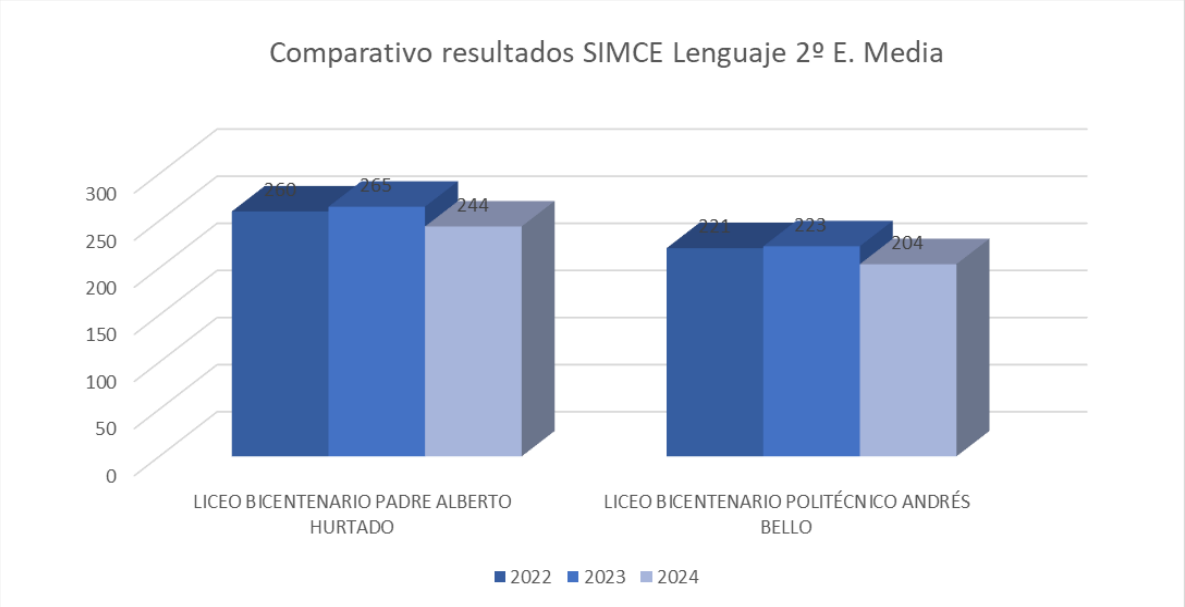


SIMCE LECTURA 2º MEDIO

Ambos liceos presentan un descenso en los puntajes en 2024 respecto a 2023. En 2024, la diferencia entre ambos liceos es de 40 puntos (244 frente a 204), evidenciando desigualdades importantes en el nivel de logro en comprensión lectora.

COMPARACIÓN SIMCE LECTURA 2º MEDIO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2022	2023	2024
LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO	260	265	244
LICEO BICENTENARIO POLITÉCNICO ANDRÉS BELLO	221	223	204

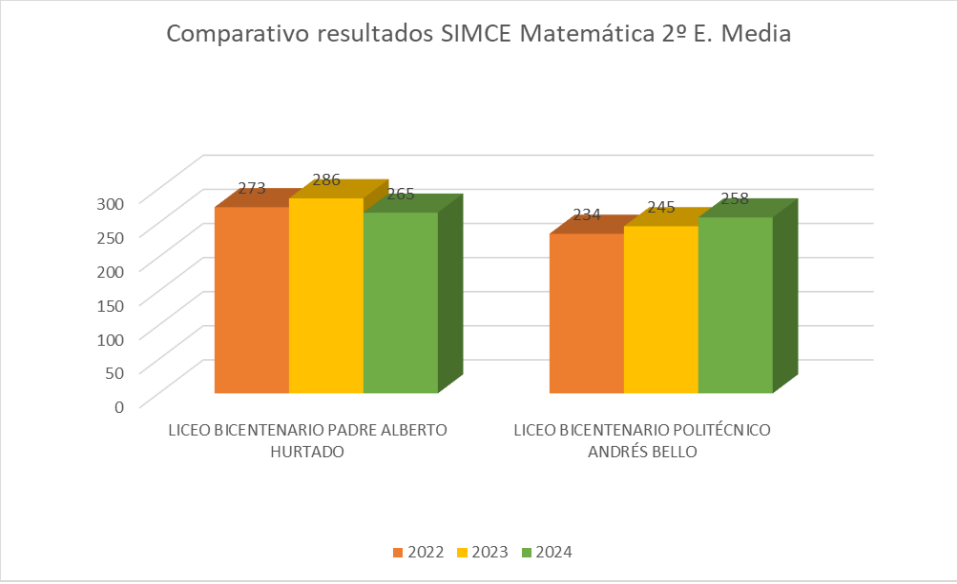


SIMCE MATEMÁTICA 2º MEDIO

Los resultados muestran tendencias diferenciadas entre los establecimientos: mientras uno presenta un retroceso en 2024, el otro logra avances sostenidos. En 2024, la diferencia entre ambos liceos es de 7 puntos (265 frente a 258), mostrando una reducción notable de la brecha registrada en años anteriores.

COMPARACIÓN SIMCE MATEMÁTICA 2º MEDIO

ESTABLECIMIENTO	PUNTAJE		
	2022	2023	2024
LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO	273	286	265
LICEO BICENTENARIO POLITÉCNICO ANDRÉS BELLO	234	245	258



3.1.4 RESULTADOS DE EVALUACIÓN DOCENTE 2024

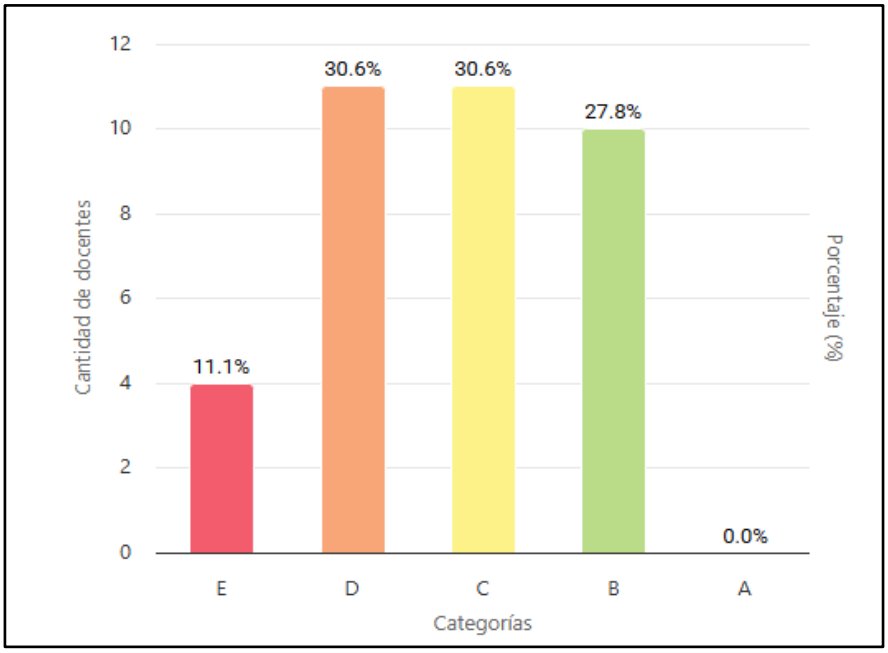
En detalle, para el proceso de Reconocimiento 2024, se inscribieron 73 docentes y/o educadores en su dotación, de los cuales 36 elaboraron el instrumento Portafolio. Según las agrupaciones del Portafolio, el número de evaluados en su dotación es el siguiente:

N°	Nombre Agrupación Portafolio 2024	Abreviatura	Docentes
1	Educación Básica (1° a 6°)	EB	10
2	Educación Básica (7° y 8°) y Educación Media	EM	8
3	Educación Media Técnico Profesional	EMTP	3
4	Educación Parvularia	EP	2
5	Educación Especial NEEP	NEEP	3
6	Educación Especial NEET	NEET	4
7	Educación Básica Generalista (1° a 4°)	PC	5
8	Sector Lengua Indígena	SLI	1

Resultados de Portafolio de docentes y educadores/as evaluados/as 2024

De acuerdo con el puntaje final obtenido en el instrumento Portafolio, la distribución final de los profesionales evaluados/as según categoría de logro es la siguiente:

Categoría	Docentes	Porcentaje
A	0	0.0%
B	10	27.8%
C	11	30.6%
D	11	30.6%
E	4	11.1%
Total	36	100%



Desempeño logrado por tarea según agrupación del Portafolio de evaluadas/os

A continuación, se presentan los resultados del desempeño de docentes y/o educadores/as, organizados por cada una de las 5 tareas de portafolio y expresado en porcentaje de logro, según la agrupación en que fueron inscritos.
Recordamos que el porcentaje de logro considera los dos niveles de desempeño más altos del portafolio, estos son: Competente y Destacado.

		Módulo 1			Módulo 2	Módulo 3
		Tarea 1	Tarea 2	Tarea 3	Tarea 4 - Clase Grabada	Tarea 5 - Trabajo Colaborativo
AGRUPACIÓN EMTP	Nacional	57%	38.4%	40.4%	51.2%	46.5%
	Sostenedor	66.7%	44.4%	50%	45.8%	61.9%
AGRUPACIÓN EP	Nacional	53.9%	30.5%	25%	55.4%	53.2%

	Sostenedor	21.4%	25%	50%	18.8%	14.3%
AGRUPACIÓN NEEP	Nacional	53.4%	45.4%	25.4%	48.3%	57.1%
	Sostenedor	25%	33.3%	0%	54.2%	28.6%
AGRUPACIÓN NEET	Nacional	83.4%	35.7%	33.6%	36.1%	58.4%
	Sostenedor	50%	41.7%	0%	31.3%	21.4%
AGRUPACIÓN PCG-EB-EM-EA	Nacional	65.7%	33.7%	43%	44.4%	59.3%
	Sostenedor	69.6%	23.2%	32.6%	40.4%	36.8%
AGRUPACIÓN SLI	Nacional	35.8%	8.2%	12.3%	26.7%	47.7%
	Sostenedor	0%	0%	0%	12.5%	0%

ENCASILLAMIENTO DOCENTE

El Sistema de Reconocimiento regulado por la Ley N° 20.903 que modifica el art. 19 del DFL N° 1 de 1996 , del Ministerio de Educación, es el proceso evaluativo que permite la progresión en los tramos de la Carrera Docente reconociendo la trayectoria, experiencia, competencias y conocimientos docentes. Para asignar los distintos tramos (Inicial, Temprano, Avanzado, Experto I y Experto II), el sistema considera tres factores:

- Los años de experiencia profesional.
- Los resultados obtenidos en los instrumentos Portafolio y Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP).
- El tramo previo que tiene asignado el/la docente o educador/a.

En este sistema participan docentes y educadores/as que ejercen en establecimientos municipales y de servicios locales de educación y, además, los y las profesionales de la educación de establecimientos particulares subvencionados, administración delegada y jardines infantiles quienes ingresan de forma gradual.

Tramo Acceso

Tramo provisorio donde se ubican los profesores que tienen **cuatro o más años de experiencia profesional**, pero no cuentan con resultados vigentes en instrumentos de evaluación del Ministerio de Educación.

Los docentes que se ubican en este tramo pueden avanzar en la Carrera Docente participando del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados, aunque su participación no es obligatoria en el mismo.

Tramo Inicial

Es la etapa de inmersión en el ejercicio profesional, en la cual el docente recibe apoyo formativo y acompañamiento, tal como el programa de Inducción y Mentorías.

Para los docentes que están en este tramo, es obligación participar del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

Tramo Temprano

Es la etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales, donde la enseñanza que se realiza evidencia un mayor desarrollo en todos sus aspectos: preparación, actividades pedagógicas, evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. La práctica de enseñanza en el aula se complementa progresivamente con nuevas iniciativas y tareas que el docente asume en la institución escolar.

Para los docentes que están en este tramo, es obligación participar del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

Tramo Avanzado

El docente consolida su identidad profesional, logrando un nivel esperado de saberes y competencias profesionales, de acuerdo con los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico, así como con los planes de mejoramiento escolar.

Los docentes que se ubican en este tramo pueden avanzar en la Carrera Docente participando voluntariamente del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

Tramo Experto 1

Este tramo da cuenta de un docente que cuenta con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios por sobre lo esperado para un buen ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo tienen acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

Además, pueden avanzar en la Carrera Docente participando voluntariamente del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

Tramo Experto 2

Es el tramo más alto de la Carrera Docente, que refiere a un profesor con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente.

Los docentes que se encuentren en este tramo tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

ENCASILLAMIENTO DOCENTE 2025 DOCENTES COMUNA DE LONCOCHE:

ENCASILLADOS	INICIAL	ACCESO	TEMPRANO	AVANZADO	EXPERTO 1	EXPERTO 2
288	78	20	35	105	41	9

3.2 DIAGNÓSTICO ESTADO DE LA EDUCACIÓN COMUNAL

3.2.1 ANÁLISIS FODA

El Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es una herramienta estratégica clave dentro del proceso de diagnóstico del PADEM, ya que permite una mirada integral de cada establecimiento educacional. A través de esta metodología, es posible identificar los elementos internos y externos que influyen en el funcionamiento de los recintos educativos, facilitando así una toma de decisiones más informada y contextualizada.

Este análisis permite:

- Reconocer las fortalezas propias de cada establecimiento, tales como buenas prácticas pedagógicas, liderazgo directivo, participación de la comunidad escolar, infraestructura adecuada, entre otros.

- Detectar debilidades internas que requieren ser abordadas, como brechas en los aprendizajes, dificultades de gestión, recursos insuficientes o necesidades de formación docente.

- Visualizar oportunidades externas, como alianzas estratégicas, acceso a programas ministeriales, redes interinstitucionales o políticas públicas favorables.

- Anticipar amenazas del entorno que pueden afectar el desarrollo del proyecto educativo, tales como cambios demográficos, baja matrícula, vulnerabilidad social o situaciones de emergencia.

Incorporar el análisis FODA en el PADEM permite construir planes de acción más realistas y pertinentes, alineados con las necesidades reales de los establecimientos y con una visión de mejora continua basada en evidencia.

Conclusiones Generales del Análisis FODA

El análisis FODA realizado en los establecimientos municipales de la comuna evidencia una diversidad de realidades institucionales, pero también elementos comunes que permiten delinear los desafíos prioritarios para la planificación estratégica en el marco del PADEM 2026. A partir del levantamiento realizado en las áreas de gestión pedagógica, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos, se sistematizan las siguientes conclusiones:

Área de Gestión Pedagógica

En la dimensión pedagógica, los establecimientos destacan el compromiso, la especialización y el trabajo colaborativo de los docentes, así como la existencia de programas de integración escolar y apoyo a la diversidad. Sin embargo, se observan dificultades recurrentes relacionadas con la falta de recursos pedagógicos y tecnológicos adecuados. Asimismo, varios establecimientos identifican la baja Asistencia, los procesos de revinculación y el escaso compromiso de las familias como una debilidad significativa.

Área de Liderazgo

En el ámbito del liderazgo, se valoran positivamente las capacidades de organización y el trabajo en equipo de los equipos directivos, así como también el establecimiento de altas expectativas en las comunidades educativas, así como también el trabajo en red con otras instituciones. No obstante, varios establecimientos indican problemas en los canales de comunicación interna y externa, lo cual afecta la coordinación institucional. Se evidencia también la necesidad de fortalecer los procesos de monitoreo y seguimiento de metas institucionales y mayor apoyo en el liderazgo pedagógico y socioemocional de los docentes.

Área de Convivencia Escolar

En materia de convivencia escolar, la mayoría de los establecimientos cuentan con equipos consolidados y normativas actualizadas que orientan la gestión de la convivencia. Sin embargo, se observa una participación limitada de los padres y apoderados en las actividades de convivencia, lo que dificulta la corresponsabilidad educativa. Además, se reportan problemas de conductas desafiantes y desregulación socioemocional en los estudiantes. De manera positiva, se destaca la articulación con redes externas como SENDA, HPV y programas ministeriales, que han permitido fortalecer el acompañamiento a estudiantes y familias.

Área de Gestión de Recursos

En relación con la gestión de recursos, se valoran las prácticas responsables y eficientes en la administración de los fondos disponibles. A pesar de ello, los problemas de infraestructura se repiten en varios establecimientos, afectando el desarrollo normal de actividades. Asimismo, se identifican dificultades en la entrega oportuna de materiales y en los procesos de licitación, lo que genera retrasos en la implementación de las acciones planificadas en los planes de mejoramiento educativo. Otro aspecto crítico es la falta de

reemplazos ante licencias médicas prolongadas, lo cual genera sobrecarga laboral y afecta la continuidad de los procesos pedagógicos.

3.2.2 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN

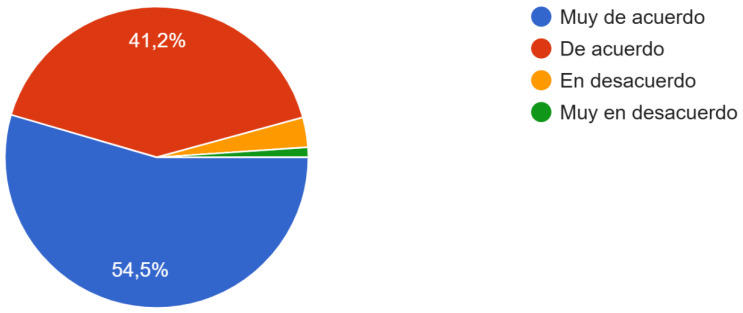
3.2.2.1 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DOCENTE

La encuesta consideró 14 aseveraciones, las cuales debían responderse utilizando una escala de Likert de cuatro niveles, que iba desde 'muy de acuerdo' hasta 'muy en desacuerdo'. La población total corresponde a 297 docentes, de los cuales 187 respondieron el instrumento, alcanzando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

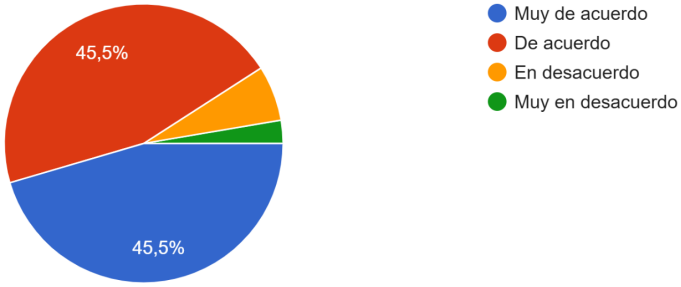
1. Considera que en el establecimiento se promueve una planificación pedagógica coherente con el currículum nacional.

187 respuestas



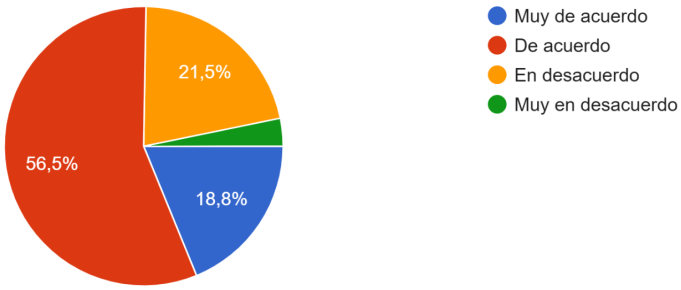
En cuanto a la primera aseveración, relativa a si se promueve una planificación pedagógica coherente con el currículum nacional, el 95,7% de los docentes encuestados declaró estar de acuerdo o muy de acuerdo.

2. Cuenta con apoyo técnico-pedagógico para el desarrollo de su labor docente.
187 respuestas



En relación con la segunda aseveración, referida a si los docentes cuentan con apoyo técnico-pedagógico para el desarrollo de su labor, el 91% de quienes respondieron manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo.

3. Considera que en el establecimiento se hace un uso eficiente del tiempo no lectivo, destinándolo a actividades como trabajo colaborativo, talleres o comunidades de aprendizaje.
186 respuestas

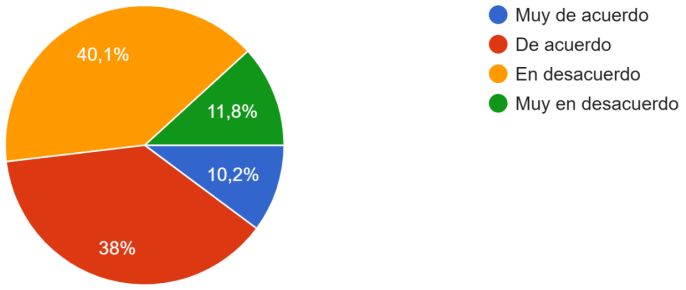


En consideración a la tercera aseveración sobre si el establecimiento hace un uso eficiente del tiempo no lectivo el 75.3 % de los docentes indica que está de acuerdo o muy de acuerdo.

GESTIÓN DE RECURSOS

4. Los recursos (materiales, tecnológicos, humanos) disponibles en el establecimiento son adecuados para cumplir con los objetivos educativos.

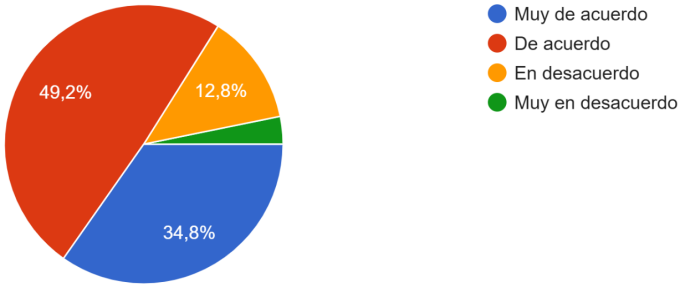
187 respuestas



Respecto a la afirmación sobre si los recursos disponibles en el establecimiento, materiales, tecnológicos y humanos, son adecuados para cumplir con los objetivos educativos, un 48% de los docentes señala estar de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que un 51,9% manifiesta estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

5. Considera que el Equipo Directivo promueve y gestiona un uso eficiente de los recursos del establecimiento.

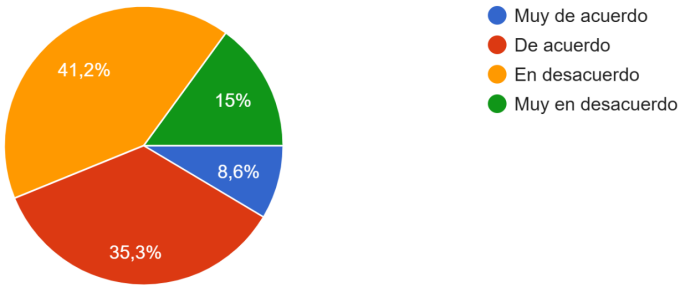
187 respuestas



En consideración a la quinta aseveración sobre si el equipo directivo promueve y gestiona el uso eficiente de los recursos el 84 % de los docentes indica que está de acuerdo o muy de acuerdo.

6. Los recursos tecnológicos disponibles son pertinentes y suficientes para apoyar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

187 respuestas

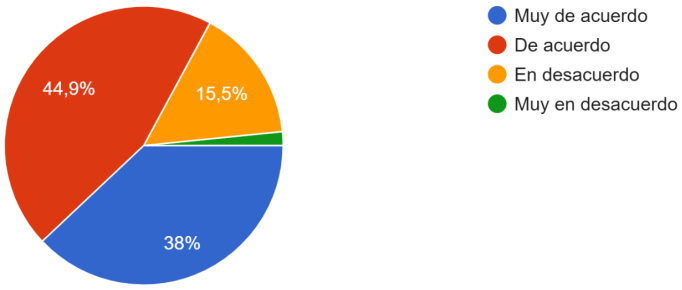


En relación a la aseveración sobre los recursos tecnológicos disponibles son pertinentes y suficientes para apoyar los procesos de enseñanza aprendizaje, el 56.2% de los docentes indica que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que el 43.9% indica que está de acuerdo o muy de acuerdo.

LIDERAZGO

7. El Equipo Directivo demuestra capacidad de liderazgo en la toma de decisiones y en la conducción del establecimiento.

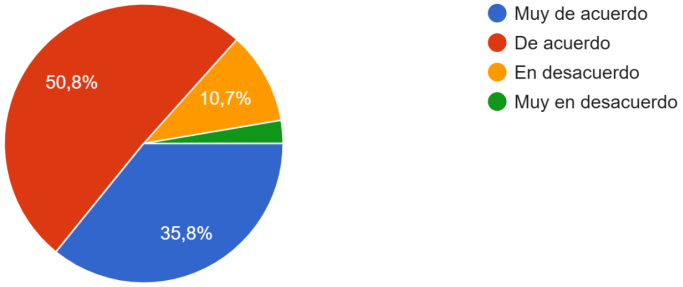
187 respuestas



Respecto a la afirmación sobre si el equipo directivo demuestra capacidad de liderazgo en la toma de decisiones y en la conducción del establecimiento, el 82.9% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo.

8. Se promueve la participación docente en los procesos de mejora institucional.

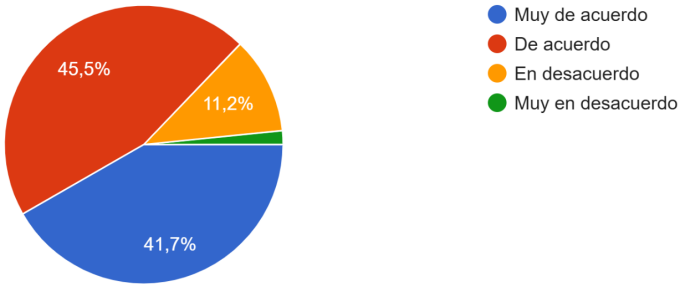
187 respuestas



En cuanto a la aseveración sobre si se promueve la participación docente en los procesos de mejora institucional, el 86.6% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo.

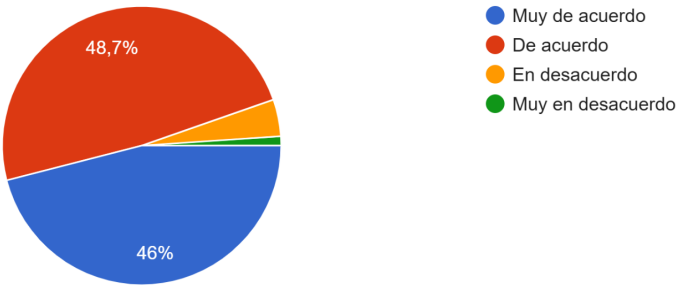
9. El equipo directivo mantiene una comunicación clara, oportuna y respetuosa con el equipo docente.

187 respuestas



En consideración a la afirmación de que el equipo directivo mantiene una comunicación clara, oportuna y respetuosa con el equipo docente, la mayoría de los docentes encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, reflejándose en un 87.2%

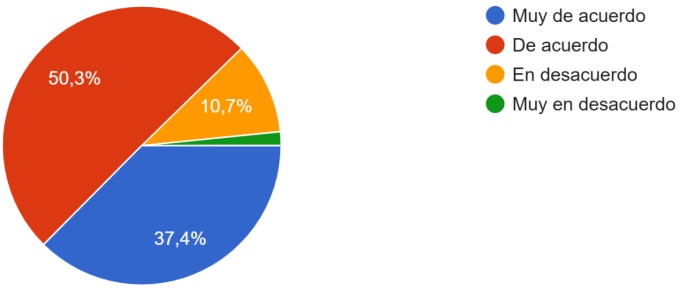
10. El Equipo Directivo asegura que el PEI, RICE , planes institucionales y protocolos sean conocidos, socializados y actualizados con todos los estamentos de la comunidad educativa.
187 respuestas



El 94,7% de los docentes que respondieron la encuesta manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que el equipo directivo garantiza que el PEI, el RICE, los planes y protocolos sean conocidos, socializados y actualizados por todos los estamentos de la comunidad educativa.

CONVIVENCIA ESCOLAR

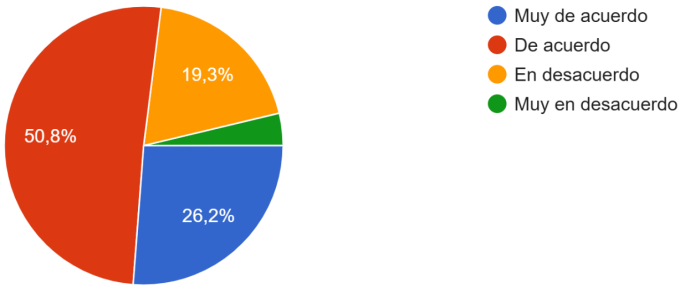
11. Existe un clima de respeto y colaboración entre los distintos estamentos de la comunidad educativa
187 respuestas



Teniendo en consideración la afirmación que existe un clima de respeto y colaboración entre los distintos estamentos de la comunidad educativa, el 87.7% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo.

12. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para prevenir y abordar situaciones de conflicto o violencia escolar.

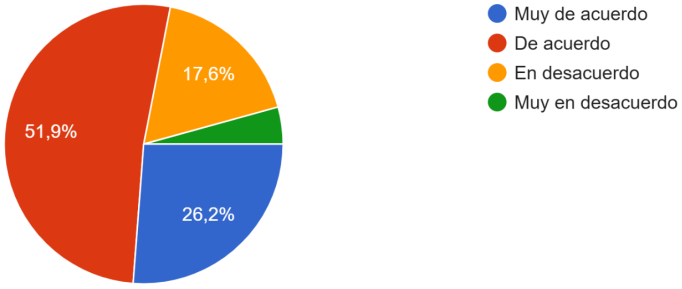
187 respuestas



En cuanto a la aseveración sobre que el establecimiento cuenta con estrategias efectivas para prevenir y abordar situaciones de conflicto y violencia escolar el 77% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 23% está o en desacuerdo o muy en desacuerdo.

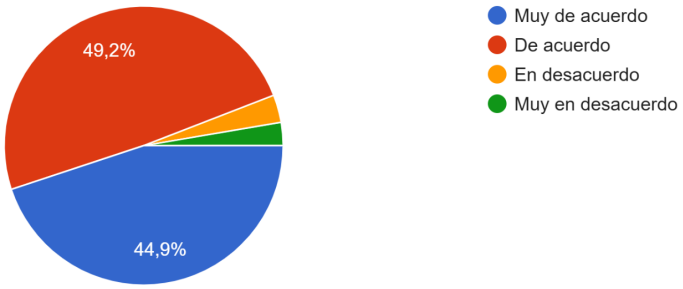
13. Considera que el establecimiento interviene de manera oportuna y adecuada ante los conflictos.

187 respuestas



En relación a la afirmación sobre si el establecimiento interviene de manera oportuna y adecuada ante en los conflictos, el 78.1 de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 21.9% en desacuerdo o muy en desacuerdo.

14. El establecimiento promueve activamente la inclusión y el respeto a la diversidad (cultural, social, de género, necesidades educativas especiales, entre otras) en su comunidad educativa.
187 respuestas



En cuanto a la aseveración sobre su el establecimiento promueve activamente la inclusión y el respeto a la diversidad (cultural, social, de género, necesidades educativas especiales, entre otras) en su comunidad educativa, el 94.1 % de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Conclusiones de los resultados de encuesta a docentes

Los resultados reflejan un alto nivel de valoración hacia la planificación pedagógica y el apoyo técnico-pedagógico entregado a los docentes, con un 95,7% y un 91% de acuerdo o muy de acuerdo, respectivamente. Esto evidencia una gestión sólida en la coherencia curricular y el acompañamiento profesional.

No obstante, se observa un menor nivel de satisfacción en la gestión del tiempo no lectivo (75,3%), lo que sugiere la necesidad de revisar la distribución y aprovechamiento de estas horas, a fin de optimizar el trabajo docente.

Se identifican debilidades en el área de gestión de recursos. Solo un 48% de los docentes considera adecuados los recursos disponibles, frente a un 51,9% que expresa desacuerdo. Asimismo, los recursos tecnológicos presentan un nivel crítico de percepción negativa, con un 56,2% de desacuerdo respecto a su pertinencia y suficiencia. Pese a ello, se valora la labor del equipo directivo en la promoción del uso eficiente de los recursos (84% de acuerdo o muy de acuerdo).

El área de liderazgo se evidencian fortalezas, ya que más del 80% de los docentes reconoce la capacidad de conducción del equipo directivo (82,9%), la promoción de la participación

en los procesos de mejora (86,6%) y la comunicación clara, oportuna y respetuosa (87,2%). Destaca especialmente el alto consenso en torno al aseguramiento de la socialización y actualización del PEI, RICE, planes y protocolos (94,7%). En síntesis, el liderazgo directivo es percibido como eficaz, participativo y con un fuerte compromiso institucional.

En cuanto al área de convivencia escolar, los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva del clima escolar, con un 87,7% que valora el respeto y colaboración entre estamentos, y un 94,1% que reconoce la promoción de la inclusión y el respeto a la diversidad como práctica activa del establecimiento. No obstante, los indicadores vinculados a la prevención, abordaje e intervención en situaciones de conflicto y violencia escolar presentan porcentajes más bajos: 77% y 78,1% de acuerdo o muy de acuerdo, respectivamente. Esto indica que, si bien existen estrategias y respuestas, es necesario fortalecer su efectividad y oportunidad de aplicación.

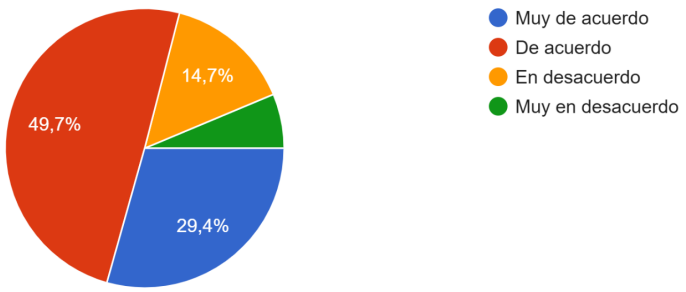
3.2.2.2 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

La encuesta consideró 13 aseveraciones, las cuales debían responderse utilizando una escala de Likert de cuatro niveles, que iba desde 'muy de acuerdo' hasta 'muy en desacuerdo'. La población total corresponde a 214 asistentes de la educación, de los cuales 143 respondieron el instrumento, alcanzando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

1.- En el establecimiento se reconoce y valora el rol de los asistentes de la educación en proceso pedagógico, siendo este considerado dentro del Proyecto Educativo Institucional.

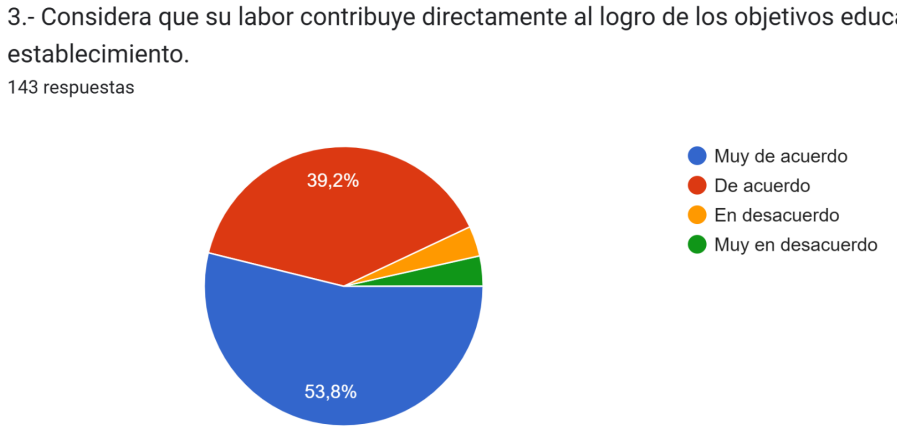
143 respuestas



En relación a la aseveración sobre si se reconoce y valora el rol de los asistentes de la educación en el proceso pedagógico, el 79.1 de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 21% esta o en desacuerdo o muy en desacuerdo.



El 80.4 % de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que ha recibido orientaciones claras sobre cómo apoyar los procesos pedagógicos en su función, sin embargo el 19.6% difiere y está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

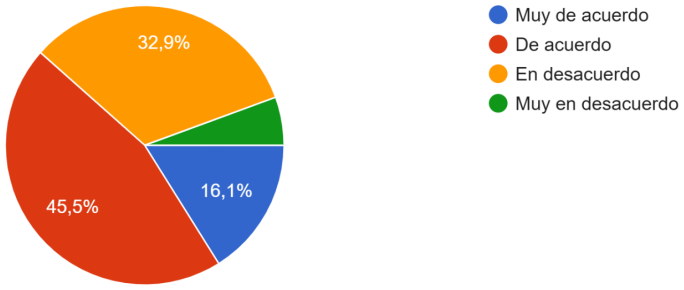


En relación a la aseveración sobre si su labor contribuye directamente al logro de los objetivos educativos del establecimiento, el 93% de los asistentes de la educación encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo.

GESTIÓN DE RECURSOS

4.- Los recursos materiales y tecnológicos disponibles en el establecimiento permiten realizar adecuadamente su trabajo

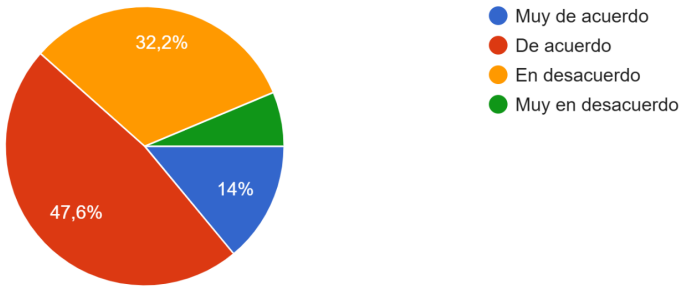
143 respuestas



En consideración a la afirmación sobre si los recursos materiales y tecnológicos disponibles en el establecimiento permiten realizar adecuadamente su trabajo, el 61.6 % de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 38.5% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

5.- Se asignan los recursos de manera oportuna y equitativa a las diferentes funciones del equipo de asistentes

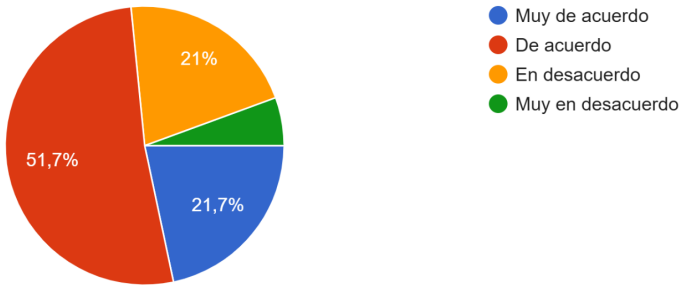
143 respuestas



En relación a si se asignan los recursos de manera oportuna y equitativa a las diferentes funciones del equipo de asistentes, el 61.6% está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 38.5 % indica estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

6.- Considera que su lugar de trabajo (infraestructura, herramientas, equipamiento) cumple con las condiciones mínimas para desempeñar bien su labor.

143 respuestas

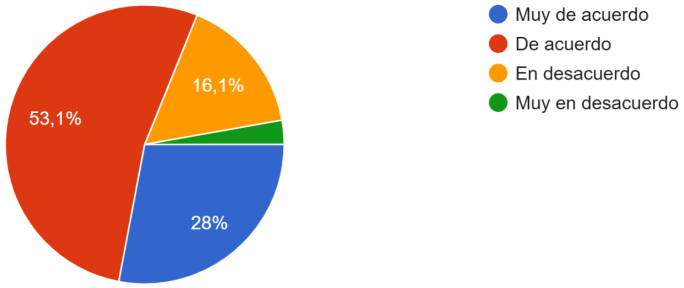


En cuanto a si considera que su lugar de trabajo (infraestructura, herramientas, equipamiento) cumple con las condiciones mínimas para desempeñar bien su labor, el 73.4% de los asistentes de la educación están de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 26.6% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

LIDERAZGO

7.- Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los asistentes de la educación

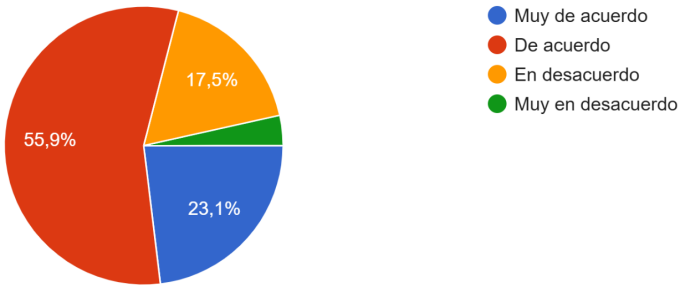
143 respuestas



Ante la afirmación se existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los asistentes de la educación, el 81.1% de los asistentes está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 18.9% en desacuerdo o muy en desacuerdo.

8.- Se promueve la participación de los asistentes de la educación en instancias de diálogo y mejora institucional en conjunto con los demás estamentos.

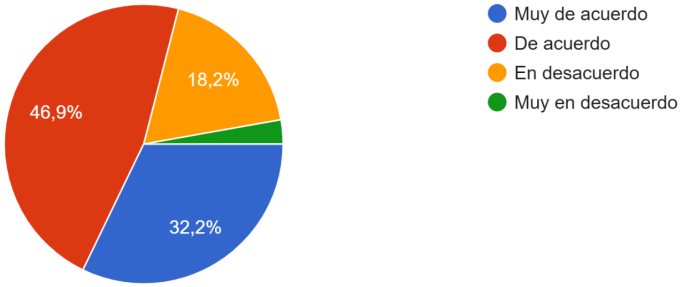
143 respuestas



Sobre si se promueve la participación de los asistentes de la educación en instancias de diálogo y mejora institucional en conjunto con los demás estamentos, el 79% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 21% está en desacuerdo o muy en desacuerdo

9.- Siente que su labor es valorada por parte del equipo directivo

143 respuestas

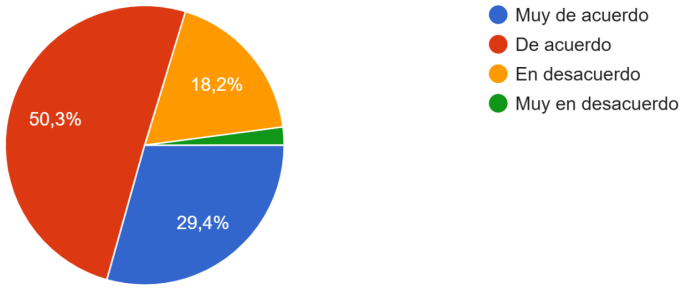


En consideración a la aseveración sobre si se siente que su labor es valorada por parte del equipo directivo, el 79.1 está de acuerdo o muy de acuerdo, sin embargo el 21% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

CONVIVENCIA ESCOLAR

10.- Se promueve un ambiente de respeto y buen trato entre los distintos estamentos de la comunidad educativa.

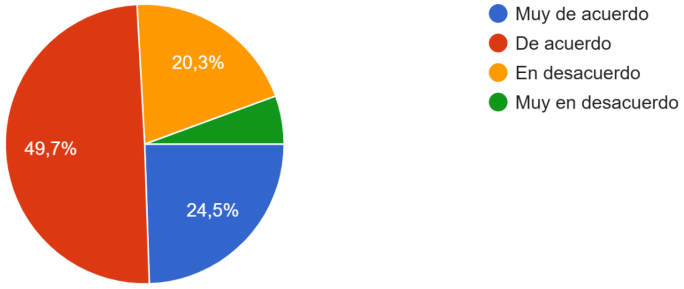
143 respuestas



En relación a la afirmación "se promueve un ambiente de respeto y buen trato entre los distintos estamentos de la comunidad educativa" el 79.7% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 20.3% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

11.- Se considera su opinión al abordar situaciones de conflicto o convivencia.

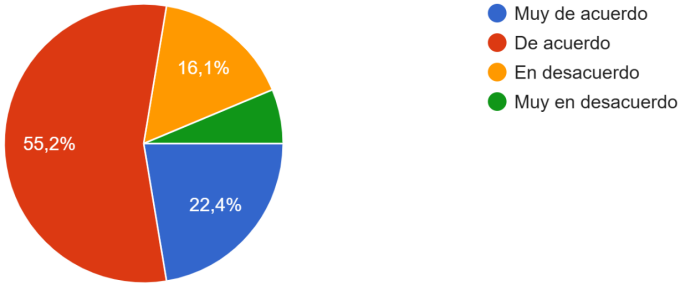
143 respuestas



En relación a si se considera su opinión al abordar situaciones de conflicto o convivencia, el 74.2% de los asistentes de la educación encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 25.9% está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

12.- El establecimiento interviene de forma adecuada y oportuna en situaciones problemáticas.

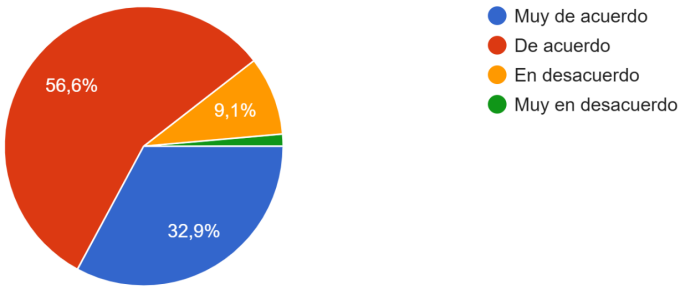
143 respuestas



En la afirmación "El establecimiento interviene de forma adecuada y oportuna en situaciones problemáticas" el 77.6 de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo, sin embargo, el 22.4 está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

13. El establecimiento promueve activamente la inclusión y el respeto a la diversidad (cultural, social, de género, necesidades educativas especiales, entre otras) en su comunidad educativa.

143 respuestas



En relación a la afirmación "El establecimiento promueve activamente la inclusión y el respeto a la diversidad (cultural, social, de género, necesidades educativas especiales, entre otras) en su comunidad educativa" el 89.5% está de acuerdo o muy de acuerdo.

Conclusiones de los resultados de encuesta asistentes de la educación

Los resultados evidencian que los asistentes de la educación consideran que se les reconoce su aporte pedagógico dentro de los establecimientos, con un 93% que percibe que su labor contribuye directamente a los objetivos educativos. Asimismo, un 80,4% señala haber recibido orientaciones claras para apoyar estos procesos, lo que refleja alineación y apoyo en sus funciones. Sin embargo, un 21% considera que su rol no es suficientemente reconocido o valorado, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la visibilización y valoración de su aporte pedagógico dentro de la comunidad.

Si bien un 73,4% considera que su lugar de trabajo cumple con las condiciones mínimas, los niveles de acuerdo respecto a la suficiencia y asignación de recursos son menores (61,6%). Esto podría indicar que existen brechas en el acceso equitativo, oportuno y suficiente a recursos materiales y tecnológicos que faciliten su desempeño.

La percepción del liderazgo directivo es mayoritariamente positiva, destacando la comunicación con los asistentes (81,1%) y la participación en instancias de diálogo (79%). Además, un 79,1% siente que su labor es valorada por el equipo directivo. No obstante, alrededor de un quinto de los encuestados no comparte esta visión, lo que indica la importancia de profundizar en estrategias de reconocimiento y participación activa de los asistentes en la toma de decisiones, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Los asistentes de la educación destacan un clima escolar respetuoso e inclusivo, con un 79,7% que percibe respeto y buen trato, y un 89,5% que reconoce el compromiso con la inclusión y la diversidad.

Sin embargo, los indicadores asociados a la resolución de conflictos y consideración de sus opiniones muestran porcentajes más bajos (74,2% y 77,6%), lo que evidencia un área de mejora en la incorporación activa de su voz en situaciones de convivencia y en la efectividad de las intervenciones frente a problemas.

3.2.2.3 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE APODERADOS

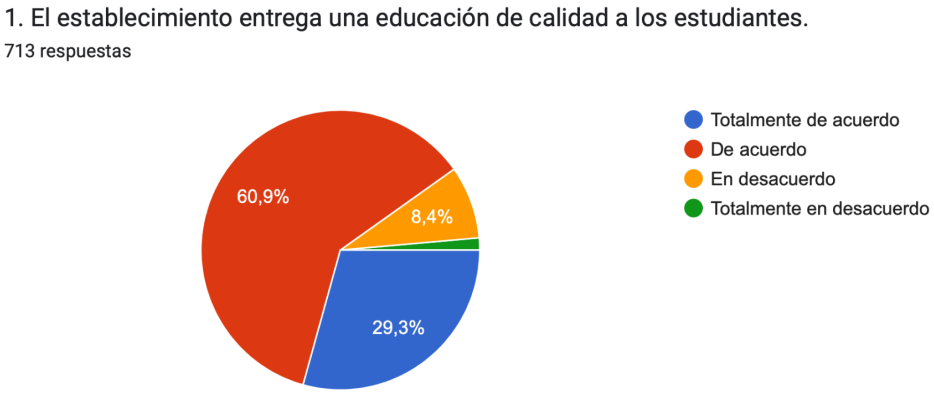
Esta encuesta se llevó a cabo durante la última semana de agosto y la primera de septiembre del año 2025. En esta oportunidad participaron 713 apoderados de un total de 2.535 estudiantes matriculados en establecimientos municipales de la comuna de Loncoche.

En esta recogida de información se consideró la percepción de los apoderados respecto de las 4 dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión pedagógica, convivencia educativa, y gestión de recursos.

Esta encuesta contó con 12 afirmaciones, de las cuales 3 corresponden a cada dimensión. Estas afirmaciones se consultaron mediante escala Likert, en las cuales se encuentran indicadores como: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo.

Los establecimientos educacionales que participaron corresponden a la totalidad de las escuelas y liceos de nuestra comuna y la participación varía según la matrícula de cada centro escolar.

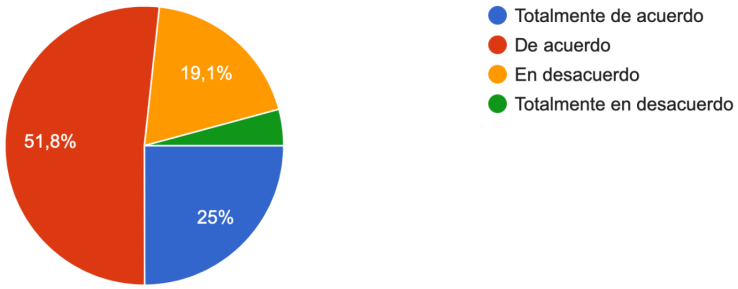
GESTIÓN PEDAGÓGICA



Con respecto a la aseveración N°1 que consulta a los apoderados si **consideran que el establecimiento entrega una educación de calidad** podemos observar que el 89,6% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su establecimiento entrega una educación de calidad, mientras que el 10.4% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

2. Cuando los resultados de los estudiantes son bajos en una evaluación, se realizan refuerzos hasta desarrollar el aprendizaje y estas acciones son informadas al apoderado.

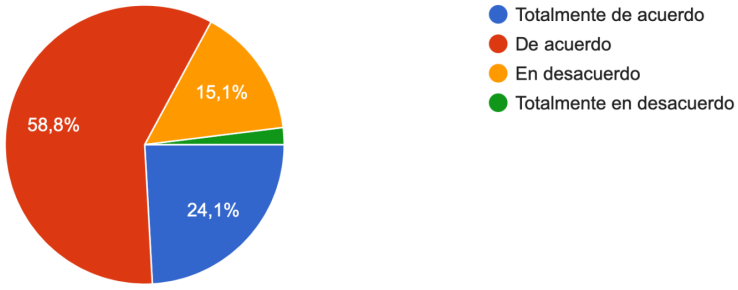
713 respuestas



Respecto de la aseveración N° 2, que indaga si el establecimiento implementa **estrategias de refuerzo para los estudiantes que han obtenido bajos resultados académicos hasta lograr el desarrollo del aprendizaje, y si dichas acciones son comunicadas a los apoderados**, los resultados muestran que un 70,9% de los encuestados considera que esta medida efectivamente se lleva a cabo. En contraste, un 29,1% manifiesta estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, lo que sugiere una percepción menos favorable respecto de la existencia o efectividad de estos refuerzos y su comunicación a las familias.

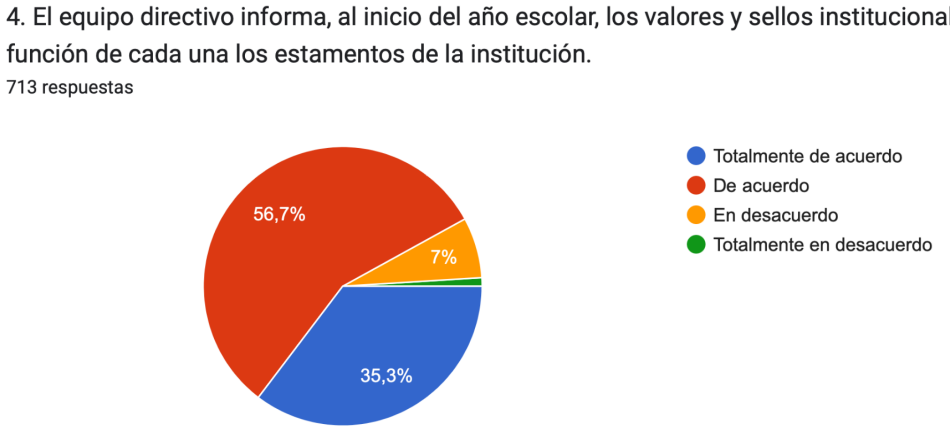
3.Los docentes utilizan diversas estrategias que motiven y generen altas expectativas en sus estudiantes.

713 respuestas



Respecto de la aseveración N° 3, que consulta si **los docentes utilizan diversas estrategias que motiven y generen altas expectativas en sus estudiantes**, los resultados muestran que un 82,9% de los apoderados encuestados considera que está de acuerdo o totalmente de

acuerdo con esta afirmación, mientras que un 17,1% de los que respondieron indicaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

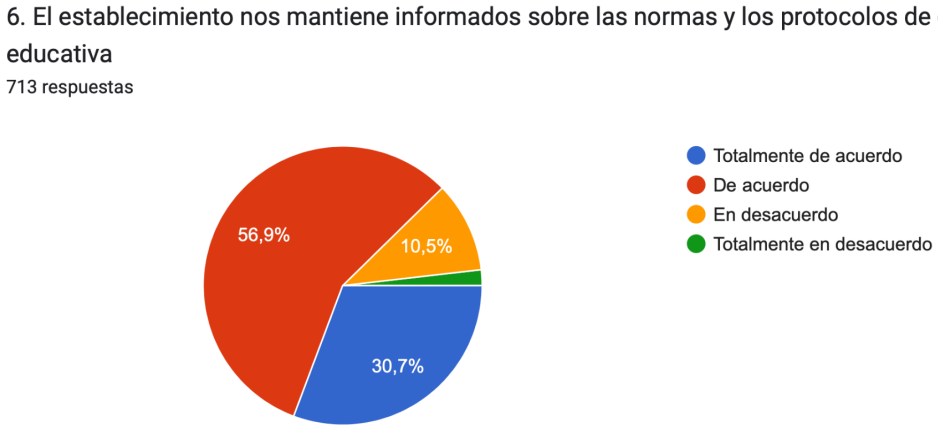


Respecto de la aseveración N° 4, que consulta si **el equipo directivo informa, al inicio del año escolar, los valores y sellos institucionales, el rol y función de cada una los estamentos** de la institución, los resultados muestra que un 92% de los apoderados que participó de esta encuesta considera que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que sólo un 8% de los encuestados considera que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

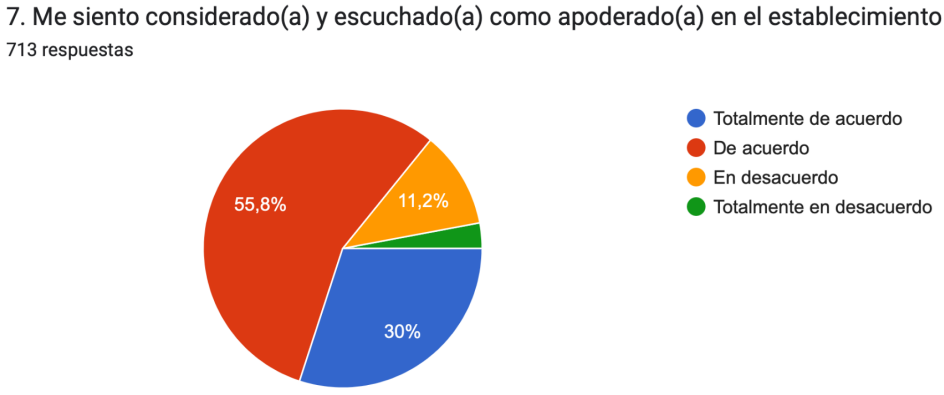
CONVIVENCIA EDUCATIVA



Respecto de la aseveración N° 5, que consulta si **el establecimiento es percibido como un lugar donde los estudiantes se sientan seguros y protegidos**, los resultados muestran que un 72,1% de los apoderados está de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 27,9% de los encuestados considera que no está de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

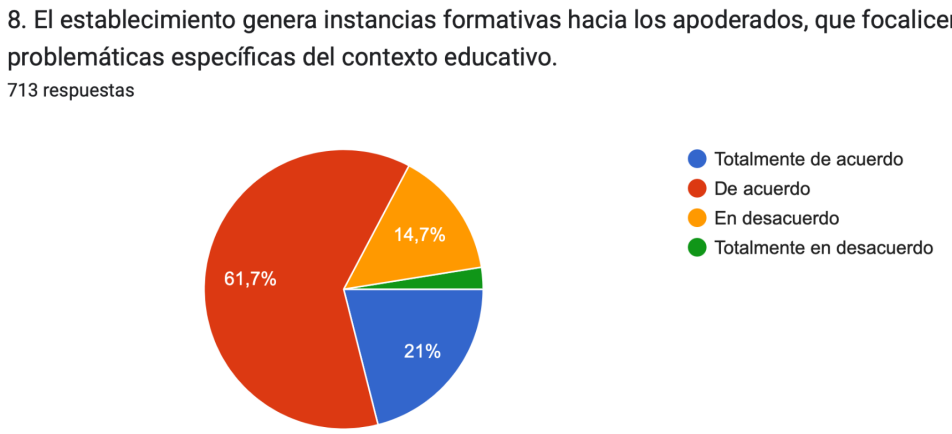


Respecto de la aseveración N°6, que consulta si el **establecimiento mantiene informado sobre las normas y protocolos de convivencia educativa**, un 87,6% de los apoderados consideran que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que sólo un 12,4% de los resultados señalan estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.



Respecto de la aseveración N°7, que consulta **si los apoderados se sienten considerados y escuchados,** podemos observar que un 85,8% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 14,2% de los apoderados que

participó de este cuestionario considera que no está de acuerdo o está totalmente en desacuerdo.



Con respecto a la aseveración N°8 que consulta si el establecimiento **genera instancias formativas para los apoderados, focalizadas en problemáticas específicas del contexto educativo** podemos observar que un 82,7% de los apoderados considera que está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 17,3% de los encuestados no está de acuerdo o está totalmente en desacuerdo.

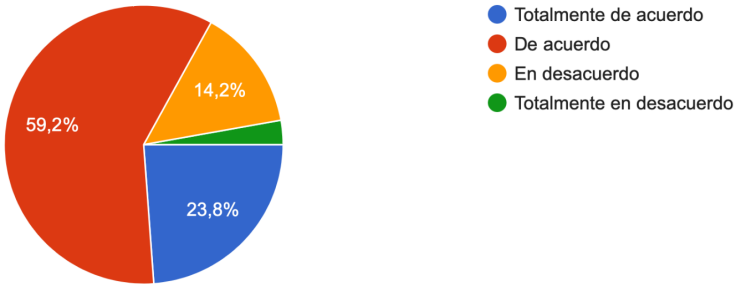
LIDERAZGO



Respecto con la consulta N°9 que indaga si **el establecimiento se vincula con redes de apoyo, instituciones, organizaciones y actores de su entorno, que contribuyan al logro de**

los objetivos y metas del establecimiento, los resultados muestran que un 88,7% de los encuestados considera que está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 11,3% de los apoderados que participó de esta encuesta considera que no está de acuerdo o está totalmente en desacuerdo.

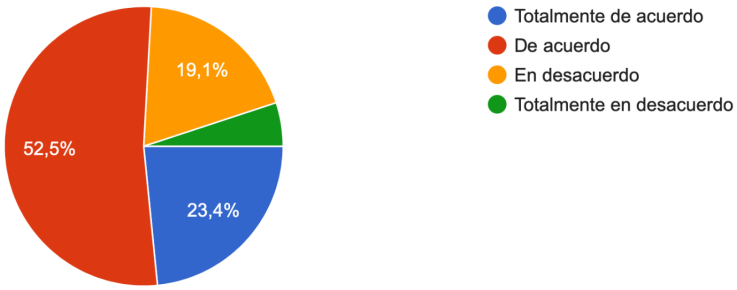
10. El Equipo Directivo mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento.
713 respuestas



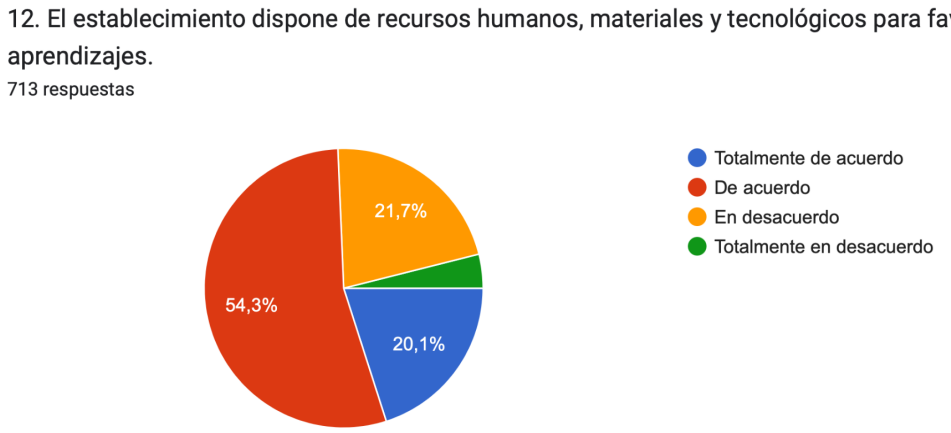
Con respecto a la aseveración N°10 que indaga si **el equipo directivo mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento**, los resultados muestran que un 83% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 17% de los encuestados no considera que el equipo directivo no mantiene constante comunicación con ellos.

GESTIÓN DE RECURSOS

11. El establecimiento cuenta con espacios físicos debidamente equipados y habilitados para desarrollar sus clases.
713 respuestas



Con respecto a la aseveración N°11, donde se consulta si **consideran que el establecimiento cuenta con espacios físicos debidamente equipados y habilitados para desarrollar sus clases**, podemos observar que un 75,9% de los encuestados considera que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 24,1% de los apoderados no está de acuerdo con esta afirmación o está totalmente en desacuerdo.



Respecto a la aseveración N°12 que indaga si **el establecimiento educacional dispone de recursos humanos, materiales y tecnológicos para favorecer los aprendizajes**, los resultados muestran que un 74,4% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 25,6% de los apoderados que participaron de esta encuesta no están de acuerdo o están totalmente en desacuerdo.

Conclusiones de los resultados de encuesta

Los resultados obtenidos en esta encuesta permiten concluir que, desde la perspectiva de la mayoría de los apoderados (89,6%), la educación impartida en los establecimientos es percibida como de calidad. Esta valoración positiva se relaciona, en gran medida, con el compromiso demostrado por el cuerpo docente en la implementación de estrategias pedagógicas diferenciadas y de refuerzo, dirigidas especialmente a aquellos estudiantes que presentan bajos resultados académicos según lo expresado por el 70,9% de los apoderados encuestados.

Por otra parte, el 92% de los apoderados considera que el equipo directivo mantiene una comunicación permanente y efectiva con las familias, informando de manera oportuna sobre los valores, sellos institucionales, así como el rol y la función de cada uno de los

estamentos que conforman la comunidad educativa. Esta práctica permite fortalecer la identidad institucional y promover la participación activa de los apoderados para alinear los esfuerzos de todos los actores hacia objetivos comunes.

Con respecto a convivencia educativa, podemos destacar que un 72,1% de los encuestados considera a su establecimiento como un espacio seguro y protegido para su hijo(a), no obstante, un 27,9% no comparte esta percepción, lo cual evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de convivencia escolar, con el fin de garantizar entornos aún más seguros y propicios para el desarrollo integral de todos los estudiantes. En este mismo sentido, el 82,7% de los encuestados considera que el establecimiento genera instancias de formación pertinentes para las familias, mientras que un 17,3% no comparte esta percepción, lo que evidencia oportunidades de mejora en cuanto a la cobertura y efectividad de dichas acciones formativas.

Con respecto a la gestión de recursos, podemos concluir que un 75,9% de los encuestados considera que los establecimientos educativos de nuestra comuna cuentan con los espacios físicos debidamente equipados y habilitados para desarrollar clases, mientras que un 24,1% de los apoderados no comparte esta percepción, lo cual permite visualizar brechas en la infraestructura o en la dotación de recursos pedagógicos que podrían estar afectando la experiencia educativa de algunos estudiantes. Estos resultados evidencian la necesidad de seguir fortaleciendo la inversión en equipamiento y adecuación de espacios, con el fin de asegurar condiciones óptimas y equitativas para el aprendizaje.

En función de los resultados obtenidos, se concluye que la mayoría de los apoderados percibe positivamente la calidad educativa en los establecimientos de la comuna, destacando el compromiso docente, la implementación de estrategias de apoyo al aprendizaje y la comunicación efectiva del equipo directivo. Asimismo, se valoran las acciones formativas dirigidas a las familias y la existencia de espacios físicos adecuados para el desarrollo de las clases. No obstante, se identifican brechas en la percepción de seguridad escolar y en la infraestructura, lo que plantea desafíos importantes para fortalecer la convivencia, optimizar recursos y asegurar condiciones equitativas que favorezcan el aprendizaje y bienestar de todos los estudiantes.

3.2.2.4 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN A ESTUDIANTES

El presente análisis se enmarca dentro de la consulta realizada a los estudiantes de 7º a IVº año de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de Loncoche respecto a las dimensiones de la gestión educacional desde sus cuatro áreas (gestión pedagógica, Convivencia educativa, liderazgo y gestión de recursos). Por lo tanto, esta consulta viene a

representar los lineamientos orientadores que desde los estándares indicativos de desempeño se desprenden, a fin de determinar la percepción existente en los estudiantes respecto a la gestión de los establecimientos.

Datos de muestra

ESTABLECIMIENTO	Estudiantes	Representación	% Representación	Muestra
Alborada	147	32	21,7	7
Araucarías	35	27	77,1	5.9
Egon Keutmann	24	21	87.5	4.8
Domitila Pinna Parra	54	42	77.7	9.3
LBPAHC	707	178	25.1	39.2
LBTPAB	329	149	45.2	33
Esmeralda	7	3	42.8	0.7
TOTALES	1303	452		
PORCENTAJE	100%	34.6%		*99,9*

Los niveles tomados como población de consulta son seis, comprendiendo desde 7º básico hasta IV Medio.

La representación de estudiantes de esos niveles se segmenta de la siguiente manera

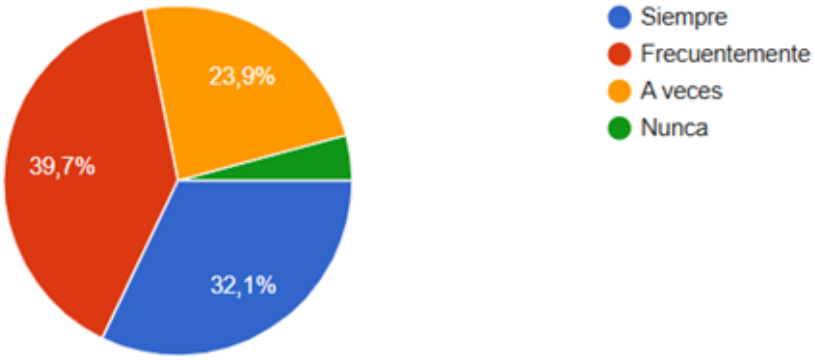
Nivel	Representación	% de la muestra
7º Básico	113	25
8º Básico	73	15.9
I Medio	40	9.1
II Medio	61	13.7
III Medio	78	17.2
IV Medio	87	19.1
TOTAL	452	100

El análisis de datos posee un margen de error del 5% y una fidelidad del 95%, por lo que es un instrumento que entrega fidelidad del dato obtenido.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

1. La educación que recibo me prepara para alcanzar mis metas.

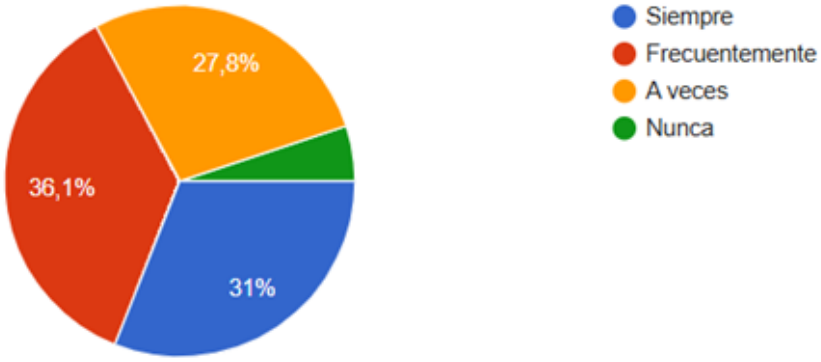
452 respuestas



El presente gráfico demuestra las respuestas referidas a la percepción de calidad de la educación, pues pregunta sobre si es que la educación que se recibe "prepara para alcanzar las propias metas". Un 71,8 % de las respuestas indica que, si prepara para ese fin y de ese total casi un 40% señala que la mayoría de las veces si lo hace desde la categoría de "frecuentemente". Por lo tanto, es un indicador valioso a la hora de representar el fin sublime que posee la educación, ya que los estudiantes como actores claves del proceso de enseñanza-aprendizaje manifiestan que los establecimientos educacionales le están brindando las herramientas suficientes y necesarias para alcanzar sus metas.

2. Los docentes utilizan diversas estrategias para que todos los estudiantes aprendan.

452 respuestas



El 67% de los estudiantes señala que los docentes utilizan estrategias para que todos los estudiantes aprendan, sin embargo, el 27.8% de las respuestas de “A veces” señalan que si bien es una práctica existente en algunos casos, es también inexistente en otros y que junto al casi 5% de la opción “Nunca”, es preciso indicar que un tercio de los estudiantes no reconocen en la totalidad del tiempo la diversificación de la enseñanza utilizando diversas estrategias en el aula. Por lo que si bien un tercio las reconoce siempre (31%) existe un casi 70% que no ve siempre ese tipo de prácticas en el aula.

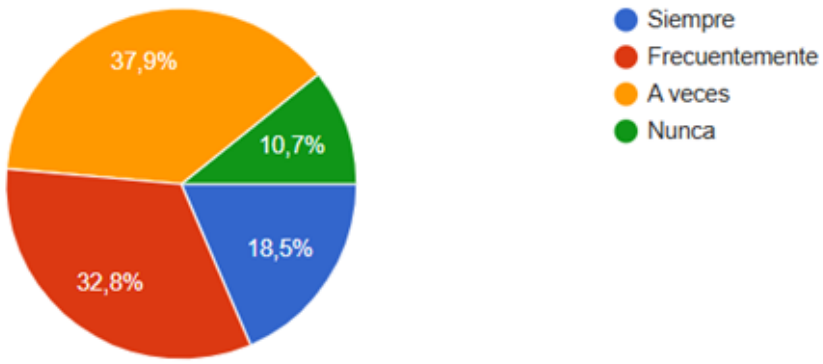


El 74.4 % de los estudiantes señalan que los docentes utilizan recursos adecuados y pertinentes para el desarrollo de sus clases y un 23% de ellos indican que “A veces” eso ocurre, por lo que dicha representación pudiera manifestar que existe o no existe en tanto ocasionalmente es percibida como presente en el desarrollo de las clases. No obstante, una mayoría importante del 96.4% indica como una práctica el desarrollo de clases con recursos que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.

CONVIVENCIA EDUCATIVA

4. El Establecimiento es un lugar donde me siento seguro y protegido.

452 respuestas

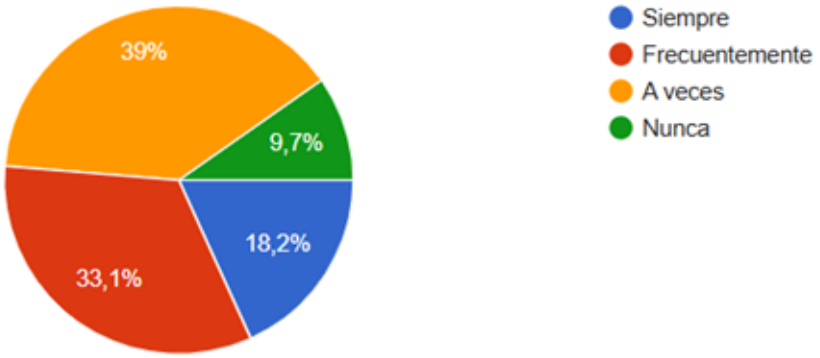


Los estudiantes manifiestan respecto a considerar el Establecimiento como un espacio seguro y protegido que un 48.6% indica que nunca lo es y a veces lo es, lo que determina que en ese mismo criterio que a veces también no es un espacio seguro y protegido, por lo que casi la mitad de los estudiantes desde el anterior argumento plantean que los Establecimiento no serían un espacio seguro o protegido la totalidad de las veces, así como un 32.8% indica que frecuentemente lo es, lo que cual tampoco expresa que la totalidad de las veces lo sea, salvo el 18,5% de les respuestas que así lo expresa.

Desde lo anterior los datos permiten señalar que un 51,3% indica que los establecimientos son espacios seguros y protegidos siempre o al menos frecuentemente.

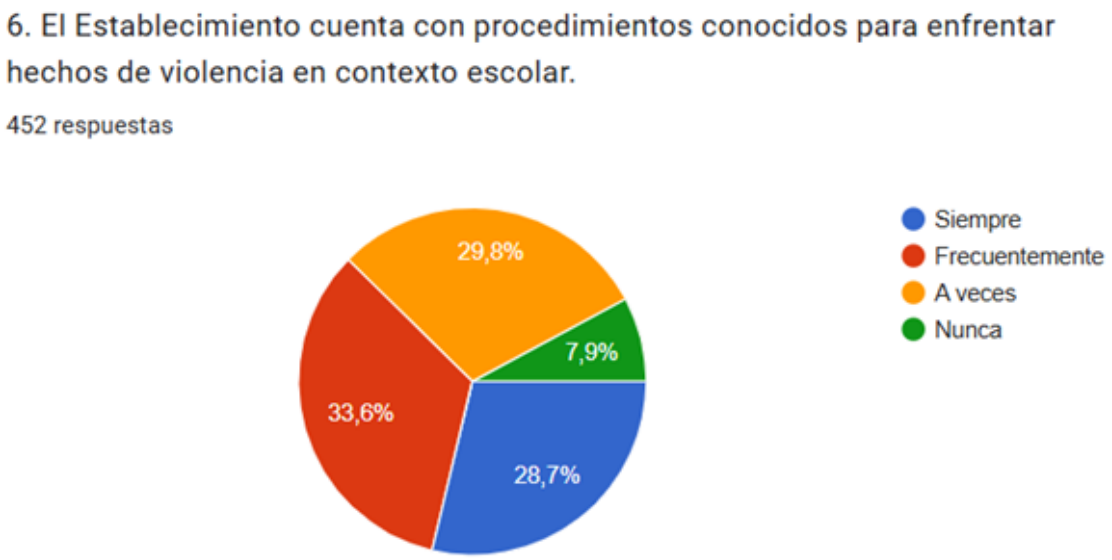
5. El clima del aula (sala de clases) es favorable para el aprendizaje.

452 respuestas



El gráfico anterior muestra la percepción que los estudiantes tienen del clima de aula y cuanto ello les favorece o desfavorece en los aprendizajes. Lo esperable es que siempre el clima de aula favorezca ese proceso, sin embargo, el 18.2 % de las respuestas señalan que es así. No obstante, el 72.1% de los estudiantes indican en las preferencias “A veces” y “Frecuentemente” que el clima favorece en la mayoría de las veces (33.1%) y A veces si y no favorece (39%), lo que conlleva a representar que no es una elemento constante y continuo, pero si tendiente a que serían más las veces

en las que existiría un clima favorable para los aprendizajes.

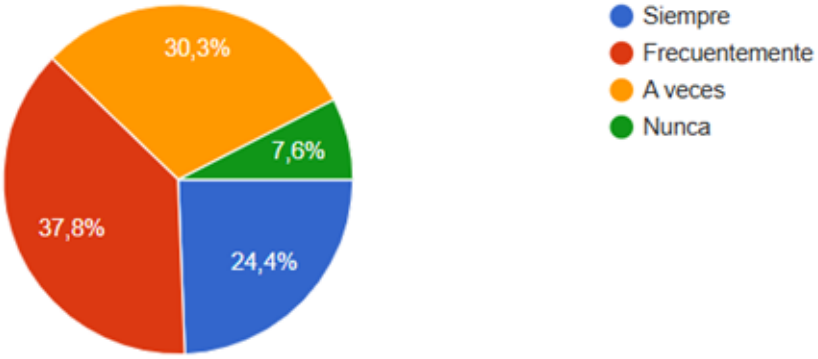


El gráfico muestra que el 28.7% de los estudiantes dice que el Establecimiento actúa siempre con procedimientos conocidos, lo cual es lo esperable. No obstante, el 33.6% que indica que “frecuentemente” lo hace o el 29.8% que indica que “A veces” lo hace demuestra desde la percepción de los estudiantes que se debe difundir más la forma de activar los protocolos en los Establecimientos ante hechos de violencia en el contexto escolar.

LIDERAZGO

7. Los directivos de mi establecimiento son cercanos y empáticos con las necesidades de los estudiantes.

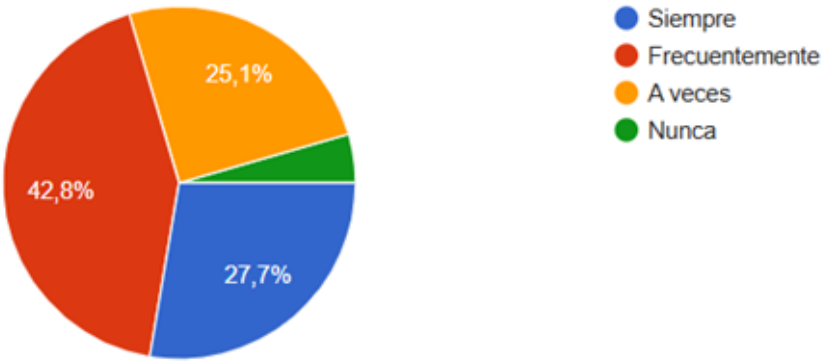
452 respuestas



Los estudiantes indican que un 24,4% de los estudiantes señalan que “Siempre” los directivos son cercanos y empáticos, un 37.8% lo señala “Frecuentemente”, por lo que es posible decir que son más las veces que si lo son que aquellas que no, pues un 62,2% representa que es una práctica que siempre o la mayoría de las veces ocurre. Por su parte un 30.3% señala que la ocurrencia es “A veces”, por lo que desde lo esperable es preciso indicar que es una práctica que se da, pero se puede inferir que no es percibida por los estudiantes.

8. Existen instancias de participación democrática para tomar decisiones en el establecimiento.

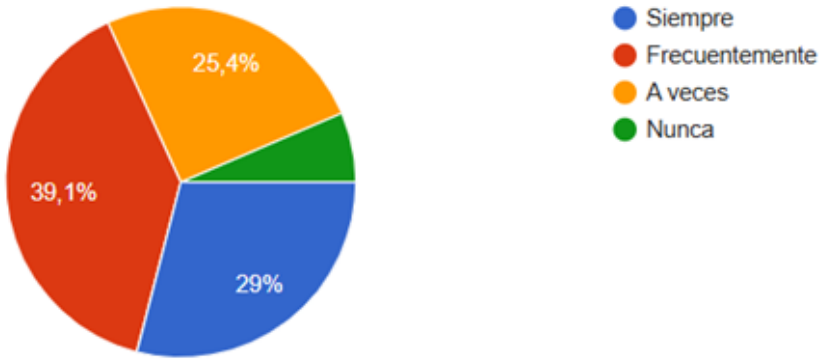
452 respuestas



Un 70,5% de los estudiantes señalan que “Siempre” y “Frecuentemente” existen instancias de participación democrática en la toma de decisiones en el establecimiento. Por su parte una cuarta parte de la muestra (25,1%) señala que la participación es “A veces”, por lo que es preciso indicar que la representación induce a establecer que es existente, en tanto a veces no es percibida como tal.

9. Las decisiones en el establecimiento se toman de manera planificada y pensada en el bienestar de la comunidad educativa en su conjunto.

452 respuestas

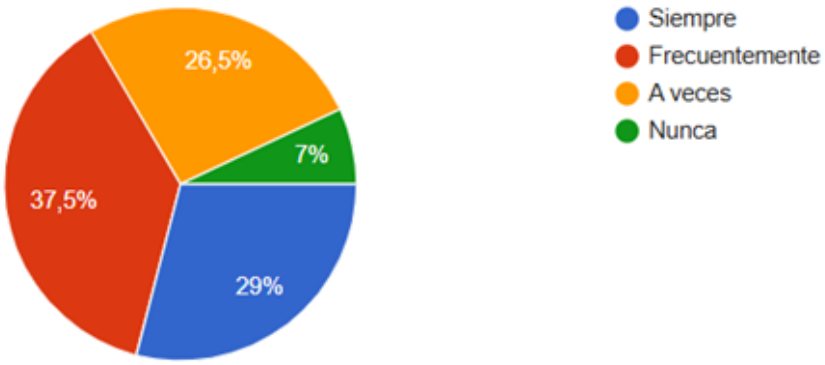


Más de dos tercios, un 68.1% señala que las decisiones se toman de manera planificada y pensando en el bienestar de los estudiantes, pues se representa como “Siempre” y “Frecuentemente”. No obstante, el 25,4% indica que “A veces” tiene lugar la toma de decisiones pensada en el bienestar de los estudiantes es tendiente a observar desde la representación que de ese porcentaje una porción menor percibe que las decisiones son tomadas con otros fines distintos al presentado en la pregunta.

RECURSOS

10. El establecimiento cuenta con espacios adecuados para su funcionamiento.

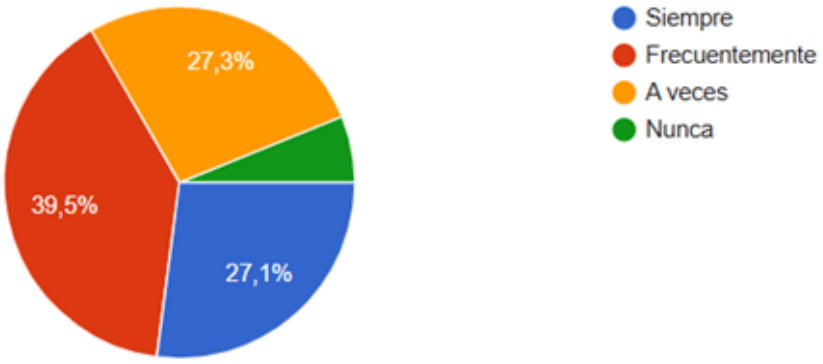
452 respuestas



El 93% de los estudiantes representa que el establecimiento cuenta con espacios adecuados, no obstante de ese porcentaje se desprende que el 26.5% indica que “A veces” son adecuados, por lo que junto al 7% que señala que “Nunca” lo son, ni cuenta con ellos, se puede indicar que existe una percepción de no contar con espacios adecuados por parte de estudiantes que puede ser menor, pero que desde la habitabilidad de los espacios o desde los intereses asociados a los usos requeridos o necesitados por esa porción de muestra, el Establecimiento no da respuesta a dicha necesidad.

11. El establecimiento entrega recursos pedagógicos y material de enseñanza para el desarrollo de las actividades académicas.

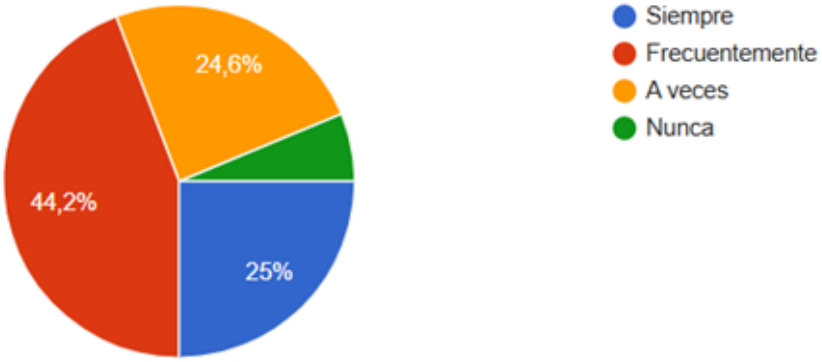
452 respuestas



El gráfico indica que los Establecimientos entregan materiales de enseñanza y recursos pedagógicos según el 66.6%. Sin embargo un 27.3% indica que dicha entrega es “A veces”, por lo que según la percepción representada en esta respuesta existen veces en que el material o recurso no es entregado. O incluso un 6.1% indica que “Nunca” se entregan materiales o recursos. Si bien se constata lo anterior los porcentajes desde una mirada conjunta representan a que es tendiente reportar que los estudiantes reciben materiales y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus actividades académicas.

12. El recurso humano es idóneo y suficiente para llevar a cabo la gestión educativa en el establecimiento.

452 respuestas



La mayoría de las respuestas representan que los Establecimientos, si cuentan con personas idóneo y suficientes para llevar a cabo la gestión educativa, pues la muestra representa un 69.2% de respuestas “Siempre” y “Frecuentemente”. Sin embargo, un 24,6% señala que no se cuenta con dicho personal para llevar a cabo la gestión educativa.

CONCLUSIÓN

Las respuestas presentadas en este análisis dan cuenta de los antecedentes presentados anteriormente de manera cuantitativa, los cuales obedecen a representar desde la percepción de los estudiantes las cuatro dimensiones de la gestión educativa de los Establecimientos educacionales: Gestión pedagógica, Convivencia educativa, Liderazgo y Gestión de Recursos.

Los estudiantes mencionan que la educación que reciben mayoritariamente les prepara para alcanzar las metas que se proponen, de tal forma que la muestra indica que los estudiantes confían en que la preparación que reciben colabora a que alcances su propósito. Esto es muy importante pues expresa otros elementos que de manera profunda

es posible leer a la luz de lo consultado, tal como lo es la “autopercepción académica”, la “motivación escolar” y el “sentido de propósito”, porque en la medida que los estudiantes son capaces de comprender sus aspiraciones, pueden reconocer si es que de manera consecuente todo lo que los Establecimientos realizan se orienta hacia el alcance de sus metas.

De igual manera es importante comprender que existe una buena valoración de las estrategias que los docentes utilizan en el contexto de clases, a fin de reconocer que utilizan diversas estrategias para que todos los estudiantes aprendan. Lo anterior también deja entrever una mirada hacia la inclusión y la diversificación de la enseñanza, con recursos adecuados y pertinentes.

Es importante señalar que una menor cantidad de estudiantes indica que los aprendizajes que el Establecimiento les entrega no son suficientes para alcanzar sus metas, por lo tanto, es posible considerar que dicha representación advierte otros elementos que dicen relación con aspectos emocionales y ambientales. También en esta misma línea existen estudiantes que señalan que “A veces” los docentes presentan material o recursos pertinentes, lo que puede entrever que lo anterior dice relación con estudiantes que requieren que se diversifique la enseñanza a estudiantes neurodivergentes o definitivamente a estudiantes que no poseen interés por una u otra asignatura.

En esta misma línea al preguntar sobre el clima de aula y cuanto se condice como propicio para el aprendizaje, emergen las situaciones de violencia en contexto escolar o de desregulación emocional o conductual de algunos estudiantes que interfieren en el normal desarrollo de las clases y cuyos docentes no cuentan con herramientas para poder enfrentar situaciones de desborde emocional.

Los estudiantes representan que los establecimientos no son considerados la mayoría de las veces como espacios seguros, por lo que se hace imperioso el buscar estrategias que permiten recuperar la confianza en los espacios educativos. Sin embargo, las situaciones de inseguridad generan un ambiente donde los procedimientos no son siempre conocidos por los miembros de la comunidad educativa y de igual manera es necesario señalar que se tiende a confundir el límite entre la desregulación emocional o el acto disruptivo, por lo que ambas situaciones afectan el clima de seguridad que la escuela debe brindar a todos los miembros de la comunidad y en especial a los estudiantes.

Los establecimientos educacionales, señalan los estudiantes poseen instancias donde se les consulta democráticamente y se considera que los directivos mayoritariamente actúan con empatía y cercanía en sus roles, además de enfocar sus decisiones en bien de las escuelas. Sin embargo, lo anterior también es percibido en menor medida, sobre todo lo referido a la

toma de decisiones en contexto de democratizar los procesos, de allí que la interrogante surge en tanto a cuán representativas son las instancias a tenor de que todos se sientan identificados y sientan que las opiniones propias son validadas y consideradas.

Por último, los estudiantes manifiestan que los recursos que los establecimientos poseen son idóneos y suficientes en la mayoría de los casos, así como los espacios son considerados como adecuados en su mayoría. Sin embargo, al preguntar respecto a lo "suficiente" se deja ver que, pese a no poder contestarse lo contrario a siempre, las respuestas de "frecuentemente" y "a veces", evidencian la ausencia del recurso humano, lo cual no es explícito de la respuesta, si es posible inferir la relación con las licencias médicas de docentes y asistentes de la educación, lo cual redunda en seguridad y desde la intermitencia docente en elementos que puedan afectar la cobertura curricular.

3.2.3 MESAS DE TRABAJO

DIRECTORES

En esta mesa de trabajo se reflexionó a partir de los resultados y conclusiones de las encuestas de percepción aplicadas a distintos estamentos de las comunidades educativas. Los directores de cada establecimiento analizaron tanto las fortalezas como los nudos críticos detectados. A continuación, se presenta una síntesis de las principales reflexiones:

Se planteó la necesidad de trabajar con mayor énfasis en una comunicación más efectiva entre los distintos estamentos. Si bien los resultados muestran una percepción relativamente favorable, el análisis FODA evidenció que varios establecimientos identifican este aspecto como una debilidad.

Los recursos tecnológicos fueron considerados otro punto de inflexión. Los resultados reflejan que muchos estamentos perciben que los recursos disponibles no son suficientes y que, además, los existentes no siempre se encuentran en condiciones óptimas. Los directores confirmaron esta situación, señalando que, pese a que en años anteriores se ha invertido en la adquisición de material tecnológico, aún persisten brechas importantes.

Se destacó una disminución en la participación y compromiso de las familias, tanto en los aprendizajes de los estudiantes como en las actividades propias del quehacer escolar. Ante ello, los directores enfatizaron la importancia de fortalecer estrategias de vinculación. En este sentido, se proyecta que para el año 2026 se relevará el rol del profesor jefe como figura clave para promover una relación más activa y colaborativa con las familias, favoreciendo instancias de mayor compromiso y corresponsabilidad en la educación.

CONCEJALES

En esta mesa de trabajo, los concejales analizaron los resultados del diagnóstico realizado como insumo para la planificación comunal. La reflexión se orientó en torno a dos preguntas principales:

1. A partir de lo observado en los últimos años y considerando las conclusiones presentadas, ¿cuáles estiman que son los principales desafíos educativos que la comuna de Loncoche deberá abordar en los próximos años?
2. Según su perspectiva, ¿en qué ámbitos debieran concentrarse los esfuerzos y recursos para alcanzar mayores estándares de calidad y equidad educativa en la comuna?

A partir de este diálogo, surgieron los siguientes conceptos clave:

- Reordenamiento educativo
- Liderazgo pedagógico
- Traspaso SLEP
- Lectura
- Recursos financieros

Principales reflexiones:

Los concejales coincidieron en que es fundamental mejorar la capacidad lectora y la comprensión lectora de los estudiantes, como base para elevar los resultados académicos en general.

Algunos concejales manifestaron su preocupación por este proceso, señalando que representa un desafío importante, ya que requiere un ordenamiento previo en el ámbito administrativo. Se expresó inquietud respecto a la situación laboral del personal, ante el riesgo de desvinculaciones.

Se enfatizó que es necesario enfocarse en los objetivos pedagógicos alcanzables, incluso sin requerir grandes recursos, priorizando lo esencial para el aprendizaje.

Los concejales plantearon la necesidad de fortalecer las capacidades de los equipos directivos, pues consideran que aún no logran responder plenamente a las demandas del sistema. El DAEM debería asumir un rol activo en este proceso.

Garantizar espacios educativos de calidad como condición básica para el avance.

Se destacó la existencia de diferencias notorias en el desempeño docente, sumado al alto número de licencias médicas, lo que genera desgaste y afecta la continuidad del proceso educativo.



RECURSOS HUMANOS

PADEM LONCOCHE 2026

4.- RECURSOS HUMANOS

4.1 DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026 POR ESTABLECIMIENTO

A través de los Establecimientos educacionales que administra el Departamento de Educación de Loncoche, se da cobertura, se busca satisfacer los intereses y necesidades diversas de la población de la comuna, ofreciendo la más variada modalidad de enseñanza, esto es: salas cunas y jardines infantiles (VTF JUNJI), enseñanza parvularia, básica, educación especial, media científico-humanista, técnico profesional y educación de adultos. En este orden, el rol que asume la Sección de Recursos Humanos del Departamento de Educación Municipal, cobra especial relevancia para el servicio, ya que una de sus principales responsabilidades considera gestionar la provisión del recurso humano necesario para sustento al quehacer de cada unidad educativa y con ello al sistema educacional en general. Por tanto, se derivan las siguientes funciones: - -

- Seleccionar, reclutar y proveer los recursos humanos a las distintas unidades que lo requieran, cautelando el cumplimiento del perfil e idoneidad profesional.
- Mantener actualizados los registros de la dotación con toda la información referida al personal y sus antecedentes.
- Ejecutar y tramitar la incorporación, promoción, retiro o destinación del personal como también lo relativo a permisos con y sin goce de sueldo, cometidos funcionarios, asignaciones familiares y todo lo relativo a solicitudes del personal.
- Controlar la asistencia y horario de trabajo.
- Programar y ejecutar acciones de bienestar para el personal.
- Programar y ejecutar acciones de prevención de riesgos para el personal.
- Mantener un archivo actualizado con la legislación que afecta al personal, asesorando oportunamente a estos sobre las materias de esta naturaleza.
- Implementar la legislación vigente en relación a los funcionarios de Educación Municipal. Régimen Estatutario del Personal:
- La organización del recurso humano se clasifica en cuatro grupos, de acuerdo a las funciones desarrolladas por los colaboradores de las distintas unidades educativas y Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM), así como el régimen contractual de cada sector que presta servicios, entendiéndose:

Dotación Docente: profesionales de la educación, adscritos a la ley N° 19.070 de 1991 y sus actualizaciones , sus modificaciones posteriores y supletoriamente por el Código del Trabajo. Dotación Asistentes de la Educación: funcionarios profesionales, técnicos, administrativos y de servicios, regidos por la Ley 21.109 de 2018 y la ley N° 19.464 de 1996, esta última, modificada por la ley N° 20.244 de 2008 y supletoriamente por el Código del Trabajo.

Dotación personal DAEM: personal afecto a las disposiciones legales del Código del Trabajo. **Jardines Vía Transferencia de Fondos (VTF):** donde se entrega educación parvularia integral a niños

y niñas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad social con profesionales educadoras de Párvulos, Técnicos en párvulos y auxiliares de servicios menores, todas regidas por el disposiciones legales del Código del Trabajo.

Con base a lo anterior, los nombramientos y contratos de todos los funcionarios contemplados en dotación son cargados a las siguientes fuentes de financiamiento:

- Subvención regular (D.F.L. N° 2/1998 de Educación).
- Subvención Escolar Preferencial (ley N° 20.248).
- Subvención Especial Diferencial (ley N° 20.201).

Dotación Docente:

La dotación docente se compone de los diversos profesionales de la educación que se encuentran adscritos a la ley N° 19.070 de 1991, donde observamos que el art. 20, define a ésta como: "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docentes en aula, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requieren para el buen funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de la comuna, expresadas en los nombramientos en horas cronológicas de trabajo semanales (…)".

Es de responsabilidad del Departamento de Administración de Educación Municipal, determinar la dotación docente conforme a los planes y programas proporcionados por el MINEDUC, niveles y cursos según el tipo de educación y la modalidad curricular. Ello es posible, considerando que el artículo 22 de la Ley N° 19.070 de 1991 y sus modificaciones posteriores faculta a la Municipalidad para establecer la dotación docente comunal y realizar las adecuaciones que procedan, a fin de mantener el servicio educacional por alguna de las siguientes causales:

- Variación en el número de alumnos del sector municipal de la comuna.
- Modificaciones curriculares.
- Cambio en el tipo de educación que se imparte.
- Fusión de establecimientos educacionales.
- Reorganización de la unidad de administración educacional.

Las causales presentadas son las posibilidades que el Estatuto Docente otorga para poder realizar las adecuaciones que correspondan; dichas adecuaciones iniciarán su vigencia al inicio del año escolar siguiente al de la aprobación del presente instrumento. Se distinguen para estos efectos, causales de naturaleza técnico-pedagógica y administrativas.

Se entiende como función técnico-pedagógica aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente (…). Por su parte, se entiende como causales administrativas aquellas gestiones relativas a la organización, supervisión y administración de los recursos financieros (…) (artículos 7 y 8 de la ley 19.070).

DOTACIÓN DOCENTE

La presente proyección de dotación fue elaborada por miembros del equipo directivo de cada establecimiento educacional que compone la comuna de Loncoche, revisado en conjunto la DAEM, Coordinadora Técnica DAEM y Jefa de RR.HH. DAEM. Proceso llevado a cabo entre los meses de agosto y septiembre inicialmente de 2025, y luego en el mes de octubre y primera quincena de noviembre de 2025, basado exhaustivamente en la aplicación de planes y programas de estudio por niveles y/o modalidades de enseñanza, actualización de la proporcionalidad de horas lectivas y no lectivas, sello educativo y particularidades de cada establecimiento educacional, cuyo diseño considera y da respuesta a las principales necesidades y requerimientos de las mismas, desde el punto de vista de provisión de personal, resguardando el debido cumplimiento de la normativa.

DOTACIÓN DOCENTE SEGÚN SUBVENCIÓN

Así entonces, la dotación docente proyectada para el año 2026, se presenta en los siguientes cuadros, incorporando composición por establecimiento y línea de financiamiento (Subvención Regular, Programa de Integración, Subvención Escolar Preferencial y tramo).

A continuación, se detalla el recurso humano asignado a cada establecimiento educativo municipal de nuestra comuna. Estas planillas contemplan tanto el personal actualmente en funciones como la proyección del equipo de trabajo estimado para el año 2026, con el objetivo de facilitar una visión integral y anticipada de las necesidades y recursos humanos disponibles para la adecuada gestión y desarrollo de nuestras instituciones educativas:

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

ESCUELA **ALBORADA**

DOCENTES ESCUELA ALBORADA 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	158526611	ANDY EDUARDO	ABURTO	RAMÍREZ	DOCENTE DIRECTIVO - INSPECTOR	35	0	0	0	9	0	44	avanzado
2	88749081	MÓNICA DEL PILAR	ABARA	VALENZUELA	DOCENTE	17	0	0	0	5	0	22	experto I
3	137307146	CAROLINA ANDREA	ACUÑA	ESPINOZA	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	0	0	14	0	44	avanzado
4	177108774	FERNANDO CRISTOPHER	AEDO	RÍOS	DOCENTE	0	19	0	0	0	11	30	inicial
5	155529369	DANIELA VIVIANA	ALVEAR	JAQUE	DOCENTE	30	0	3	0	6	0	39	avanzado
6	168788770	CLAUDIO ALFONSO	ALARCÓN	PEÑA	DOCENTE	0	0	0	40	0	0	40	inicial
7	73768780	RODOLFO ENRIQUE	ARANEDA	RUBIO	DOCENTE	36	0	0	0	0	0	36	temprano
8	135846511	RUTH JOAHANA	BAEZA	RUBILAR	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	3	0	6	0	39	experto I
9	181040149	FRANCIS NICOLE	BAHAMONDE	TÉLLEZ	DOCENTE	0	30	0	3	0	0	33	acceso
10	152532598	EDUARDO ANDRÉS	BENAVIDES	MOLINA	DOCENTE	33	0	0	0	11	0	44	avanzado
11	158277174	NANCY VALERIA	BLANCO	ANTIVIL	DOCENTE	34	0	3	0	3	0	40	experto I
12	181481544	PAULINA JAVIERA	BUSTOS	CORONADO	DOCENTE	0	21	0	0	0	12	33	avanzado
13	176526548	FERNANDA BELÉN	CASTILLO	MELO	DOCENTE	0	0	42	0	0	0	42	avanzado
14	92102068	PATRICIA XIMENA	CID	VÉJAR	DOCENTE	33	0	0	0	2	0	35	avanzado
15	155527692	OLGA MAGDALENA	CONEJEROS	VEGA	DOCENTE	30	0	3	0	6	0	39	avanzado
16	203026382	TATIANA ANDREA	CONEJEROS	CONTRERAS	DOCENTE	0	0	0	30	0	0	30	inicial
17	187540070	GLADYS SOLEDAD	COLLIN	CAYUAN	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	experto I
18	152505647	FRANCOISE DE LOURDES	DEMUR	DUGUET	DOCENTE	0	30	0	4	0	0	34	temprano
19	154242015	FRANCESCA MABEL	DELGADILLO	D´ANGELO	DOCENTE	0	0	0	40	0	0	40	inicial
20	139653858	ANITA LUISA	DÍAZ	CASTILLO	DOCENTE	30	0	0	0	14	0	44	experto I
21	179653443	CATALINA CONSTANZA	DUHALDE	CISTERNAS	DOCENTE	21	0	0	0	8	0	29	avanzado
22	171709741	CAMILO ANDRÉS	ESPARZA	ESPARZA	DOCENTE	23	0	3	0	18	0	44	experto I
23	168788339	CARMEN GLORIA	FERNÁNDEZ	MARÍN	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	avanzado
24	200809769	FRANCISCA JAVIERA IGNACIA	FERNÁNDEZ	RUIZ	DOCENTE	0	0	0	40	0	0	40	inicial
25	155786019	MARISEL ROXANA	FERREIRA	PUCHI	DOCENTE	0	31	0	3	0	8	42	experto II
26	151464459	SANDRA MAGDALENA	GARRIDO	MUENA	DOCENTE	34	0	0	0	0	0	34	experto I
27	155523980	LUCÍA KATERINE	GÓMEZ	LEFIPÁN	DOCENTE - COORDINADORA PIE	44	0	0	0	0	0	44	experto I
28	168792891	DANIELA IVONNE	GUERRERO	CATALÁN	DOCENTE	30	0	0	0	2	6	38	experto I
29	138374955	BLANCA EDITH	HUENUQUEO	LIENQUEO	DOCENTE	0	30	0	0	0	0	30	experto I
30	156769630	KAREN GICELLE	IBACACHE	RÍOS	DOCENTE	0	24	0	0	0	8	32	inicial
31	188959172	NICOL SOLANGE	IBÁÑEZ	ASENJO	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	avanzado
32	152529864	EVELYN JIMENA	INOSTROZA	LEAL	DOCENTE - UTP	44	0	0	0	0	0	44	experto I
33	173199104	POLETH ALEJANDRA	JAQUE	BARRA	DOCENTE	0	0	35	0	0	0	35	experto I
34	182879711	NATALIA ANDREA	JARAMILLO	NAVARRO	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	avanzado
35	192008689	AMELIA SOLEDAD	LOMBARDO	ALVEAR	DOCENTE	27	0	0	0	13	0	40	avanzado
36	118917839	ENRIQUE ALEJANDRO	MARÍN	ORELLANA	DOCENTE	20	0	0	0	20	0	40	avanzado
37	135203955	CAROLA ALEJANDRA	MARTÍNEZ	SCHEHING	DOCENTE	0	0	0	0	33	0	33	temprano
38	167523676	KATHERINE ALENA	MATURANA	MADRIS	DOCENTE	0	30	0	3	0	2	35	acceso
39	124213401	FRANCISCO ELADIO	MÉNDEZ	CASTRO	DOCENTE	0	32	0	0	0	4	36	avanzado
40	207444502	GABRIEL ALEJANDRO	MEDINA	ROJAS	DOCENTE	0	30	0	0	0	14	44	inicial

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

41	155534605	LEANDRO ARIEL	MOLINA	TORRES	DOCENTE	34	1	0	0	3	0	38	experto I
42	15552362K	SUSANA ESTER	MONSALVE	ALARCÓN	DOCENTE	0	0	42	0	0	0	42	temprano
43	17972829K	MARÍA FERNANDA	MONTIEL	FUCHA	DOCENTE	32	0	3	0	0	0	35	avanzado
44	142233177	JOHANNA DEL CARMEN	MOYA	UMANZOR	DOCENTE - APOYO INSPECTORÍA	36	0	3	0	2	0	41	experto II
45	200051343	GRACIELA ANGÉLICA	NARVÁEZ	LARA	DOCENTE	0	39	0	0	0	1	40	inicial
46	155532084	YASMÍN ANGÉLICA	OPAZO	AGUILERA	DOCENTE	30	0	3	0	0	0	33	avanzado
47	181476338	FERNANDA ANDREA	ORTIZ	REBOLLEDO	DOCENTE	0	37	0	0	0	2	39	inicial
48	12565908K	MABEL MUNIRA	OSMAN	MENDOZA	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	38	0	0	0	0	0	38	avanzado
49	165632478	DANIEL ORLANDO	PAINEPE	RAINAHUEL	DOCENTE	0	37	0	0	0	3	40	acceso
50	88854888	LUCÍA YOLANDA	PARRA	RUBILAR	DOCENTE	0	30	0	0	0	0	30	avanzado
51	181975911	JARIC ESTEFANO	PEÑA	MONTECINOS	DOCENTE	0	40	0	0	0	0	40	avanzado
52	137291347	VIVIANA PAOLA	PÉREZ	ULLOA	DOCENTE - APOYO UTP	22	0	0	0	22	0	44	avanzado
53	158756439	MURIEL DEL CARMEN	PONCE	ÁVILA	DOCENTE	30	0	0	0	2	0	32	avanzado
54	138153681	ASTRID NATALIA	RADEMACHER	CARRASCO	DOCENTE - COORDINADORA SEP	30	0	0	0	13	0	43	experto I
55	165342852	CLAUDIA ANDREA	RIQUELME	RODRÍGUEZ	DOCENTE	23	0	3	0	17	0	43	avanzado
56	152532288	RODRIGO SEBASTIÁN	RIVERA	MARTÍNEZ	DOCENTE	33	0	0	0	5	0	38	avanzado
57	108674849	ERIKA SOLEDAD	RIVERA	JARAMILLO	DOCENTE	0	0	0	0	33	0	33	avanzado
58	175628827	BIANCA NORA	RÍOS	CASTRO	DOCENTE	0	30	0	3	0	2	35	experto I
59	182971898	LOURDES YESENIA	ROBLES	FUENTES	DOCENTE	10	8	3	0	23	0	44	temprano
60	197633964	MARÍA JOSÉ	SALAZAR	MUÑOZ	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	inicial
61	8912574K	MARÍA CAROLINNE	SÁNCHEZ	PINEDA	DOCENTE DIRECTIVO - DIRECTORA	44	0	0	0	0	0	44	experto I
62	97278849	CASTILLO ANDREA PATRICIA	SAN	MARTÍN	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	3	0	0	0	33	avanzado
63	15553222K	KARINA ANDREA	SANTANA	ULLOA	DOCENTE	33	0	3	0	3	0	39	experto I
64	186090594	RAYEN ANAÍ	TOLOZA	LAPORTE	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	inicial
65	171999111	VALERIA DEL CARMEN	TORRES	CEBALLOS	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	26	0	0	0	4	0	30	avanzado
66	152533101	TANIA PAOLA	TRONCOSO	BUSTOS	DOCENTE DIRECTIVO - INSPECTORA	36	0	0	0	8	0	44	avanzado
67	155526688	DORIS YAZMÍN	TRONCOSO	SAAVEDRA	DOCENTE	28	0	3	0	7	0	38	avanzado
68	152523904	ALEJANDRA IVETTE	URREA	PÉREZ	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
69	199913522	JOSELYN FRANCISCA	VARELA	FORCAEL	DOCENTE	0	0	0	44	0	0	44	inicial
70	179653877	ROGIDIO ANDRÉS	VÉJAR	CARRASCO	DOCENTE	36	0	0	0	2	0	38	avanzado
71	135848395	TATIANA FELIRI	VENEGAS	GUERRERO	DOCENTE	30	0	3	0	6	0	39	experto I
72	107867538	JINETTE JACQUELINNE	VENEGAS	CISTERNA	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
73	158292165	PAULA ANDREA	VIDAL	GONZÁLEZ	DOCENTE - ENC. CONVIVENCIA	28	8	0	0	4	0	40	avanzado
74	92689026	MARCIA ANGÉLICA	VOISIER	FERNÁNDEZ	DOCENTE	36	0	3	0	0	0	39	experto I
75	155530448	EDGARDO PATRICIO	ZÚÑIGA	JARA	DOCENTE	44	0	0	0	0	0	44	experto II
							507	**164**	**474**	**324**	**73**	**2872**	

N°	DOCENTE A REEMPLAZAR	DOCENTE REEMPLAZO	Subv. Reg.	SEP	PIE	Total
1	RIQUELME RODRÍGUEZ CLAUDIA ANDREA	ESPINOSA CONCHA GABRIEL RENÉ	31	5	3	39

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES ESCUELA ALBORADA - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	158526611	ANDY EDUARDO	ABURTO	RAMÍREZ	DOCENTE	35	0	0	0	9	0	44	avanzado
2	155529369	DANIELA VIVIANA	ALVEAR	JAQUE	DOCENTE	30	0	3	0	5	0	38	temprano
3	73768780	RODOLFO ENRIQUE	ARANEDA	RUBIO	DOCENTE	36	0	0	0	0	0	36	temprano
4	135846511	RUTH JOAHANA	BAEZA	RUBILAR	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	3	0	2	0	35	experto I
5	152532598	EDUARDO ANDRÉS	BENAVIDES	MOLINA	DOCENTE	33	0	0	0	11	0	44	avanzado
6	158277174	NANCY VALERIA	BLANCO	ANTIVIL	DOCENTE	34	0	3	0	3	0	40	experto I
7	176526548	FERNANDA BELÉN	CASTILLO	MELO	DOCENTE DIFERENCIAL	0	0	42	0	0	0	42	avanzado
8	92102068	PATRICIA XIMENA	CID	VÉJAR	DOCENTE	33	0	0	0	2	0	35	avanzado
9	155527692	OLGA MAGDALENA	CONEJEROS	VEGA	DOCENTE	30	0	3	0	5	0	38	avanzado
10	139653858	ANITA LUISA	DÍAZ	CASTILLO	DOCENTE	30	0	0	0	14	0	44	experto I
11	171709741	CAMILO ANDRÉS	ESPARZA	ESPARZA	DOCENTE	23	0	3	0	14	0	40	avanzado
12	151464459	SANDRA MAGDALENA	GARRIDO	MUENA	DOCENTE	33	0	0	0	0	0	33	experto I
13	155523980	LUCÍA KATERINE	GÓMEZ	LEFIPÁN	DOCENTE	44	0	0	0	0	0	44	experto I
14	168792891	DANIELA IVONNE	GUERRERO	CATALÁN	DOCENTE	30	0	0	0	2	0	32	experto I
15	152529864	EVELYN JIMENA	INOSTROZA	LEAL	DOCENTE	44	0	0	0	0	0	44	experto I
16	173199104	POLETH ALEJANDRA	JAQUE	BARRA	DOCENTE DIFERENCIAL	0	0	35	0	0	0	35	experto I
17	192008689	AMELIA SOLEDAD	LOMBARDO	ALVEAR	DOCENTE	27	0	0	0	13	0	40	avanzado
18	118917839	ENRIQUE ALEJANDRO	MARÍN	ORELLANA	DOCENTE	20	0	0	0	20	0	40	avanzado
19	155534605	LEANDRO ARIEL	MOLINA	TORRES	DOCENTE	34	0	0	0	0	0	34	experto II
20	15552362K	SUSANA ESTER	MONSALVE	ALARCÓN	DOCENTE DIFERENCIAL	0	0	42	0	0	0	42	temprano
21	17972829K	MARÍA FERNANDA	MONTIEL	FUCHA	DOCENTE	32	0	3	0	0	0	35	avanzado
22	142233177	JOHANNA DEL CARMEN	MOYA	UMANZOR	DOCENTE	36	0	3	0	2	0	41	experto II
23	12565908K	MABEL MUNIRA	OSMAN	MENDOZA	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	32	0	0	0	0	0	32	avanzado
24	137291347	VIVIANA PAOLA	PÉREZ	ULLOA	DOCENTE	22	0	0	0	18	0	40	avanzado
25	158756439	MURIEL DEL CARMEN	PONCE	ÁVILA	DOCENTE	30	0	0	0	2	0	32	avanzado

26	138153681	ASTRID NATALIA	RADEMACHER	CARRASCO	DOCENTE	30	0	0	0	13	0	43	experto I
27	165342852	CLAUDIA ANDREA	RIQUELME	RODRÍGUEZ	DOCENTE	23	0	3	0	17	0	43	avanzado
28	152532288	RODRIGO SEBASTIÁN	RIVERA	MARTÍNEZ	DOCENTE	33	0	0	0	1	0	34	avanzado
29	8912574K	MARÍA CAROLINNE	SÁNCHEZ	PINEDA	DOCENTE	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
30	97278849	ANDREA PATRICIA	SAN	MARTÍN	DOCENTE	30	0	2	0	0	0	32	avanzado
31	15553222K	KARINA ANDREA	SANTANA	ULLOA	DOCENTE	33	0	3	0	3	0	39	Experto 1
32	155526688	DORIS YAZMÍN	TRONCOSO	SAAVEDRA	DOCENTE	28	0	3	0	7	0	38	avanzado
33	152523904	ALEJANDRA IVETTE	URREA	PÉREZ	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
34	179653877	ROGIDIO ANDRÉS	VÉJAR	CARRASCO	DOCENTE	36	0	0	0	1	0	37	avanzado
35	135848395	TATIANA FELIRI	VENEGAS	GUERRERO	DOCENTE	30	0	3	0	4	0	37	Experto 1
36	107867538	JINETTE JACQUELINNE	VENEGAS	CISTERNA	DOCENTE - EDUCADORA PÁRVULOS	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
37	158292165	PAULA ANDREA	VIDAL	GONZÁLEZ	DOCENTE	28	0	0	0	4	0	32	avanzado
38	92689027	MARCIA ANGÉLICA	VOISIER	FERNÁNDEZ	DOCENTE	36	0	3	0	0	0	39	Experto 2
39	155530448	EDGARDO PATRICIO	ZÚÑIGA	JARA	DOCENTE	41	0	0	0	0	0	41	Experto 2
						1150	0	**157**	0	**172**	0	**1479**	

HORAS CONTRATA ESCUELA ALBORADA, PROYECCIÓN 2026				
NECESIDAD	**Función /Cargo**	**Hrs. Contrata**	**Hrs. SEP**	**Hrs.PIE**
DOCENTE TÉCNICO PEDAGÓGICO	Docente	4	0	0
DOCENTE PRIMER CICLO	Docente	187	4	3
DOCENTE SEGUNDO CICLO	Docente	264	9	3
DOCENTE DIFERENCIAL	Docente	0	0	353
	TOTAL	**455**	**13**	**359**

ASISTENTES ESCUELA ALBORADA 2025-2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	111290016	José Leocadio	Muñoz	Coronado	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	99255684	Carlos Eduardo	Montoya	Delgado	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	92201279	Víctor Hugo	San Martin	Guzmán	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
4	107595783	Óscar Segundo	Garrido	Illanes	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
5	131586167	Ariel Ángel	Bustos	Mieres	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
6	101332691	Jaime Eduardo	Zavala	Troncoso	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
7	182971219	Daveiva del Pilar	Riquelme	Herrera	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
8	131584334	Noelia del Carmen	Torres	Torres	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
9	17319854K	Yoselin Rosana	Palma	Zapata	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
10	100068494	Patricio Agustín	Araya	Araya	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
11	185881792	Joselin Alejandra	Jaramillo	Muñoz	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
12	152537387	Karen Melissa	Castro	Arriagada	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
13	133994084	Ruth Liliana	Rodrìguez	Yoanett	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
14	79713449	Juan Arístides	Muñoz	Oyarce	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
15	86796074	María Soledad	Peña	Águila	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
16	135846481	María Eugenia	Fuentes	Guzmán	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
17	85223070	Cristina del Carmen	Silva	Leiva	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
18	125656404	Cristian Andrés	Matamala	Ortega	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
19	99981393	Amanda Mireya	Rivera	Pineda	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
20	115882554	María Pilar	Martínez	Molina	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
21	109671525	Delia Alejandra	Ortega	Sepúlveda	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
22	124215471	Sabina Genoveva	Bilbao	Toledo	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
23	115886029	Ana María	Muñoz	Varela	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
24	107915702	Nieves Elvira	Gajardo	Varela	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
25	164221067	Angélica María	Opazo	Saavedra	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
26	135849235	Patricia Yarela	Acuña	Belmar	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
27	140798746	Gilda Mariana	Parra	Ibáñez	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
28	123355970	Paola Andrea	Spuler	Beltrán	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
29	15552927K	Solange Daniela	Cea	Pineda	Administrativo	PLAZO FIJO	38	0	0
30	152525257	Luisa Elena	Aguilera	Avilés	Administrativo	PLAZO FIJO	38	0	0
31	200363728	Camila Francisca	Mella	Sandoval	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
32	194109490	Angélica María	Toledo	Soto	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
33	101199320	Nancy Sandra	Coronado	Fernández	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
34	168792689	Angélica María	Avendaño	Ibáñez	Técnico	INDEFINIDO	30	0	0
35	214378345	Lais Yasmín	Arzola	Quezada	Técnico	INDEFINIDO	30	14	0
36	176954361	Edith Lastenia	Bucarey	Matamala	Técnico	INDEFINIDO	30	0	0
37	197134933	Juditzia Muñoz	Garcia	Muñoz	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
38	15264731K	Ana Angélica	Compayante	Antihuén	Técnico	INDEFINIDO	30	0	0
39	152523998	Danitza Delmira	Poblete	Acuña	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
40	152535309	Denise Elisa	Muñoz	Figueroa	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
41	129915978	Nuria Susana	Zúñiga	Quintul	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
42	92237052	Ruth Margot	Ortega	Moraga	Técnico	PLAZO FIJO	30	0	0
43	181648929	Karina Alejandra	Quilaqueo	Hitschfeld	Profesional (Terapeuta Ocupacional)	INDEFINIDO	0	0	44
44	185881024	Vanessa Tamara	Sandoval	Fuentes	Profesional (Terapeuta Ocupacional)	PLAZO FIJO	0	0	40
45	168789262	Isabel Carolina	Venegas	Arias	Profesional (Trabajadora Social)	INDEFINIDO	0	35	0
46	173198078	Yénnifer Denisse	Muñoz	Espinoza	Profesional (Psicopedagoga)	INDEFINIDO	0	22	18
47	186315480	Catalina Natalia	Hernández	Ceballo	Profesional (Fonoaudólogo)	INDEFINIDO	0	0	42
48	17827354K	Pamela Andrea	Fuentealba	Matus	Profesional (Fonoaudólogo)	INDEFINIDO	0	0	42
49	199231650	María Alejandra	Rojas	Ilabaca	Profesional (Fonoaudólogo)	PLAZO FIJO	0	0	20
50	179852888	Fernanda Belèn	Sanhueza	Tapia	Profesional (Fonoaudólogo)	PLAZO FIJO	0	0	21
51	174685037	Emmanuel Jesús	Viveros	Pérez	Profesional (Psicólogo)	INDEFINIDO	0	0	44
52	176526823	Daniel Alejandro	Fuica	Lagos	Profesional (Psicólogo)	INDEFINIDO	0	44	0
53	192865018	Víctor Patricio	Aqueveque	Araneda	Profesional (Fonoaudólogo)	INDEFINIDO	0	0	41
54	193118429	Katherine Belén	Moreno	Moreno	Profesioanl (Psicopedagoga)	INDEFINIDO	0	44	0
							1546	**379**	**312**

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

ESCUELA **ARAUCARIAS**

DOCENTES ESCUELA ARAUCARIAS 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	91588773	FRESIA DE LAS MERCEDES	ARANEDA	CUADRA	Docente - Coord. Convivencia	31	0	3	0	4	0	38	avanzado
2	152639104	SANDRA ELIZABETH	ABURTO	CHEPO	Docente	36	0	2	0	2	0	40	inicial
3	176526033	CAROLINA DEL CARMEN	ALAÑANCO	PAZ	Docente	0	41	0	3	0	0	44	avanzado
4	105886020	JEANETTE DEL CARMEN	ALVEAR	ZAPATA	Docente	40	0	3	0	0	0	43	temprano
5	179652501	KARINA FERNANDA	ARRIAGADA	TORO	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	temprano
6	111681821	VIVIANA DEL CARMEN	BARRIENTOS	SEPÚLVEDA	Educadora Párvulos	41	0	3	0	0	0	44	temprano
7	10425733K	CARMEN JACQUELINE	BELLO	MORA	Docente	0	22	0	0	0	0	22	acceso
8	87613860	RENÉ FERNANDO	BELTRÁN	LAGOS	Docente	30	0	0	0	0	0	30	inicial
9	196081909	CAMILA RENATA	BELTRÁN	MUÑOZ	Docente	0	33	0	3	0	0	36	inicial
10	140803308	CECILIA DEL PILAR	BURGOS	PANDO	Docente - Coordinadora SEP	30	0	3	0	11	0	44	avanzado
11	133970290	ANA ORFELIA	CALFIQUEO	HUAIQUIMÁN	Docente	7	0	0	0	0	0	7	temprano
12	103754380	SANDRA LETICIA	CARRASCO	NEIRA	Educadora Párvulos	30	0	0	0	14	0	44	avanzado
13	125657516	VITALIA DEL PILAR	CONTRERAS	CATALÁN	Docente	30	1	3	0	4	0	38	avanzado
14	129913452	JENNY JOHANA	CORTÉS	FERNÁNDEZ	Educadora Párvulos	32	0	3	0	9	0	44	avanzado
15	72793811	ANA PATRICIA	FIGUEROA	MÉNDEZ	Docente Directivo - Inspectora	30	0	0	0	14	0	44	temprano
16	124215862	PRISCILA DEL CARMEN	GARCÍA	HERNÁNDEZ	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	temprano
17	175084592	LAURA DAYANETTE	GARRIDO	MULATO	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	experto I
18	155035005	ELIZABETH ELCIRA	JORQUERA	PUENTES	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	inicial
19	138152812	MARCELA ANDREA	MARTÍNEZ	MANQUENAHUEL	Diferencial	0	0	0	41	0	0	41	inicial
20	12565858K	ESTELA ANDREA	MATUS	CABRAPÁN	Docente	38	0	0	0	6	0	44	temprano

21	140801771	PAMELA ALEJANDRA	MELLA	CONTRERAS	Docente Directivo - Directora ®	37	0	3	0	4	0	44	experto I
22	79089214	RAYÉN PAZ	MILLANAO	ANTILEF	Docente	36	0	3	0	0	0	39	temprano
23	138153835	MARCELO ALEJANDRO	MOLINA	AQUEVEQUE	Docente	34	0	0	0	0	0	34	avanzado
24	118665562	PAOLA DEL CARMEN	MUÑOZ	LERIS	Docente	26	0	3	0	4	0	33	avanzado
25	125361692	MANUEL NORMANDY	OLIVERAS	PARRA	Docente	41	0	3	0	0	0	44	experto I
26	98223053	PATRICIA IVETTE	ORTIZ	VIDAL	Docente - UTP	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
27	179651556	LAURA MÉLODY	QUINTUL	SALGADO	Docente	41	0	3	0	0	0	44	inicial
28	131130163	RODRIGO ALBERTO	ROJAS	MORA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	acceso
29	173200617	LUIS PATRICIO	RUBIO	FERNÁNDEZ	Docente	15	0	8	0	13	0	36	inicial
30	184363526	VIRGINIA ALEJANDRA	TORO	ÑANCO	Diferencial	0	0	0	41	0	0	41	inicial
31	173199902	FELIPE ROLANDO	URREA	PÉREZ	Docente	26	0	0	0	8	0	34	temprano
32	182971960	YOCELIN MACARENA	VALENZUELA	HUAIQUIMILLA	Docente - Coordinadora PIE	0	0	0	41	0	0	41	inicial
33	91888602	ADRIANA BEATRIZ	VELOSO	FREDERICHSEN	Docente	36	0	3	0	0	0	39	experto I
34	164088693	MARÍA JOSÉ	VILLAGRA	MARTIN	Docente	0	32	0	3	0	0	35	inicial
						755	**129**	**222**	**132**	**93**	**0**	**1331**	

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES ESCUELA ARAUCARIAS PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	91588773	FRESIA DE LAS MERCEDES	ARANEDA	CUADRA	Docente	31	0	3	0	4	0	38	avanzado
2	152639104	SANDRA ELIZABETH	ABURTO	CHEPO	Docente	36	0	2	0	2	0	40	inicial
3	105886020	JEANETTE DEL CARMEN	ALVEAR	ZAPATA	Docente	31	0	3	0	0	0	34	temprano
4	179652501	KARINA FERNANDA	ARRIAGADA	TORO	Diferencial	0	0	41	0	0	0	41	temprano
5	111681821	VIVIANA DEL CARMEN	BARRIENTOS	SEPÚLVEDA	Educadora Párvulos	41	0	3	0	0	0	44	temprano
6	140803308	CECILIA DEL PILAR	BURGOS	PANDO	Docente	30	0	3	0	11	0	44	avanzado
7	101505685	VITALIA DEL PILAR	CONTRERAS	CATALÁN	Docente	30	0	3	0	4	0	37	avanzado
8	129913452	JENNY JOHANA	CORTÉS	FERNÁNDEZ	Educadora Párvulos	32	0	3	0	9	0	44	avanzado
9	72793811	ANA PATRICIA	FIGUEROA	MÉNDEZ	Docente	30	0	0	0	14	0	44	temprano
10	124215862	PRISCILA DEL CARMEN	GARCÍA	HERNÁNDEZ	Diferencial	0	0	41	0	0	0	41	temprano
11	175084592	LAURA DAYANETTE	GARRIDO	MULATO	Diferencial	0	0	41	0	0	0	41	experto I
12	155035005	ELIZABETH ELCIRA	JORQUERA	PUENTES	Diferencial	0	0	41	0	0	0	41	inicial
13	12565858K	ESTELA ANDREA	MATUS	CABRAPÁN	Docente	20	0	0	0	6	0	26	temprano
14	140801771	PAMELA ALEJANDRA	MELLA	CONTRERAS	Docente	37	0	3	0	4	0	44	experto I
15	79089214	RAYÉN PAZ	MILLANAO	ANTILEF	Docente	36	0	3	0	0	0	39	temprano
16	138153835	MARCELO ALEJANDRO	MOLINA	AQUEVEQUE	Docente	31	0	0	0	0	0	31	avanzado
17	118665562	PAOLA DEL CARMEN	MUÑOZ	LERIS	Docente	26	0	3	0	4	0	33	avanzado
18	125361692	MANUEL NORMANDY	OLIVERAS	PARRA	Docente	40	0	3	0	0	0	43	experto I
19	98223053	PATRICIA IVETTE	ORTIZ	VIDAL	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
20	131130163	RODRIGO ALBERTO	ROJAS	MORA	Docente	22	0	0	0	0	0	22	acceso
21	173200617	LUIS PATRICIO	RUBIO	FERNÁNDEZ	Docente	15	0	8	0	13	0	36	inicial
22	173199902	FELIPE ROLANDO	URREA	PÉREZ	Docente	26	0	0	0	8	0	34	temprano
23	91888602	ADRIANA BEATRIZ	VELOSO	FREDERICHSEN	Docente	36	0	3	0	0	0	39	experto I
						594	0	**207**	0	**79**	0	**880**	

HORAS CONTRATA ESCUELA ARAUCARIAS, PROYECCIÓN 2026				
NECESIDAD	**Función /Cargo**	**Hrs. Contrata**	**Hrs. SEP**	**Hrs.PIE**
DOCENTE DIFERENCIAL	Docente	0	0	123
DOCENTE PRIMER CICLO	Docente	38	0	3
DOCENTE SEGUNDO CICLO	Docente	61	0	3
	TOTAL	**99**	**0**	**129**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES ESCUELA ARAUCARIAS 2025-2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	95575021	Ohemia Elizabeth	Bernal	González	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	125656714	Nidia Ruth	Cheuqueta	Quijada	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	135847941	María Angélica	Vega	Sandoval	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
4	152534485	Mariluz Marlene	Morales	Yébenes	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
5	152664818	Luis Marcelino	Águila	Vásquez	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
6	144171896	Joel Osvaldo	Namoncura	Huentemilla	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
7	131585594	Mireya Angélica	Dumulef	Huichalaf	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
8	152533462	Maritza Alejandra	Catril	Colimán	Administrativo	INDEFINIDO	0	44	0
9	84125547	Ramiro Eugenio	Reinante	Manqui	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
10	110060394	María Eugenia	Díaz	Salazar	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
11	143225747	Ruth Mariela	Flores	Sanhueza	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
12	155523239	Milena Cristina	Fernández	Rubio	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
13	79459798	María Elena	Salinas	Jiménez	Técnico Diferencial	INDEFINIDO	44	0	0
14	119177863	Jacinto Aliro	Medina	Pastén	Técnico Diferencial	INDEFINIDO	44	0	0
15	135848409	Juana Graciela	Pichilaf	Lefilaf	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
16	102913299	Nelly Eliana	Fernández	Osses	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
17	165319044	Karina	Fuentes	Fuentes	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
18	125656285	Deisy Makarena	Jara	Soto	Técnico	INDEFINIDO	0	0	4
19	161986933	Carolina Andrea	Olate	Quinteros	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
20	155531215	María Alejandra	Peña y Lillo	Molina	Técnico Diferencial	INDEFINIDO	0	44	0
21	150787432	Daniela Alejandra	Paredes	Paredes	Técnico	INDEFINIDO	0	44	0
22	184397870	Katherine Claudia	Sepúlveda	Castro	Técnico	INDEFINIDO	30	14	0
23	169288674	David Josué	Menardes	Vera	Profesional (Fonoaudiólogo)	INDEFINIDO	0	0	44
24	192865018	Aníbal Hernán	Aqueveque	Araneda	Profesional (Terapeuta Ocupacional)	INDEFINIDO	0	0	44
25	192861950	Josseline Natalia Maricel	Peña	Barrientos	Profesional (Trabador Social)	INDEFINIDO	0	44	0
26	179654431	María José	Zúñiga	Jiménez	Profesional (Psicólogo)	INDEFINIDO	0	44	0
27	191080394	María Fernanda	Calsadilla	Riquelme	Profesional (Psicólogo)	INDEFINIDO	0	0	30
						TOTAL	734	278	122

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

ESCUELA **DOMITILA PINNA PARRA**

DOCENTES ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	179652919	JOHANA DANIELA	AGUILERA	FERNÁNDEZ	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
2	152932286	LILIAM SORAYA	ARAVENA	IRRIBARRA	Docente - Enc. Convivencia	0	36	0	6	0	2	44	inicial
3	152526873	CAROLINA DEISY	ARÉVALO	VIDAL	Docente	10	0	0	0	0	0	10	experto I
4	152533519	INGRID LORENA	ARRIAGADA	ARRIAGADA	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
5	152534248	NATALY DE LOURDES	BELMAR	VIDAL	Docente	0	33	0	2	0	0	35	avanzado
6	155522917	SUSANA ANDREA	CAULLÁN	VERA	Docente- U.T.P.	41	0	3	0	0	0	44	avanzado
7	152572271	XIMENA DEL PILAR	FLÁNDEZ	TAPIA	Docente Directivo- Directora ®	3	0	41	0	0	0	44	avanzado
8	129916613	YENNY CRISTINA	FUENTES	OSSES	Docente	32	0	5	0	6	0	43	experto I
9	176927003	DAYANA LILIBETH	GUTIÉRREZ	LAGOS	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	experto I
10	15245340K	RODRIGO ROBERTO	HUILIPANG	ANCAVIL	Docente	0	16	0	0	0	0	16	temprano
11	140788562	ODETTE EVELIN	MALDONADO	ORTIZ	Docente	30	0	12	0	2	0	44	temprano
12	129913118	ISABEL DEL CARMEN	MILLANAO	MUÑOZ	Docente	36	0	0	0	0	0	36	inicial
13	183683748	YARIXZA KIARA	MOLINET	RIFFO	Docente	0	39	0	3	0	0	42	inicial
14	131585942	ANGÉLICA MARICEL	MUÑOZ	COLPIHUEQUE	Docente	38	0	3	0	2	0	43	avanzado
15	176956127	CAROLINA BELÉN	NAVARRETE	SOTO	Docente	0	32	0	0	0	0	32	avanzado
16	207324183	FRANCISCA VALERIA	CONEJEROS	OBREQUE	Docente Diferencial	0	0	0	38	0	0	38	inicial
17	181936304	ESPERANZA ESTHER	PÉREZ	SÁNCHEZ	Docente	0	39	0	3	0	2	44	avanzado
18	113632704	BERNARDITA MAGDALENA	PÉREZ	MIRANDA	Docente	31	0	6	0	2	0	39	temprano
19	169200440	FABIOLA ALEJANDREA	QUEUPUNAHUEL	PARRA	Docente	0	23	0	5	0	0	28	acceso
20	125657443	MARÍA MAGDALENA	RAIPÁN	MORALES	Docente	36	0	3	0	4	0	43	temprano
21	192316510	JAVIERA JAZMÍN	RIFFO	RIQUELME	Docente	0	28	0	2	0	0	30	inicial
22	129306734	MÓNICA ISABEL	SÁEZ	SEGURA	Docente - Coordinadora PIE	0	0	42	0	2	0	44	experto II
23	266067143	JACQUELINE DEL CARMEN	SUÁREZ		Docente	0	23	0	0	0	0	23	avanzado
24	17261924K	JOSÉ MANUEL	TRONCOSO	ZÚÑIGA	Docente	32	0	0	0	12	0	44	inicial
						289	**269**	**247**	**59**	**30**	**4**	**898**	

N°	DOCENTE A REEMPLAZAR	DOCENTE REEMPLAZO	Subv. Reg.	SEP	PIE	Total
1	GUTIÉRREZ LAGOS DAYANA LILIBETH	ESPINOZA REYES BRENDA NICOLE	0	0	44	44
2	AGUILERA FERNÁNDEZ JOHANA DANIELA	REINANTE ANTIPÁN TERESA DEL PILAR	0	0	44	44

DOCENTES ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	179652919	JOHANA DANIELA	AGUILERA	FERNÁNDEZ	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
2	152526873	CAROLINA DEISY	ARÉVALO	VIDAL	Docente	10	0	0	0	0	0	10	experto I
3	152533519	INGRID LORENA	ARRIAGADA	ARRIAGADA	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
4	84652393	JORGE PABLO	BELMAR	ACUÑA	Docente	44	0	0	0		0	44	temprano
5	155522917	SUSANA ANDREA	CAULLÁN	VERA	Docente	41	0	3	0	0	0	44	avanzado
6	179653443	CATALINA CONSTANZA	DUHALDE	CISTERNAS	Docente	21	0	0	0	8	0	29	avanzado
7	152572271	XIMENA DEL PILAR	FLÁNDEZ	TAPIA	Docente	3	0	41	0	0	0	44	avanzado
8	129916613	YENNY CRISTINA	FUENTES	OSSES	Docente	32	0	5	0	6	0	43	experto I
9	176927003	DAYANA LILIBETH	GUTIÉRREZ	LAGOS	Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	experto I
10	140788562	MAODETTE EVELIN	MALDONADO	ORTIZ	Docente	30	0	12	0	2	0	44	temprano
11	12565858K	ESTELA ANDREA	MATUS	CABRAPÁN	Docente	18	0	0	0	0	0	18	temprano
12	131585942	ANGÉLICA MARICEL	MUÑOZ	COLPIHUEQUE	Docente	38	0	3	0	2	0	43	avanzado
13	113632704	BERNARDITA MAGDALENA	PÉREZ	MIRANDA	Docente	31	0	6	0	2	0	39	temprano
14	125657443	MARÍA MAGDALENA	RAIPÁN	MORALES	Docente	36	0	3	0	4	0	43	temprano
15	129306734	MÓNICA ISABEL	SÁEZ	SEGURA	Docente	0	0	42	0	2	0	44	experto II
16	17261924K	JOSE MANUEL	TRONCOSO	ZÚÑIGA	Docente	32	0	0	0	12	0	44	avanzado
						336	0	**247**	0	**38**	0	**621**	

HORAS CONTRATA DOMITILA PINNA PARRA, PROYECCIÓN 2026				
NECESIDAD	Función/Cargo	Hrs. Contrata	Hrs. SEP	Hrs. PIE
DOCENTE DIRECTIVO	Docente	30	0	0
DOCENTE DE PÁRVULO	Ed. Párvulo	82	0	6
DOCENTE PRIMER CICLO	Docente	30	7	3
DOCENTE SEGUNDO CICLO	Docente	75	2	5
DOCENTE DIFERENCIAL	Docente	0	0	38
	TOTAL	**217**	**9**	**52**

ASISTENTES ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA 2025- 2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	15264731K	Héctor Luciano	Compayante	Antihuén	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	162970836	Karen Estefani	Valenzuela	Iriarte	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	11223182K	Edison Bernardo	Astete	Navarrete	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
4	107192050	Edith Natalia	Heitzer	Ponce	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
5	76188505	Yoselin del Carmen	Retamal	Manosalva	Administrativo	INDEFINIDO	15	29	0
6	155534958	Israel Alejandro	Navarrete	Santana	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
7	185908755	Constanza	Chepo	Villarroel	Administrativo	INDEFINIDO	0	44	0
8	155528753	Marta Isabel	Silva	Flores	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
9	144023285	Alejandra	Benavente	Flores	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
10	152318014	Lucía Aurora	Garrido	Jara	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
11	88348397	María José	Orellana	Zúñiga	Profesional (Trab. Social)	INDEFINIDO	0	44	0
12	187267838	Yénnifer Consuelo	Barrientos	Bossel	Profesional (Ter. Ocupacional)	INDEFINIDO	0	0	36
13	167941702	Karin Daniela	García	Mella	Profesional (Psicopedagoga)	INDEFINIDO	0	38	0
14	171760828	Bárbara Daniela	Sepúlveda	Maldonado	Profesional (Psicóloga)	INDEFINIDO	0	44	0
15	177270067	Gabriela Sofía	Rodríguez	Aguirre	Profesional (Fonoaudióloga)	INDEFINIDO	0	6	38
16	168710070	Manuel Alejandro	Mera	Quezada	Profesional (Informático)	INDEFINIDO	0	44	0
						TOTAL	**367**	**249**	**74**

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

ESCUELA **EGON KEUTMAN BESGEN**

DOCENTES ESCUELA EGON KEUTMANN 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	155305673	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente	24	0	0	0	2	0	26	temprano
2	105886020	VÍCTOR ANGELO	ALVARADO	CARRASCO	Docente	0	29	0	3	0	4	36	temprano
3	159996654	HELEN RUTH	ANTÍO	OLIVARES	Docente - Coordinadora PIE	0	0	0	44	0	0	44	acceso
4	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMAN	HUENUPI	Docente	21	0	0	0	2	0	23	experto I
5	173201796	VALESKA ANALÍA	CAULLÁN	VERA	Docente Directivo - Directora®	0	44	0	0	0	0	44	avanzado
6	178641824	NIBALDO ESTEBAN	CASTRO	GARRIDO	Docente	0	20	0	0	0	15	35	inicial
7	18297014K	YARIXA XIMENA	DÍAZ	CONCHA	Docente	0	0	0	42	0	0	42	avanzado
8	168152140	EGAR LEANDRO	FUENTES	HUINOLPÁN	Docente	31	0	3	0	4	0	38	avanzado
9	131573561	TATIANA CAROLINE	MARTEL	FLORES	Docente - Enc. Convivencia	44	0	0	0	0	0	44	experto I
10	18744828K	ULDA VANESA	MARTÍNEZ	VEGA	Educadora Párvulos	34	0	3	0	1	0	38	avanzado
11	162051849	ROXANA CRISTINA	MARTÍNEZ	GÓMEZ	Educadora Párvulos	30	5	0	3	0	0	38	temprano
12	186153006	VERÓNICA SOLANGE	MUÑOZ	CATRICURA	Doc. Diferencial	0	0	0	42	0	0	42	acceso
13	88553799	EGON DAGOBERTO	NIETO	MAQUEHUE	Docente	44	0	0	0	0	0	44	temprano
14	140789291	MARISOL ELVIRA	PARRA	SAN MARTIN	Doc. Diferencial	0	0	0	42	0	0	42	avanzado
15	76188505	ILDEFONSO ENRIQUE	RETAMAL	SOTO	Docente	30	0	0	0	0	0	30	inicial
16	131584245	SOLEDAD LILIANA	RUBILAR	SEPÚLVEDA	Docente	41	0	3	0	0	0	44	temprano
17	109521507	VERÓNICA ELIZABETH	SÁEZ	SÁEZ	Docente	22	0	0	0	18	0	40	temprano
18	197135107	CAMILA ARACELI	SAN MARTIN	RUIZ	Docente	0	19	0	0	0	8	27	inicial
19	127439451	MANUEL ALONSO	SÁNCHEZ	RIQUELME	Docente	30	0	0	0	0	0	30	experto I
20	176475897	PABLO ALEJANDRO	VILLA	ANDRADES	Docente - U.T.P.	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
21	152546386	DIANA IDEOLET	VILLARROEL	TIZNADO	Docente	33	0	0	0	6	0	39	avanzado
22	176844590	CAROLINA ANDREA	VILLARROEL	VILLARROEL	Docente	36	0	3	0	0	0	39	experto I
23	162059599	ELIZABETH YOHANA	YÁÑEZ	MUÑOZ	Docente	22	0	3	0	18	0	43	avanzado
						486	**117**	**15**	**176**	**51**	**27**	**872**	

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES ESCUELA EGON KEUTMANN - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	155305673	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente	14	0	0	0	0	0	14	temprano
2	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMAN	HUENUPI	Docente	21	0	0	0	2	0	23	experto I
3	168152140	EGAR LEANDRO	FUENTES	HUINOLPÁN	Docente	31	0	0	0	4	0	35	avanzado
4	131573561	TATIANA CAROLINE	MARTEL	FLORES	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
5	18744828K	ULDA VANESA	MARTÍNEZ	VEGA	Educadora Párvulos	34	0	3	0	1	0	38	avanzado
6	162051849	ROXANA CRISTINA	MARTÍNEZ	GÓMEZ	Educadora Párvulos	30	0	0	0	0	0	30	temprano
7	88553799	EGON DAGOBERTO	NIETO	MAQUEHUE	Docente	38	0	0	0	0	0	38	temprano
8	76188505	ILDEFONSO ENRIQUE	RETAMAL	SOTO	Docente	19	0	0	0	0	0	19	inicial
9	131584245	SOLEDAD LILIANA	RUBILAR	SEPÚLVEDA	Docente	35	0	3	0	0	0	38	temprano
10	109521507	VERÓNICA ELIZABETH	SÁEZ	SÁEZ	Docente	19	0	0	0	18	0	37	temprano
11	127439451	MANUEL ALONSO	SÁNCHEZ	RIQUELME	Docente	30	0	3	0	0	0	33	experto I
12	176475897	PABLO ALEJANDRO	VILLA	ANDRADES	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
13	152546386	DIANA IDEOLET	VILLARROEL	TIZNADO	Docente	32	0	0	0	6	0	38	avanzado
14	176844590	CAROLINA ANDREA	VILLARROEL	VILLARROEL	Docente	35	0	3	0	0	0	38	experto I
15	162059599	ELIZABETH YOHANA	YÁÑEZ	MUÑOZ	Docente	22	0	3	0	13	0	38	inicial
						448	**0**	**15**	**0**	**44**	**0**	**507**	

HORAS CONTRATA EGON KEUTMANN BESGEN, PROYECCIÓN 2026				
DOCENTE DIRECTIVO	Directora ®	44	0	0
EDUCADORA PÁRVULOS	Educador Párvulo	5	0	3
DOCENTE PRIMER CICLO	Docente	48	13	3
DOCENTE SEGUNDO CICLO	Docente	19	14	0
DOCENTE DIFERENCIAL	Docente	0	0	187
	TOTAL	**116**	**27**	**193**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES ESCUELA EGON KEUTMANN 2025-2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	117794636	Fresia Pamela	Gutiérrez	Vergara	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	136707639	Marco Antonio	Marín	Ramírez	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	106647585	Luisa Natalia	Mosqueira	Ortiz	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
4	129299444	Jaime Andrés	Ravanal	Venegas	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
5	136082442	Sonia Pilar	Labraña	Torres	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
6	155524170	Estefani del Pilar	Navarrete	Cisterna	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
7	155528443	Viviana	Sepulveda	Canario	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
8	184969424	Victoria Valentina	Obreque	Capiccelli	Técnico Diferencial	PLAZO FIJO	0	44	0
9	155533641	Karen Pamela	Ulloa	Ruiz	Técnico	INDEFINIDO	44	0	0
10	186932110	Ámbar Nicole	Millanao	Contreras	Profesional (Terapeuta Ocupacional)	INDEFINIDO - PLAZO FIJO	0	12	18
11	178814087	Yeiny Loreto	Sanhueza	Figueroa	Profesional (Fonoaudióloga)	INDEFINIDO	0	0	33
12	178273310	Lorena Ivone	Riffo	Delgado	Profesional (Psicóloga)	INDEFINIDO	12	20	0
13	18588015K	Óscar Andrés	Montecinos	Soto	Profesional (Psicóloga)	PLAZO FIJO	0	0	22
14		Profesional	trabajor social	trabajador social	Profesional (Trabajadora Social)	PLAZO FIJO	0	30	0
15		Profesional	Tecnico informatico	tecnico informatico	Técnico Informático	PLAZO FIJO	0	22	0
						TOTAL	364	128	73

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

LICEO BICENTENARIO **PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA**

DOCENTES LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	136096478	DAVID FERNANDO	ALCAPÁN	CORONADO	Docente Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	temprano
2	88947487	GRICELDA DEL ROSARIO	ARANEDA	MELLADO	Docente	38	0	0	0	0	0	38	acceso
3	206111089	JAVIERA SARAI	ARÉVALO	MORA	Docente Diferencial	0	0	0	44	0	0	44	inicial
4	152526873	CAROLINA DEISY	ARÉVALO	VIDAL	Docente	21	0	0	0	2	0	23	experto I
5	172000975	KATHERINE DENISSE	ARIAS	BETANCURT	Docente	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
6	167415202	YURI GERARDINE	BÁEZ	SALAZAR	Docente Diferencial	0	0	0	44	0	0	44	inicial
7	74870295	ANTONIA ELIZABETH	BARBET	STANCATTO	Docente	38	0	0	0	0	0	38	temprano
8	19556194K	JOYCCE ANDREA	BARRIENTOS	ALARCÓN	Docente	0	2	0	0	0	0	2	inicial
9	194774672	CAMILA ANDREA	BIZAMA	HUIRCÁN	Docente Diferencial	0	0	0	44	0	0	44	avanzado
10	171768578	ANA SARA	CABELLO	ESCORCIA	Docente Diferencial	0	0	42	0	0	0	42	avanzado
11	184415941	BETSY MELISSA	CALDERÓN	VELOSO	Docente Diferencial	0	0	0	44	0	0	44	acceso
12	175813632	DIEGO OSVALDO	CANALES	CHÁVEZ	Docente	0	37	0	0	0	0	37	avanzado
13	195185867	BÁRBARA YASMÍN	CARRILLO	RUBILAR	Docente Diferencial	0	0	0	35	0	0	35	inicial
14	168791615	KATHERINE JAQUELINE	CORONADO	AQUEVEQUE	Docente	0	32	0	3	0	0	35	avanzado
15	140799017	CATALINA ISABEL	DÍAZ	SOLÍS	Docente	23	0	0	0	21	0	44	avanzado
16	16634526K	KATHERINE NICOLE	DÍAZ	DÍAZ	Docente	0	39	0	3	0	0	42	avanzado
17	191985931	MATÍAS IGNACIO	DURÁN	SOTO	Docente	0	28	0	0	0	16	44	temprano
18	95501478	JOSÉ EDMUNDO	ESPINOZA	GONZÁLEZ	Docente	37	0	0	0	0	1	38	avanzado
19	117126331	MARCOS DAVID	FERNÁNDEZ	MERCADO	Docente	22	9	0	0	2	11	44	avanzado
20	121346419	CLAUDIA ANTONIA	FIGUEROA	FIGUEROA	Docente	0	29	0	3	0	8	40	avanzado
21	185909727	GERALDI REBECA	FRITZ	JARAMILLO	Docente	0	23	0	0	0	0	23	inicial
22	203658281	PABLO ENRIQUE	FUENTES	MATURANA	Docente	0	30	0	0	0	0	30	inicial
23	140450995	CARMEN GLORIA	GARCÍA	BURGOS	Docente Diferencial	0	0	0	9	0	0	9	avanzado
24	199224360	ANITA YOLANDA	GARRIDO	JELVEZ	Docente	0	38	0	3	0	0	41	inicial
25	152506244	VIVIANA GORETTI	GEEREGAT	FUENTES	Docente	30	0	0	0	0	0	30	experto II
26	91480646	JORGE EDUARDO	GONZÁLEZ	COLPIHUEQUE	Docente Directivo - Inspector	44	0	0	0	0	0	44	temprano
27	202531768	LIZBETH ALEJANDRA	HENRÍQUEZ	RIVERA	Docente	0	24	0	3	0	8	35	inicial
28	15245340K	RODRIGO ROBERTO	HUILIPANG	ANCAVIL	Docente	0	19	0	0	0	0	19	temprano
29	129905220	ERIKA JANETTE	JARA	SALGADO	Docente	41	0	0	0	0	0	41	experto I
30	155065249	FRANCISCO JAVIER	JEREZ	CARRASCO	Docente	0	31	0	1	0	12	44	inicial
31	152617976	RODRIGO GABRIEL	JIMÉNEZ	BALBOA	Docente	0	26	0	0	0	0	26	acceso
32	197137878	CÉSAR ANTONIO	LAGOS	PEÑA	Docente Diferencial	0	0	0	44	0	0	44	inicial
33	15941728K	LUIS ALBERTO	LEÓN	GUTIÉRREZ	Docente Directivo - Inspector	0	44	0	0	0	0	44	acceso
34	182110124	FELIPE	LEYTON	CARRASCO	Docente - Apoyo UTP	0	0	0	0	0	44	44	inicial
35	163359324	ALEJANDRO IGNACIO	MANCILLA	VALENZUELA	Docente - U.T.P.	40	0	0	0	4	0	44	temprano

36	10339712K	PATRICIO EDUARDO	MERA	GARCÍA	Docente	42	0	0	0	2	0	44	avanzado
37	203869703	DAMARI LISBETH	MERINO	PASMIÑO	Docente	0	0	0	0	0	30	30	inicial
38	140450995	CARMEN GLORIA	MIRANDA	ORTIZ	Docente	0	34	0	3	0	0	37	experto II
39	142204649	ELIZABETH ALEJANDRA	MORALES	GONZÁLEZ	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
40	207945862	MAXIMILIANO GUILLERMO	MUÑOZ	CONTRERAS	Docente	0	27	0	3	0	0	30	inicial
41	89180511	DANIEL MARTÍN	NOVOA	SORACCO	Docente	43	0	0	0	0	0	43	avanzado
42	192862388	ANGÉLICA MARÍA	OLIVERA	FERNÁNDEZ	Docente	0	28	0	0	0	0	28	inicial
43	152978049	IVÁN ANTONIO	OPORTO	VIDAL	Docente Directivo - Inspector	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
44	155530170	CARMEN GLORIA	ORELLANA	DURÁN	Docente	0	29	0	3	0	0	32	acceso
45	197134941	FELIPE PATRICIO	PACHECO	FERNÁNDEZ	Docente	0	40	0	3	0	0	43	inicial
46	155514590	RODOLFO HERNÁN	PÉREZ	PALMA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto II
47	171794803	KATERINNE ALEJANDRA	PINO	GUTIÉRREZ	Docente	21	0	0	0	8	0	29	temprano
48	197136227	DÉBORAH CATALINA	QUEZADA	TORO	Docente	0	20	0	0	0	10	30	inicial
49	155522364	EVELYN CRISTINA	RANIQUEO	PLASENCIA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
50	166152844	KARLA VALESKA	SALAZAR	MORENO	Docente - Enc. Convivencia	0	4	40	0	0	0	44	avanzado
51	187204003	BERTA DEL CARMEN	SALINAS	MUÑOZ	Docente	0	36	0	3	0	0	39	avanzado
52	162054236	IBANIA SOLEDAD	SAN MARTIN	FUENTES	Docente	0	29	0	3	0	0	32	temprano
53	192338816	JOHN OSVALDO	SANDOVAL	ANIAO	Docente	0	30	0	0	0	0	30	inicial
54	174244871	CARLOS ANDRÉS	SEGUEL	CONTRERAS	Docente Directivo - Director ®	0	44	0	0	0	0	44	inicial
55	155530154	DAISY ESTEPHANIA	SEPÚLVEDA	HERMOSILLA	Docente	0	33	0	0	0	0	33	inicial
56	168792034	ROMÁN ANDRÉS	SOTO	PICHILAF	Docente	0	0	0	0	0	30	30	avanzado
57	174199388	BÁRBARA STEFANY	SPORMAN	ACUÑA	Docente	0	29	0	3	0	0	32	acceso
58	136084232	LORENA ANDREA	TRONCOSO	RODRÍGUEZ	Docente Directivo - Inspectora	44	0	0	0	0	0	44	experto II
59	179059142	SCARLET JOHAN	VALDÉS	QUIJADA	Docente	0	37	0	0	0	0	37	avanzado
60	152525834	ANDREA DEL CARMEN	VARELA	WESTERMEIER	Docente	34	0	0	0	5	0	39	avanzado
61	171802350	MARY SUSANA	VÁSQUEZ	LEAL	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
62	86597314	JORGE ENRIQUE	VIDAL	CARRASCO	Docente	30	0	0	0	0	0	30	temprano
63	115790463	MIGUEL ANGEL	VIDAL	FARÍAS	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
64	157699253	DANIELA VIVIANA	VILLALOBOS	TERRAZAS	Docente	0	21	0	3	0	11	35	temprano
65	17853386K	ELENA BEATRIZ	VILLEGAS	CAMPOS	Docente - Coordinadora PIE	0	0	0	44	0	0	44	temprano
						842	**852**	**126**	**348**	**44**	**181**	**2393**	

N°	DOCENTES DE REEMPLAZO	DOCENTES A REEMPLAZAR	Subv. Reg.	SEP	PIE	Total
1	ANTÍO HERRERA MOYRA ALONDRA	CLAUDIA FIGUEROA FIGUEROA	29	0	3	32
2	MAC-IVER MORALES PAMELA ELENA	KARLA VALESKA SALAZAR MORENO	44	0	0	44
			73	**0**	**3**	**76**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	136096478	DAVID FERNANDO	ALCAPÁN	CORONADO	Docente Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	temprano
2	88749081	MÓNICA DEL	ABARA	VALENZUELA	Docente	17	0	0	0	5	0	22	experto I
3	88947487	GRISELDA DEL ROSARIO	ARANEDA	MELLADO	Docente	20	0	0	0	0	0	20	acceso
4	152526873	CAROLINA DEISY	ARÉVALO	VIDAL	Docente	19	0	0	0	0	0	19	experto I
5	172000975	KATHERINE DENISSE	ARIAS	BETANCURT	Docente	30	0	0	0	0	0	30	avanzado
6	74870295	ANTONIA ELIZABETH	BARBET	STANCATTO	Docente	38	0	0	0	0	0	38	temprano
7	171768578	ANA SARA	CABELLO	ESCORCIA	Docente Diferencial	0	0	42	0	0	0	42	avanzado
8	86287498	RUTH	DELGADO	VALDEBENITO	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
9	140799017	CATALINA ISABEL	DÍAZ	SOLÍS	Docente	23	0	0	0	21	0	44	avanzado
10	95501478	JOSÉ EDMUNDO	ESPINOZA	GONZÁLEZ	Docente	37	0	0	0	0	0	37	avanzado
11	117126331	MARCOS DAVID	FERNÁNDEZ	MERCADO	Docente	22	0	0	0	2	0	24	avanzado
12	152506244	VIVIANA GORETTI	GEEREGAT	FUENTES	Docente	30	0	0	0	0	0	30	experto II
13	91480646	JORGE EDUARDO	GONZÁLEZ	COLPIHUEQUE	Docente	44	0	0	0	0	0	44	temprano
14	129905220	ERIKA JANETTE	JARA	SALGADO	Docente	41	0	0	0	0	0	41	experto I
15	163359324	ALEJANDRO IGNACIO	MANCILLA	VALENZUELA	Docente	40	0	0	0	4	0	44	temprano
16	10339712K	PATRICIO EDUARDO	MERA	GARCÍA	Docente	26	0	0	0	2	0	28	avanzado
17	142204649	ELIZABETH ALEJANDRA	MORALES	GONZÁLEZ	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
18	89180511	DANIEL MARTÍN	NOVOA	SORACCO	Docente	43	0	0	0	0	0	43	avanzado
19	152978049	IVÁN ANTONIO	OPORTO	VIDAL	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
20	155514590	RODOLFO HERNÁN	PÉREZ	PALMA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto II
21	171794803	KATERINNE ALEJANDRA	PINO	GUTIÉRREZ	Docente	21	0	0	0	8	0	29	temprano
22	171794803	EVELYN CRISTINA	RANIQUEO	PLASENCIA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
23	131130163	RODRIGO ALBERTO	ROJAS	MORA	Docente	22	0	0	0	0	0	22	acceso
24	166152844	KARLA VALESKA	SALAZAR	MORENO	Docente	0	0	40	0	0	0	40	avanzado
25	136084232	LORENA ANDREA	TRONCOSO	RODRÍGUEZ	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto II
26	152525834	ANDREA DEL CARMEN	VARELA	WESTERMEIER	Docente	34	0	0	0	5	0	39	avanzado
27	171802350	MARY SUSANA	VÁSQUEZ	LEAL	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
28	86597314	JORGE ENRIQUE	VIDAL	CARRASCO	Docente	30	0	0	0	0	0	30	temprano
29	115790463	MIGUEL ANGEL	VIDAL	FARÍAS	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
						889	**0**	**126**	**0**	**47**	**0**	**1062**	

HORAS CONTRATA LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA, PROYECCIÓN 2026				
NECESIDAD	**Función/Cargo**	**Hrs. Contrata**	**Hrs. SEP**	**PIE**
DOCENTE DIRECTIVOS	DOCENTE DIRECTIVO	4	0	0
DOCENTE APOYO UTP Y COORDINACIÓN SEP	DOCENTE TÉC. PEDAGÓGICO	0	44	0
DOCENTE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	DOCENTE	203	3	18
DOCENTE MATEMÁTICA	DOCENTE	146	3	12
DOCENTE INGLÉS	DOCENTE	78	6	0
DOCENTE HISTORIA Y GEOGRAFÍA	DOCENTE	84	0	0
DOCENTE CIENCIAS NATURALES	DOCENTE	74	0	0
DOCENTE FILOSOFÍA	DOCENTE	44	0	0
DOCENTE ARTES MUSICALES	DOCENTE	24	0	0
DOCENTE ED. FÍSICA	DOCENTE	23	0	0
DOCENTE MAPUZUNGUN	DOCENTE	19	0	0
DOCENTE ARTES	DOCENTE	1	0	0
DOCENTES PIE	DOCENTE	0	0	373
DOCENTES SEP	DOCENTE	0	60	0
	TOTAL	**700**	**116**	**403**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA 2025 - 2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	129903155	Anselmo Alfredo	Ñancufil	Currihual	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	81894124	Miguel Ángel	Vásquez	Mercado	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	90307967	Segundo Ramón	Aguayo	Miralles	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
4	88146166	Jaime Eleacer	Ibáñez	Muñoz	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
5	11917788K	Juan Carlos	Vergara	Cariqueo	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
6	123337514	Verónica Isabel	Muñoz	López	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
7	173201710	Yosseline Macarena	Briceño	Meriño	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
8	192864860	Matías Ernesto	González	Méndez	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
9	106360235	Verónica del Carmen	Pardo	Ruz	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
10	152530714	Daniela Andrea	Bucarey	Morales	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
11	119686059	Faviela Elizabeth	Fuentes	Ibáñez	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
12	131938330	Mauricio Alejandro	Acosta	González	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
13	222789117	Benjamín Vicente	Mondaca	Lagos	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
14	135850438	Francisco Javier	Salinas	Loyola	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
15	166813700	Eduardo Andrés	Aburto	Araneda	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
16	168531060	Daniela Isabel	Muñoz	Miranda	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
17	152535856	Cinthia Mariela	Pritzke	Valenzuela	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
18	91671999	Ismenia del Carmen	Belmar	Belmar Alvarez	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
19	13815436K	Doralisa Alejandra	Huentelaf	Curilaf	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
20	91984016	Patricia Mercedes	Olivera	Bahamondes	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
21	78633582	Walter Iván	Meneses	Rosemberg	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
22	110903669	Virginia Edith	Rodríguez	Vallejos	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
23	133983872	Ruth Marlene	Manosalva	Seguel	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
24	197136839	Jahaira Irina	López	Riffo	Administrativo	INDEFINIDO	38	0	0
25	155529024	Viviana Ester	Bucarey	Morales	Administrativo	PLAZO FIJO	38	0	0
26	127431469	Celia Margot	Correa	Monsalve	Administrativo	PLAZO FIJO	38	0	0
27	152633327	Susana Carolina	Henríquez	Ruiz	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
28	155545658	Danitza Andrea	Muñoz	Villalba	Profesional (Trabajadora Social)	INDEFINIDO	22	22	0
29	155535946	Freddy Andrés	Huenumán	Lagos	Profesional (Psicólogo Educacional)	PLAZO FIJO	0	44	0
30	209407795	Dennis de la Cruz	Acuña	Colpihueque	Pofesional (Psicólogo PIE)	PLAZO FIJO	0	0	30
						TOTAL	1192	66	30

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026 LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA TÉCNICO PROFESIONAL **ANDRÉS BELLO**

DOCENTES LICEO BICENTENARIO TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	88749081	MÓNICA DEL PILAR	ABARA	VALENZUELA	Docente	16	0	0	0	0	0	16	experto I
2	152525362	JOHANA ADELA	ALDANA	OBREQUE	Ed. Diferencial	0	0	0	36	0	0	36	inicial
3	133880801	MICHAEL FERNANDO	ALMONACID	ROJAS	Docente	30	0	0	0	2	0	32	experto I
4	19556194K	JOYCCE ANDREA	BARRIENTOS	ALARCÓN	Docente	0	22	0	0	0	20	42	inicial
5	74963226	VÍCTOR PLÁCIDO	BARRERA	MACHUCA	Docente Directivo - Inspector	36	0	0	0	8	0	44	temprano
6	10425733K	CARMEN JACQUELINE	BELLO	MORA	Docente	0	18	0	0	0	0	18	acceso
7	17260076K	MARCELA ANDREA	BURGOS	SALAZAR	Docente	39	0	3	0	0	0	42	avanzado
8	80150784	CARLOS ALEJANDRO	CATRIÁN	LOBOS	Docente	44	0	0	0	0	0	44	temprano
9	197665122	CARLOS DAVID	CASTRO	CABRERA	Docente	0	27	0	1	0	0	28	inicial
10	182852619	CARLOS ALBERTO	CIFUENTES	ANTILLANCA	Docente	0	21	0	1	0	0	22	inicial
11	84788635	FERNANDO	CONTRERAS	REYES	Docente	28	1	0	1	0	2	32	avanzado
12	123347331	ROSARIO	CHAPARRO	URREA	Docente	30	5	3	0	0	0	38	experto I
13	19306101K	JUAN ALBERTO	CHÁVEZ	BARRIGA	Docente	0	36	0	0	0	0	36	inicial
14	140793299	GISLEM MAKARENA	CORTÉS	ARAVENA	Ed. Párvulos	23	16	2	0	0	2	43	avanzado
15	19991474K	JAVIER HERNÁN	CORTÉS	AHUMADA	Docente	0	30	0	0	0	0	30	inicial
16	101505685	VITALIA JACQUELINE	DONOSO	APABLAZA	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
17	159881474	TAMARA ANDREA	ESPARZA	NAVARRO	Docente Directivo - Directora ®	0	44	0	0	0	0	44	experto I
18	91671301	HUGO ANDRÉS	FLORES	SANHUEZA	Docente	32	0	0	0	0	0	32	temprano
19	127420645	MARÍA ISABEL	GUZMÁN	MONTERO	Docente - Coordinadora PIE	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
20	14488812K	VELVHETT JOHANNA	HEINZ	ÁLVAREZ	Docente	0	29	0	1	0	14	44	avanzado
21	9170224K	MARILYN GHISLAINE	LEFENDA	JELVES	Docente	43	0	0	0	0	0	43	avanzado
22	152270593	LIZBETH SORAYA	MARTÍNEZ	AVELLO	Docente	0	25	0	0	0	0	25	acceso
23	172204252	RANDOLF SLAVIAN	MARTÍNEZ	ASTETE	Docente	0	18	0	0	0	0	18	experto I
24	87818675	MARLENE ELIZABETH	MELLA	VILLEGAS	Docente	42	0	0	0	0	0	42	temprano
25	114304115	MIRTA VIRGINIA	MONTERO	MANSILLA	Docente - U.T.P.	30	0	0	0	14	0	44	experto I
26	179652315	AURORA ANGÉLICA	MORA	FILGUEIRA	Ed. Diferencial	0	0	0	41	0	0	41	acceso
27	182969958	ARIEL ISAAC	MUÑOZ	ILLESCA	Docente - Enc. Convivencia	22	0	0	0	22	0	44	inicial
28	107574697	HÉCTOR HERNÁN	MUÑOZ	VILCHES	Docente	40	0	0	0	0	0	40	inicial
29	165405765	SOLANGE ISABEL	OLIVARES	FORTON	Docente	0	43	0	0	0	0	43	avanzado
30	18588113K	KARLA DANITZA	OLIVERA	LÓPEZ	Docente	0	18	0	0	0	0	18	inicial
31	103350255	EDUARDO CARLOS	OLIVERA	ORTEGA	Docente	35	0	0	0	2	0	37	avanzado
32	88348397	MARÍA SUZANA	ORELLANA	TORRES	Docente Directivo - Inspectora	0	44	0	0	0	0	44	avanzado
33	152619278	EVELYN LORETO	PARRA	ARRIAGADA	Docente	20	0	0	0	0	0	20	avanzado
34	185881962	CAROLINA ESTEFANY	RIQUELME	SALINAS	Docente	0	1	0	41	0	0	42	inicial
35	9018704K	VÍCTOR RAMÓN	RODRÍGUEZ	BALDEVENITO	Docente Directivo - Inspector	0	44	0	0	0	0	44	avanzado
36	195284873	CAMILO ANDRÉS	SANDOVAL	LUCO	Docente	0	22	0	1	0	2	25	inicial
37	197137126	RONALD VALERIANO	TORRES	GONZÁLEZ	Docente	0	31	0	1	0	4	36	temprano
38	179059142	SCARLET JOHAN	VALDÉS	QUIJADA	Docente	0	5	0	0	0	0	5	avanzado
39	176525789	NATALY FRANCIS	VENEGAS	GALLARDO	Doc. Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
40	86597314	JORGE ENRIQUE	VIDAL	CARRASCO	Docente	5	0	0	0	4	0	9	temprano
41	15516025K	BENJAMÍN ALEJANDRO	YÁÑEZ	TECA	Docente	0	0	0	41	0	0	41	inicial
						559	500	96	165	52	44	1416	

N°	DOCENTE A REEMPLAZAR	DOCENTE REEMPLAZO	Subv. Reg.	SEP	PIE	Total
1	DONOSO APABLAZA VITALIA JAQUELINE	CAMACHO ULLOA CAMILA CONSTANZA	40	0	3	43
2	FLORES SANHUEZA HUGO	SANCHIS GONZÁLEZ FERNANDO IGNACIO	32	0	0	32
3	PARRA ARRIAGADA EVELYN LORETO	ALBORNOZ COHEN JAIME ALBERTO	18	0	0	18
4	VIDAL CARRASCO JORGE ENRIQUE	AGUAYO REYES JAVIERA CATALINA	9	0	0	9
		Total	99	0	3	102

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES LICEO BICENTENARIO TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	88749081	MÓNICA DEL PILAR	ABARA	VALENZUELA	Docente	16	0	0	0	0	0	16	experto I
2	133880801	MICHAEL FERNANDO	ALMONACID	ROJAS	Docente	30	0	0	0	2	0	32	experto I
3	17260076K	VÍCTOR PLÁCIDO	BARRERA	MACHUCA	Docente	36	0	0	0	8	0	44	temprano
4	74963226	MARCELA ANDREA	BURGOS	SALAZAR	Docente	39	0	3	0	0	0	42	avanzado
5	84788635	FERNANDO	CONTRERAS	REYES	Docente	28	0	0	0	0	0	28	avanzado
6	123347331	ROSARIO	CHAPARRO	URREA	Docente	30	0	3	0	0	0	33	experto I
7	140793299	GISLEM MAKARENA	CORTÉS	ARAVENA	Ed. Párvulos	23	0	2	0	0	0	25	avanzado
8	91671301	HUGO ANDRÉS	FLORES	SANHUEZA	Docente	32	0	0	0	0	0	32	temprano
9	127420645	MARÍA ISABEL	GUZMÁN	MONTERO	Docente - Coordinadora PIE	0	0	44	0	0	0	44	avanzado
10	9170224K	MARILYN GHISLAINE	LEFENDA	JELVES	Docente	43	0	0	0	0	0	43	avanzado
11	87818675	MARLENE ELIZABETH	MELLA	VILLEGAS	Docente	42	0	0	0	0	0	42	temprano
12	10339712K	PATRICIO EDUARDO	MERA	GARCÍA	Docente	16	0	0	0	0	0	16	avanzado
13	114304115	MIRTA VIRGINIA	MONTERO	MANSILLA	Docente - U.T.P.	30	0	0	0	14	0	44	experto I
14	182969958	ARIEL ISAAC	MUÑOZ	ILLESCA	Docente - Enc. Convivencia	22	0	0	0	22	0	44	inicial
15	107574697	HÉCTOR HERNÁN	MUÑOZ	VILCHES	Docente	40	0	0	0	0	0	40	inicial
16	103350255	EDUARDO CARLOS	OLIVERA	ORTEGA	Docente	35	0	0	0	2	0	37	avanzado
17	152619278	EVELYN LORETO	PARRA	ARRIAGADA	Docente	20	0	0	0	0	0	20	avanzado
18	152533101	TANIA PAOLA	TRONCOSO	BUSTOS	Docente	36	0	0	0	8	0	44	avanzado
19	176525789	NATALY FRANCIS	VENEGAS	GALLARDO	Doc. Diferencial	0	0	44	0	0	0	44	temprano
20	86597314	JORGE ENRIQUE	VIDAL	CARRASCO	Docente	5	0	0	0	4	0	9	temprano
						523	**0**	**96**	**0**	**60**	**0**	**679**	

HORAS A CONTRATA LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO, PROYECCIÓN 2026				
Necesidad	**Función . Cargo**	**Hrs. Contrata**	**Hrs. SEP**	**HRS. PIE**
DOCENTE DIRECTIVO	Docente Directivo	44	0	0
DOCENTE UNIDAD TÉCNICO-PEDAGÓGICO	Docente	12	0	0
DOCENTE MATEMÁTICAS	Docente	27	5	0
DOCENTE LENGUAJE	Docente	68	3	3
DOCENTE INGLÉS	Docente	5	0	0
DOCENTE EDUCACIÓN FÍSICA	Docente	22	8	0
DOCENTE CIENCIAS NATURALES	Docente	43	0	0
DOCENTE CIENCIAS DE LA CIUDADANÍA	Docente	23	4	0
DOC. HISTORIA, GEOGRAFÍA Y CS. SOCIALES	Docente	36	0	0
DOCENTE RELIGIÓN CATÓLICA	Docente	18	0	0
DOCENTE CONSTRUCCIÓN	Docente	28	2	2
DOCENTE ELECTRICIDAD	Docente	58	6	3
DOCENTE EDUCADORA DE PÁRVULOS	Docente	40	16	0
DOCENTE GASTRONOMÍA	Docente	16	0	0
DOCENTES DIFERENCIALES	Docente	2	0	159
DOCENTE DE FILOSOFÍA	Docente	18	0	0
DOCENTE DE APOYO	Docente	0	60	0
	TOTAL	**460**	**104**	**167**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES LICEO BICENTENARIO TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO 2025- 2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN									
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.	SEP	PIE
1	101195643	Héctor Edgardo	Herrera	Lagos	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
2	102464729	Esteban	Raipán	Raipán	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
3	98363718	Társila	Belmonte	Manriquez	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
4	104713777	Ariel Ubaldo	Valdevenito	Galindo	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
5	97840407	Jeannette del Carmen	Huezar	Carmen	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44	0	0
6	185880672	Raquel Elizabeth	Riffo	Catriñanco	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFENIDO	44	0	0
7	152532148	Inés Del Pilar	Aqueveque	Pilar	Auxiliar de Servicios Menores	PLAZO FIJO	44	0	0
8	90501542	Remigio Javier	Vera	Torres	Cuidador Nocturno	INDEFINIDO	44	0	0
9	119174104	Juana del Carmen	Figueroa	Carmen	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
10	152532873	Bernardita Andrea	Contreras	Contreras	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
11	84376663	Óscar Manuel	Muñoz	Santibáñez	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
12	13399288K	Susana del Carmen	Toro	Carmen	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
13	12743963K	Marcia Ivonne	Contreras	Muller	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
14	89037336	Gloria del Carmen	Morales	Opazo	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
15	155525282	Marina Giselle	Montecinos	Quilaqueo	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
16	86817233	Claudio Antonio	Díaz	Villarreal	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
17	152507534	Margot Ivonne	Arce	Vidal	Administrativo	INDEFINIDO	0	44	0
18	125657869	Yasna Alejandra	Chávez	Silva	Administrativo	INDEFINIDO	44	0	0
19	86350726	Patricia Ivett	Medina	Pérez	Profesional (Periodista)	INDEFINIDO	44	0	0
20	185879321	Gabriela Alejandra	Melo	Palma	Profesional (Fonoaudióloga)	INDEFINIDO	0	0	20
21	176954248	Katherine Johana	Allendes	Sandoval	Profesional (Psicóloga)	INDEFENIDO	0	0	30
22	19209612K	Eleazar Hernán	Figueroa	Videla	Profesional (Psicólogo	INDEFENIDO	0	44	0
23	192467942	Constanza	Huenulaf	Morales	Profesional (Trabajadora Social)	INDEFINIDO	0	30	0
						TOTAL	792	118	50

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL **WE NEPEN**

DOCENTES ESCUELA CEDI WE NEPEN 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	172914926	CAROL MAKARENA	ARCE	VALENZUELA	Docente	41	1	0	0	0	0	42	inicial
2	84652393	JORGE PABLO	BELMAR	ACUÑA	Docente Directivo - Inspector	44	0	0	0	0	0	44	temprano
3	197134534	ESTER	CONTRERAS	REYES	Docente	39	3	0	0	0	0	42	avanzado
4	86287498	RUTH	DELGADO	VALDEBENITO	Docente Directivo - Directora ®	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
5	199912747	CHRISTIAN EDUVIN	GARRIDO	VELÁSQUEZ	Docente	0	25	0	0	0	0	25	inicial
6	139200586	IVONNE ANDREA	MARINAO	NUÑEZ	Docente	0	41	0	0	0	0	41	avanzado
7	176001925	BELÉN IGNACIA	RIVEROS	MIRANDA	Docente	39	3	0	0	0	0	42	avanzado
8	18851488K	ELSA LORETO	SALAZAR	AVENDAÑO	Docente	0	39	0	0	0	0	39	inicial
9	89377900	BEATRIZ DEL PILAR	SUAZO	AVILÉS	Docente	44	0	0	0	0	0	44	acceso
10	155534796	NICOLLE ALEJANDRA	VARELA	WESTERMEIER	Docente	44	0	0	0	0	0	44	avanzado
						295	**112**	**0**	**0**	**0**	**0**	**407**	

	DOCENTE A REEMPLAZAR	DOCENTE REEMPLAZO	Subv. Reg.	SEP	PIE	Total
1	VARELA WESTERMEIER NICOLLE ALEJANDRA	CORONADO MUÑOZ JESSENIA ALEJANDRA	39	0	0	39
2	SALAZAR AVENDAÑO ELSA LORETO	OTÁROLA CEBALLOS OLGA SIBETT	39	0	0	39
		Total	**78**	**0**	**0**	**78**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES ESCUELA CEDI WE NEPEN - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	172914926	CAROL MAKARENA	ARCE	VALENZUELA	Docente	38	0	0	0	0	0	38	inicial
2	197134534	ESTER	CONTRERAS	REYES	Docente	38	0	0	0	0	0	38	avanzado
3	176001925	BELÉN IGNACIA	RIVEROS	MIRANDA	Docente	38	0	0	0	0	0	38	avanzado
4	89377900	BEATRIZ DEL PILAR	SUAZO	AVILÉS	Docente	44	0	0	0	0	0	44	acceso
5	155534796	NICOLLE ALEJANDRA	VARELA	WESTERMEIER	Docente	44	0	0	0	0	0	44	experto I
						202	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**202**	

HORAS CONTRATA C.D.I. WE NEPEN, PROYECCIÓN 2026		
NECESIDAD	**Función/Cargo**	**Hrs. Contrata**
DOCENTE EDUCADOR DIFERENCIAL	Docente aula	124
	TOTAL	**124**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES CEDI WE NEPEN 2025 - 2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN							
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	Contrato	Subv. Reg.
1	100197618	Víctor Iván	Calfunao	Ñanco	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44
2	112727078	Felipe Arsenio	Pinto	Muñoz	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44
3	115885464	Flor María	Campos	Pichilaf	Auxiliar de Servicios Menores	INDEFINIDO	44
4	135849235	María Luisa	Acuña	Campos	Administrativo	INDEFINIDO	44
5	84745006	Cristina del pilar del	Valladares	Belmar	Administrativo	INDEFINIDO	44
6	152509561	Marcela Andrea	Almonacid	Pinot	Técnico	INDEFINIDO	44
7	179653567	María Eugenia	Rocha	Plaza	Técnico	INDEFINIDO	38
8	106173451	Lucinda del	Contreras	Vidal	Técnico	INDEFINIDO	30
9	197134593	Daniela Belén	Ponce	Vásquez	Técnico	INDEFINIDO	44
10	199318187	Francisca Yohanna	Fuentes	Castillo	Técnico	INDEFINIDO	38
11	152527942	Juan Carlos	Urrea	Riffo	Técnico	INDEFINIDO	44
12	176525053	Katherine Giselle	Ulloa	Castillo	Técnico Diferencial	PLAZO FIJO	38
13	81913064	Óscar Iván	Ortega	Olivera	Monitor Taller Laboral	INDEFINIDO	10
14	174402515	Elizabeth Katherine	Riffo	Molinet	Profesional (Terapueta Ocupacional)	INDEFINIDO	23
15	199915150	Gabriela Nicol	Álvarez	Curín	Profesional (Fonoaudióloga)	INDEFINIDO	30
16	181318023	Yamilet	Manríquez	Fuentes	Profesional (Psicóloga)	INDEFINIDO	32
17	168789262	Isabel Carolina	Venegas	Arias	Profesional (Trabajadora Social)	INDEFINIDO	9
18		Terapeuta Ocupacional			Terapeuta Ocupacional	PLAZO FIJO	17
19		Técnico en parvulos			Técnico en Párvulos	PLAZO FIJO	40
						TOTAL HORAS	**657**

DOTACIÓN DOCENTE Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

ESCUELA RURALES

DOCENTES ESTABLECIMIENTOS RURALES 2025

DOCENTES						SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	15552457K	TAMARA PAULINA	MARÍN	PINCHEIRA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	28	0	3	0	13	0	44	experto I
2	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMAN	Docente Intercultural	8	0	0	0	0	0	8	temprano
3	91834723	VERÓNICA CECILIA	IGOR	CAÑOLES	Docente	30	0	3	0	8	0	41	experto I
4	199914731	DANIELA ANGÉLICA	MUÑOZ	NAVARRETE	Docente	0	0	0	44	0	0	44	inicial
5	171794803	KATERINNE ALEJANDRA	PINO	GUTIÉRREZ	Docente	0	10	0	0	0	0	10	temprano
6	17046155K	HENRY JAHIR	LAPORTE	CHÁVEZ	Docente de Aula y Encargado de Dirección	0	15	0	0	0	0	15	avanzado
7	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	6	0	0	0	0	0	6	experto I
8	124846854	MARISOL MARCELA	MARCHANT	NORAMBUENA	Docente Diferencial	0	0	0	12	0	0	12	experto I
9	131586760	ALEJANDRA SOLEDAD	ZAPATA	RIFFO	Docente	0	27	0	3	0	0	30	inicial
10	152536550	PATRICIA KATIUSCKA	MATUS	ÁGUILA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	40	0	3	0	0	0	43	inicial
11	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMÁN	Docente Intercultural	8	0	0	0	0	0	8	temprano
12	178479946	LICARAYEN SORAYA	VÁSQUEZ	PINEDA	Docente Diferencial	0	0	0	28	0	0	28	inicial
13	179653443	CATALINA CONSTANZA	DUHALDE	CISTERNAS	Docente Inglés	5	0	0	0	0	0	5	avanzado
14	9136106K	ABELINA PATRICIA	LÓPEZ	SOTO	Docente de Aula y Encargado de Dirección	41	0	3	0	0	0	44	avanzado
15	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	6	0	0	0	0	0	6	experto I
16	17046155K	HENRY JAHIR	LAPORTE	CHÁVEZ	Docente Inglés	0	5	0	0	0	0	5	avanzado
17	159870685	VIVIANA ANDREA	VÉJAR	GARCÍA	Docente Diferencial	0	0	8	0	0	0	8	avanzado
18	166334217	ÓSCAR ANDRÉS	CARRASCO	DONOSO	Docente de Aula y Encargado de Dirección	37	0	3	0	4	0	44	avanzado
19	17046155K	HENRY JAHIR	LAPORTE	CHÁVEZ	Docente Inglés	0	5	0	0	0	0	5	avanzado
20	18368325K	NICOL INYLOREN	RODRÍGUEZ	VERGARA	Docente Diferencial	0	0	0	18	0	0	18	inicial
21	93198638	LUCÍA ISABEL	ALBARRÁN	PINILLA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	35	0	3	0	0	0	38	avanzado
22	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	6	0	0	0	0	0	6	experto I
23	17046155K	HENRY JAHIR	LAPORTE	CHÁVEZ	Docente Inglés	0	5	0	0	0	0	5	avanzado
24	18368325K	NICOL INYLOREN	RODRÍGUEZ	VERGARA	Docente Diferencial	0	0	0	18	0	0	18	inicial
25	92237052	RUTH ALICIA	GONZÁLEZ	ORTEGA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	38	3	3	0	0	0	44	temprano
26	168792409	ÁNGELA NICOL	LEIVA	PANQUECO	Docente	0	30	0	0	0	0	30	inicial
27	159870685	VIVIANA ANDREA	VÉJAR	GARCÍA	Docente Diferencial	0	0	8	0	0	0	8	avanzado
28	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMAN	Docente Intercultural	8	0	0	0	0	0	8	temprano
29	168792409	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente Inglés	5	0	0	0	0	0	5	inicial
30	129909447	MARITZA DOMITILA	ANTIPICHÚN	ÁVILA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	40	0	3	0	0	0	43	avanzado
31	178479946	LICARAYEN SORAYA	VÁSQUEZ	PINEDA	Docente Diferencial	0	0	0	28	0	0	28	inicial
32	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMAN	Docente Intercultural	8	0	0	0	0	0	8	temprano
33	168792409	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente Inglés	5	0	0	0	0	0	5	inicial
						354	**100**	**40**	**151**	**25**	**0**	**670**	

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

DOCENTES ESTABLECIMIENTOS RURALES - PROYECCIÓN 2026

DOCENTES							SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS	EVALUACIÓN DOCENTE
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUNCIÓN	Establecimiento	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA		TRAMO
1	15552457K	TAMARA PAULINA	MARÍN	PINCHEIRA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	ESMERALDA	28	0	3	0	7	0	38	experto I
2	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMAN	Docente Intercultural	ESMERALDA	10	0	0	0	0	0	10	temprano
3	91834723	VERÓNICA CECILIA	IGOR	CAÑOLES	Docente	ESMERALDA	30	0	3	0	0	0	33	experto I
4	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	ESTADO DE ISRAEL	6	0	0	0	0	0	6	experto I
5	152536550	PATRICIA KATIUSCKA	MATUS	ÁGUILA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	NILCAHUIN	40	0	3	0	0	0	43	inicial
6	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMÁN	Docente Intercultural	NILCAHUÍN	6	0	0	0	0	0	6	temprano
7	179653443	CATALINA CONSTANZA	DUHALDE	CISTERNAS	Docente Inglés	NILCAHUÍN	5	0	0	0	0	0	5	avanzado
8	9136106K	ABELINA PATRICIA	LÓPEZ	SOTO	Docente de Aula y Encargado de Dirección	PU KOYAM	31	0	3	0	0	0	34	avanzado
9	159870685	VIVIANA ANDREA	VÉJAR	GARCÍA	Docente Diferencial	PU KOYAM	0	0	8	0	0	0	8	avanzado
10	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	PU KOYAM	6	0	0	0	0	0	6	experto I
11	166334217	ÓSCAR ANDRÉS EUGENIO	CARRASCO	DONOSO	Docente de Aula y Encargado de Dirección	QUESQUECHÁN	37	0	3	0	1	0	41	avanzado
12	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMAN	Docente Intercultural	QUESQUECHÁN	5	0	0	0	0	0	5	temprano
13	163182017	CRISTIAN MARCELO	CALFUMÁN	HUENUPI	Docente Intercultural	RUCAHUE	6	0	0	0	0	0	6	experto I
14	91480646	RUTH ALICIA	GONZÁLEZ	ORTEGA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	WENUY KUDAU	38	0	3	0	0	0	41	temprano
15	93198638	LUCÍA ISABEL	ALBARRÁN	PINILLA	Docente	WENUY KUDAU	35	0	3	0	0	0	38	avanzado
16	155305673	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente inglés	WENUY KUDAU	5	0	0	0	0	0	5	temprano
17	159870685	VIVIANA ANDREA	VÉJAR	GARCÍA	Docente Diferencial	WENUY KUDAU	0	0	36	0	0	0	36	avanzado
18	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMÁN	Docente Intercultural	WENUY KUDAU	6	0	0	0	0	0	6	temprano
19	129909447	MARITZA DOMITILA	ANTIPICHÚN	ÁVILA	Docente de Aula y Encargado de Dirección	WINGKUL NIGUEN	40	0	0	0	0	0	40	avanzado
20	155305673	PABLO CÉSAR	ABARCA	SEPÚLVEDA	Docente	WINGKUL NIGUEN	5	0	0	0	0	0	5	temprano
21	133970290	ANA ORFELINA	CALFIQUEO	HUAIQUIMÁN	Docente Intercultural	WINGKUL NIGUEN	6	0	0	0	0	0	6	temprano
							345	**0**	**65**	**0**	**8**	**0**	**418**	

HORAS A CONTRATA ESTABLECIMIENTOS RURALES PROYECCIÓN 2026					
NECESIDAD	**HORAS CONTRATA**	**HORAS SEP**	**HORAS PIE**	**TOTAL HORAS**	**ESTABLECIMIENTO**
Docente	10	0	0	10	ESMERALDA
Docente Diferencial	0	0	41	41	ESMERALDA
Docente Enc. Dirección	1	0	0	1	NILCAHUIN
Docente Diferencial	0	0	16	16	NILCAHUIN
Docente Enc. Dirección	41	0	0	41	RUCAHUE
Docente Mapuzungún	2	0	0	2	RUCAHUE
Docente Inglés	5	0	0	5	RUCAHUE
Docente Inglés	5	0	0	5	PUKOYAM
Docente Enc. Dirección	2	0	0	2	ESTADO DE ISRAEL
Docente	29	0	**0**	29	ESTADO DE ISRAEL
Docente Inglés	5	0	0	5	ESTADO DE ISRAEL
Docente Inglés	4	0	**0**	4	QUESQUECHÁN
Docente Diferencial	0	0	16	16	QUESQUECHÁN
Docente Enc. Dirección	1	0	0	1	WILGKUN NIGUEN
Total	**105**	**0**	**73**	**178**	

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

ASISTENTES ESTABLECIMIENTOS RURALES 2025-2026

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN						SUBVENCIÓN		HORAS PIE		HORAS SEP		TOTAL HORAS
N°	RUN	NOMBRES	APELLIDO MATERNO	APELLIDO PATERNO	FUNCIÓN	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	TITULAR	CONTRATA	
1	178814087	Yeiny	Sanhueza	Figueroa	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	10	0	0	0	10
2	179653192	Lea Tamara	Rebolledo	Antipán	Auxiliar de Servicios	30	0	0	0	0	0	30
3	181936622	Mariana Fernanda	Peña	Rubilar	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	5	0	0	0	5
4	176594101	María Teresa	Vera	Zúñiga	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	5	0	0	0	5
5	181936622	Mariana Fernanda	Peña	Rubilar	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	32	0	0	0	32
6	152527071	Viviana Aurora	Obreque	Fuentealba	Auxiliar de Servicios	22	0	0	0	0	0	22
7	176594101	María Teresa	Vera	Zúñiga	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	5	0	0	0	5
8	181936622	Mariana Fernanda	Peña	Rubilar	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	3	0	0	0	3
9	181936622	Mariana Fernanda	Peña	Rubilar	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	4	0	0	0	4
10	176594101	María Teresa	Vera	Zúñiga	Profesional (Fonoaudióloga)	0	0	5	0	0	0	5
						52	**0**	**69**	**0**	**0**	**0**	**121**

DOTACIÓN 2025 PROYECCIÓN 2026

SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES V.T.F.

SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES VTF/EDUCADORAS DE PÁRVULOS 2025						
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Función/Cargo		Subvención VTF	Total Hrs.	Establecimiento
1	CAMPOS MONTERO JOHANA HORTENCIA	**DIRECTORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
2	MELLA ANTÍO MARÍA ANGÉLICA	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
3	MIERES MOLINA ANDREA DEL PILAR	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
1	ARRIAGADA LONCOCHINO ANA ISABEL	**DIRECTORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
2	RODRÍGUEZ SILVA VANIA MINOKSI	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
1	TRONCOSO RUIZ JASMÍN DEL PILAR	**DIRECTORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
2	IGAIMÁN MUÑOZ SUSANA PILAR	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
				TOTAL	**315**	

SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES VTF/ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN						
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Función/Cargo		Subvención VTF	Total Hrs.	Establecimiento
1	MONCADA MONTECINOS ESMIRNA CONSUELO	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
2	VALDEVENITO LAVÍN MARIBET EUFEMIA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
3	GÓMEZ CONCHA JENNY EVELYN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
4	QUENA FERRADA ARLET DAMARI	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
5	BANDA OSSES ROMINA DEL PILAR	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
6	PARRA ROMERO DANIELA CONSTANZA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
7	HENRÍQUEZ BAHAMONDEZ CAROLINA DEL CARMEN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
1	MUÑOZ NAVARRETE VERÓNICA	AUXILIAR DE SERVICIOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
2	ROSAS VERGARA OLGA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
3	ARIAS MALDONADO EDELMIRA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
1	CONEJEROS VÁSQUEZ ANY JACQUELINE	AUXILIAR DE SERVICIOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
2	PÉREZ CISTERNA TAMARA ALEJANDRA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
3	OSSES ÁLVAREZ VICTORIA REGINA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
4	SANDOVAL RIVAS KATHERINNE HAYDEE	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
5	SÁEZ MARTÍNEZ ADRIANA NOEMÍ	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
6	VARELA RIQUELME PAMELA NATALIA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
7	JARA HELLWIG ELDA DEL CARMEN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
8	VERAGUA BALBOA DANIELA IVETTE	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
				TOTAL	**810**	

SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES VTF/EDUCADORAS DE PÁRVULOS PROYECCIÓN 2026						
N°	**APELLIDOS Y NOMBRES**	**Función/Cargo**	**Situación**	**Subvención VTF**	**Total Hrs.**	**Establecimiento**
1	CAMPOS MONTERO JOHANA HORTENCIA	**DIRECTORA/EDUCADORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
2	MELLA ANTÍO MARÍA ANGÉLICA	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
1	RODRÍGUEZ SILVA VANIA MINOKSI	**DIRECTORA/EDUCADORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
1	TRONCOSO RUIZ JASMÍN DEL PILAR	**DIRECTORA/EDUCADORA**	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
2	IGAIMÁN MUÑOZ SUSANA PILAR	EDUCADORA	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
				TOTAL	**225**	

SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES VTF/ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN						
N°	**APELLIDOS Y NOMBRES**	**Función/Cargo**	**Situación**	**Subvención VTF**	**Total Hrs.**	**Establecimiento**
1	VALDEVENITO LAVÍN MARIBET EUFEMIA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
2	GÓMEZ CONCHA JENNY EVELYN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
3	QUENA FERRADA ARLET DAMARI	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
4	HENRÍQUEZ BAHAMONDEZ CAROLINA DEL CARMEN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
	AUXILIAR DE SERVICIOS	AUXILIAR DE SERVICIOS	PLAZO FIJO	SÍ	45	CORAZÓN CONTENTO
1	MUÑOZ NAVARRETE VERÓNICA	AUXILIAR DE SERVICIOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
2	ROSAS VERGARA OLGA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
3	ARIAS MALDONADO EDELMIRA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
	TÉCNICO EN PÁRVULOS	TÉCNICO EN PÁRVULOS	PLAZO FIJO	SÍ	45	GOTITAS DE AMOR
1	CONEJEROS VÁSQUEZ ANY JACQUELINE	AUXILIAR DE SERVICIOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
2	PÉREZ CISTERNA TAMARA ALEJANDRA	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
3	SÁEZ MARTÍNEZ ADRIANA NOEMÍ	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
4	JARA HELLWIG ELDA DEL CARMEN	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
5	VERAGUA BALBOA DANIELA IVETTE	TÉCNICO EN PÁRVULOS	INDEFINIDO	SÍ	45	COLOR ESPERANZA
				TOTAL	**630**	

DOTACIÓN DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

2025 PROYECCIÓN 2026

FUNCIONARIOS ÁREA ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL 2025-2026				
N°	NOMBRE	TIPO CONTRATO	CARGO	HORAS
1	ABURTO MONTECINOS KATHERINE ANTONELLA	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADA DE REMUNERACIONES	44
2	ARELLANO POBLETE MAILIN DEL PILAR	CÓDIGO DEL TRABAJO	COORDINADORA UNIDAD TÉCNICO PEDAGÓGICA	44
3	YÉSSICA PATRICIA ARRIAGADA CASTRO	CÓDIGO DEL TRABAJO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO OFICINA PARTES	44
4	BANDA PINTO GLADYS MARGOT	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO ADQUISICIONES	44
5	CASTILLO ULLOA ERMIN GABRIEL	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADO DE UNIDAD OPERATIVA	44
6	CASTRO ACUÑA RONALDO IVÁN	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO UNIDAD OPERATIVA-ELÉCTRICO AUTORIZADO	44
7	COLILLANCA COLILLANCA DANIEL EDUARDO	CÓDIGO DEL TRABAJO	MAESTRO CARPINTERO	44
8	ERRÁZURIZ HENRÍQUEZ ANGÉLICA MARÍA	CÓDIGO DEL TRABAJO	JEFA RECURSOS HUMANOS	44
9	FERNÁNDEZ BRAVO JUAN CARLOS	CÓDIGO DEL TRABAJO	CONDUCTOR	44
10	FERRADA PLAZA CÉSAR ANDRÉS	CÓDIGO DEL TRABAJO	CONDUCTOR	44
11	GUTIÉRREZ DURÁN ROLANDO ULISES	CÓDIGO DEL TRABAJO	MAESTRO CARPINTERO	44
12	JARA ESTROZ MIGUEL ÁNGEL	CÓDIGO DEL TRABAJO	MAESTRO CARPINTERO	44
13	MARDONES ROCHA ALEX ORLANDO	CÓDIGO DEL TRABAJO	CONDUCTOR	44
14	MARÍN PINEDA JORGE MARCELO	TITULAR / ESTATUTO DOCENTE	ENCARGADO DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN	44
15	MARTÍNEZ SEPÚLVEDA EDUARDO ENRIQUE	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADO DE REMUNERACIONES	44
16	MELLA BERMÚDEZ MEIBOL ELIZABETH	CÓDIGO DEL TRABAJO	GESTOR RECURSOS HUMANOS	44
17	MILA MARTÍNEZ BRYAN ENRIQUE	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO EXTRAESCOLAR ÁREA DE DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN	44
18	MORALES FERNÁNDEZ ERWIN MARCELO	CÓDIGO DEL TRABAJO	CONDUCTOR Y ENCARGADO DE BODEGA	44
19	MORENO BURGOS CÉSAR MANUEL	CÓDIGO DEL TRABAJO	JEFE DE FINANZAS	44
20	OVANDO ERRÁZURIZ EVELYN PATRICIA	CÓDIGO DEL TRABAJO	COORDINADORA INCLUSIÓN ESCOLAR	30
21	PACHECO FERNÁNDEZ MACARENA GIOVANNA	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO ADQUISICIONES	44
22	QUEZADA ARZOLA ANA MARÍA	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADA TRAMITACIÓN LICENCIAS MÉDICAS	44
23	RIQUELME VILLARROEL CARLOS PATRICIO	CÓDIGO DEL TRABAJO	ASISTENTE EJECUTIVO SOSTENEDOR	44
24	RIVERA LORCA JORGE ANDRÉS	CÓDIGO DEL TRABAJO	ARQUITECTO ENCARGADO DE INFRAESTRUCTURA E I.T.O.	44
25	SÁEZ FUENTES ÓSCAR ALEXIS	CÓDIGO DEL TRABAJO	MAESTRO CARPINTERO	44
26	SALINAS MARDONES SARA BETSABÉ	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO ADQUISICIONES	44
27	SEIFFERT SALGADO MARIO ARTURO	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADO SEGUIMIENTO EJECUCIÓN DE PROYECTOS, RENDICIONES Y TRANSPARENCIA	44
28	SILVA GAETE LUIS EDGARDO	CÓDIGO DEL TRABAJO	APOYO COORD. EXTRAESCOLAR Y UNIDAD OPERATIVA	44
29	SILVA GONZÁLEZ VALERIA DEL PILAR	CÓDIGO DEL TRABAJO	GESTOR RECURSOS HUMANOS	44
30	SOTO BELMAR MARCELA ANDREA	TITULAR /ESTATUTO DOCENTE	DIRECTORA ®	44
31	TAPIA MALDONADO VERÓNICA JEANNETTE	CÓDIGO DEL TRABAJO	JEFA DE ADQUISICIONES SEP	44
32	URIBE VEGA ÓSCAR FELIPE	CÓDIGO DEL TRABAJO	ENCARGADO DE CONCILIACIONES BANCARIAS	44
33	VERGARA CABELLO FERNANDO EZEQUIEL	TITULAR /ESTATUTO DOCENTE	DOCENTE ENCARGADO DE CONVIVENCIA ESCOLAR Y PROGRAMA HPV	44
34	ROLANDO ULISES GUTIÉRREZ DURÁN	CÓDIGO DEL TRABAJO	MAESTRO CARPINTERO	44
			TOTAL HORAS	**1482**

4.2 NÓMINAS DE BENEFICIARIOS INCENTIVO RETIRO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN LEY N° 20.964

Nómina de Beneficiarios Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2019

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Liceo Politécnico A. Bello	7,056,593-5	José Custodio Aburto Krol	2017	Finalizado	2019	Indemnizados septiembre 2022
DAEM	8,030,387-4	Audilia Luisa Miranda Vásquez	2018	Finalizado	2019	Indemnizados septiembre 2022
Escuela Alborada	7,437,000-4	María Nora Rojas Godoy	2017	Finalizado	2019	Indemnizados septiembre 2022
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	6,413,861-8	Juan Alfredo Soto García	2018	Finalizado	2019	Indemnizados septiembre 2022
Escuela Alborada	6,652,140-0	Mónica Mercedes Umanzor Carrasco	2018	Finalizado	2018	Indemnizados septiembre 2022
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,055,246-7	Nelly Julia Venegas Muñoz	2017	Finalizado	2019	Indemnizados septiembre 2022

Nómina de Beneficiarios Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2020

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Egon Keutmann	7,918,523-k	Rosa Marcianita Arriagada Inzulza	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Alborada	6,477,445-k	Víctor Osvaldo Becerra Jara	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Araucarias	6,786,327-5	Juan Antonio Díaz González	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Araucarias	6,786,329-1	Hugo Patricio Jara Figueroa	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Egon Keutmann	8,414,294-8	Flor María Oñate Cares	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,781,665-6	Liliana del Carmen Sandoval Gallegos	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023

Egon Keutmann	7,243,431-5	Manuel Florencio Soto Portuze	2019	Finalizado	2020	Indemnizados agosto 2023
Alborada	7,463,690-k	Egon Arcángel Velásquez Hertwitt	2019	Finalizado	2019	Indemnizados agosto 2023

Nómina de Beneficiarios Preferentes Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2021

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Liceo Politécnico A. Bello	9,106,052-3	María Soledad Blanco Lamoza	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024
Domitila Pinna Parra	8,149,966-7	Irene Yanett Castro Herrera	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,215,167-2	Bernardita Elena Fernández Muñoz	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,888,127-3	Ruth Mariana Melo Contreras	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,137,076-1	Marta Rebeca Paredes Ortiz	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	7.638.554-8	Patricia Viviana Sáez Celedón	2020	Finalizado	2021	Indemnizados agosto 2024

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2022

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Alborada	8,679,607-4	María Soledad Águila Peña	2022	Beneficiario	2023	A la espera de transf.de recursos
Daem	7,265,536-2	René Castillo Hernández	2022	Beneficiario	2023	Indemnización nov. 2025
Araucarias	9,551,502-1	Ohemia Elizabeth González Bernal	2022	Beneficiario	2023	A la espera de transf.de recursos

Araucarias	7,945,979-8	María Elena Jiménez Salinas	2022	Beneficiario	2023	Indemnización nov. 2025
Alborada	8,522,307-0	Cristina del Carmen Leiva Silva	2022	Beneficiario	2023	A la espera de transf.de recursos
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8,189,412-4	Miguel Ángel Mercado Vásquez	2022	Beneficiario	2023	Indemnización nov. 2025
Alborada	9,998,139-3	Amanda Mireya Pineda Rivera	2022	Beneficiario	2023	A la espera de transf.de recursos
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	7,863,358-1	Walter Iván Rosemberg Meneses	2022	Beneficiario	2023	Indemnización nov. 2025
Daem	9,841,635-6	Verónica Jeanette Tapia Maldonado	2022	Beneficiario	2023	A la espera de transf. de recursos

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2023

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación
Araucarias	8.412.554-7	Ramiro Eugenio Manqui Reinante	2023	Preferente

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2024

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	8.814.616-6	Jaime Eleacer Muñoz Ibáñez	2024	Postulando
Domitila Pinna Parra	10.719.205-0	Edith Natalia Ponce Heitzer	2024	Postulando
Liceo Bicentenario T.P.A.B.	9.836.371-8	Társila Ildegardis Manríquez del Monte	2024	Postulando

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Asistentes de la Educación Ley N° 20.964 - Año 2025

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación
CEDI We Nepen	8.474.500-6	Cristina del Pilar Belmar Balladares	2025	Postulando
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	9.167.199-9	Ismena del Carmen Belmar Álvarez	2025	Postulando
Liceo Bicentenario P.A.H.C.	9.030.796-7	Segundo Ramón Miralles Aguayo	2025	Postulando
Liceo Bicentenario T.P.A.B.	8.903.733-6	Gloria del Carmen Opazo Morales	2025	Postulando
Escuela Araucarias	11.006.039-4	María Eugenia Salazar Díaz	2025	Postulando
Liceo Bicentenario T.P.A.B.	9.050.154-2	Remigio Javier Torres Vera	2025	Postulando

Nómina de Beneficiarios Incentivo Retiro Profesionales de la Educación Docente Ley N° 20.976 - Año 2020

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Liceo Politécnico A. Bello	8,372,144-8	Clara Petronila Molina Reyes	2019	Beneficiaria	2020	Indemnizado marzo 2024
Araucarias	8,471,607-3	Gisela Marlene Soto Burgos	2020	Beneficiaria	2020	Indemnizado marzo 2024

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Profesionales de la Educación Docentes Ley N° 20.976 - año 2021

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Estado
Araucarias	8,8980524-9	Elsa de Lourdes Figueroa Cea	2021	Beneficiaria	2024	Indemnizado marzo 2025
Alborada	9,012,706-3	Trinidad Pardo Briones	2021	Beneficiaria	2024	Indemnizado marzo 2025
Alborada	9,012,706-3	Patricia Inés Solís Guíñez	2021	Beneficiaria	2024	Indemnizado marzo 2025
Liceo Politécnico A. Bello	8,096,690-7	María Magdalena Zúñiga Winez	2021	Beneficiaria	2024	Indemnizado marzo 2025

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Profesionales de la Educación Docentes Ley N° 20.976 - año 2022

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Ben. De cupos proceso
Araucarias	7.265.536-2	Fresia de las Mercedes Araneda Cuadra	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Alborada	7.376.878-0	Rodolfo Enrique Araneda Rubio	2022	Beneficiario	2024	A la espera de transf.de recursos
Liceo Bicentenario	7.487.029.5	Antonia Barbet Stancatto	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Araucarias	7.279.381-1	Ana Figueroa Méndez	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Araucarias	7.908.921-4	Rayen Millanao Antilef	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Araucarias	9.188.660-2	Adriana Veloso Frederichsen	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Profesionales de la Educación Docentes Ley N° 20.976 - año 2023

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Ben. De cupos proceso
Alborada	9.210.206-8	Patricia Ximena Cid Vejar	2023	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Alborada	9.268.902-6	Marcia Voisier Fernández	2023	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos
Rucahue	9.319.863-8	Lucía Isabel Albarrán Pinilla	2022	Beneficiaria	2024	A la espera de transf.de recursos

Nómina de Postulantes Incentivo Retiro Profesionales de la Educación Docentes Ley N° 20.976 - año 2024

Establecimiento	Rut	Nombre Funcionario	Año Postulación	Estado Postulación	Ben. De cupos proceso	Ben. De cupos proceso
Alborada	8.894.748-7	Gricelda del Rosario Araneda Mellado	2024	Postulación	2024	Postulando
Araucarias	8.761.386-0	René Fernando Beltrán Lagos	2024	Postulación	2024	Postulando
Wenuy Kudau	9.223.705-2	Ruth Alicia González Ortega	2024	Postulación	2024	Postulando
Pu Koyam	9.136.106-k	Abelina Patricia López Soto	2024	Postulación	2024	Postulando
CEDI We Nepen	8.937.790-0	Beatriz del Pilar Suazo Avilés	2024	Postulación	2024	Postulando

AJUSTES AL RECURSO HUMANO

En el marco de la revisión de la dotación docente, asistentes de la educación, personal VTF y área Administrativa del DAEM, se proyecta un ajuste del recurso humano. EN el caso de los docentes, estos se encuentran afectos a la ley 19.070 y sus modificaciones de acuerdo a las causales establecidas en el artículo 72 de acuerdo a las disposiciones establecidas en el artículo 22 en sus respectivos numerales dependiendo de cada uno de los casos expuestos; los Asistentes de la Educación a la Ley 21.109 artículo 8vo transitorio; personal VTF y personal Administrativo DAEM Código del Trabajo.

RBD	6304-5	NOMBRE	ESCUELA ALBORADA									
CURSOS PROYECTADOS	27	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Pre Kinder - Kinder Sin JEC/ 1ro a 8vo Básico con JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	PRE KINDER A 8 VO BÁSICO					
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA					
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**DATOS PIE 2025**	**NEET**	**NEEP**	**TOTAL ESTUDIANTES PIE**	**PROFESIONAL DIFERENCIAL**	**OTROS PROFESIONALES**	
	860	860	825	776	690		139	38	177	13	6	

DOCENTES 2025

	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	75	2872	1330	507	4	176	9	388	319	73	164	474

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025

	N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
		TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	54	1962	275	42	1780	12	457	1352	194	231	81	379	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5	Docente - Educadora de Párvulos	
2	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	

3	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5	Docente - Educadora de Párvulos	
4	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
5	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
6	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
7	33	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
8	7	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
9	33	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
10	6	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5	Docente - Educadora de Párvulos	
11	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
12	36	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
13	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
14	30	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5	Docente - Educadora de Párvulos	
15	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
16	2	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
17	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
18	33	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
19	30	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
20	30	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
21	35	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
22	44	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
23	40	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
24	30	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
25	33	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
26	40	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
27	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	ACUÑA ESPINOZA CAROLINA ANDREA	**RUN**	13.730.714-6
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 14 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 Y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión, el año 2025 no se encuentra atendiendo el currículum de pre básica por la sobredotación del mismo nivel, lo que obligó al establecimiento a generar un cambio de fondo de 30 horas de la Subvención regular a la SEP para que pudiese generarse un apoyo a CRA del establecimiento, y otorgarle tareas y funciones a la educadora, sin embargo, esto implicó que la escuela vea mermado el plan de mejoramiento educativo para mantener el Recurso Humano vigente en su remuneración, el cual no es requerido de acuerdo a su nombramiento como Educadora de Párvulos, ya que el establecimiento tiene 8 educadoras y 2 NT1 y 2 NT2 con una capacidad de 25 estudiantes por curso, es decir, se cuenta con el doble de educadoras que requiere el establecimiento para funcionar. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

Escuela Alborada durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	ALVEAR JAQUE DANIELA VIVIANA	**RUN**	15.552.936-9
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 06 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	30 horas Subv. Reg 05 horas SEP 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión tiene 6 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 01 hora para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	BAEZA RUBILAR RUTH JOAHANA	**RUN**	13.584.651-1
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 06 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	30 horas Subv. Reg 02 horas SEP 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 04 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión tiene 6 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 04 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	CONEJEROS VEGA OLGA MAGDALENA	**RUN**	15.552.769-2
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 06 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	30 horas Subv. Reg 05 horas SEP 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 6 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 01 hora para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

5	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	ESPARZA ESPARZA CAMILO ANDRÉS	**RUN**	17.170.974-1
	HORAS 2025	23 horas Subv. Reg. 18 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	23 horas Subv. Reg. 14 horas SEP 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 04 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El docente en cuestión tiene 18 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 04 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

6	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	GARRIDO MUENA SANDRA MAGDALENA	**RUN**	15.146.445-9
	HORAS 2025	34 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	33 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión tiene 34 horas titulares de Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de religión de primer ciclo básico. El establecimiento cuenta con 11 cursos para el año 2026, donde el plan de estudio indica dos horas de religión, lo que sumaría un total de 22 aula. A su vez, la docente ejecutará un taller como parte de la JEC de 4 horas, generándose un excedente de 01 hora. El establecimiento cuenta con más del 80% de alumnos prioritarios, por lo tanto, la proporción de la jornada laboral de la docente se rige por el artículo 4to transitorio de la ley 20.903, con una proporción del 60/40 de su jornada laboral, por lo tanto, 26 horas de aula corresponden a 33 horas de contrato.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

7	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	MARTÍNEZ SCHEHING CAROLA ALEJANDRA	**RUN**	13.520.395-5
	HORAS 2025	33 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 33 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 33 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 33 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

NOMBRE ESTABLECIMIENTO	ESCUELA ALBORADA		**RBD**	6304-5
NOMBRE FUNCIONARIO	MOLINA TORRES LEANDRO ARIEL		**RUN**	15.553.460-5
HORAS 2025	35 horas Subv. Reg 3 horas SEP		**HORAS 2026**	34 horas Subv. Reg.
HORAS A SUPRIMIR	3 horas SEP/01 hora contrata Subv. Reg.			
CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5 Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.			

FUNDAMENTACIÓN

8

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
El docente en cuestión tiene 3 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 03 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

9	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	OPAZO AGUILERA YASMÍN ANGÉLICA	**RUN**	15.553.208-4
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 03 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	33 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 30 horas titulares Subvención Regular y 03 horas titulares PIE al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 30 horas Subvención Regular para el año 2026, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el gasto en recurso humano de acuerdo a lo persivido por Subvención Regular, asumiendo que las horas realizadas por la docente en la asignatura de Historia y Geografía en 3° y 4° año básico, durante el año 2025 serán asumidas por otra docente titular. Las 03 horas PIE deberán ser suprimidas para el año 2026, entidiendo que por normativa deben ser otorgadas a los docentes que realizan la asignatura de Lenguaje y Matemática.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

10	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	OSMAN MENDOZA MABEL MUNIRA	**RUN**	12.565.908-K
	HORAS 2025	38 horas Subv. Reg	**HORAS 2026**	32 horas subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	6 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La educadora de parvulos en cuestión tiene 38 horas titulares Subvención Regular año 2025, de acuerdo a la reorganización del nivel parvulario para el año 2026, y por la baja matrícula, sobretación del mismo nivel se requiere la supresión de 06 horas de Subvención Regular para la atención del Plan de Estudio del respectivo
nivel educativo. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.
Escuela Alborada durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento

11	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	PÉREZ ULLOA VIVIANA PAOLA	**RUN**	13.729.134-7
	HORAS 2025	22 horas Subv. Reg. 22 horas SEP	**HORAS 2026**	22 horas Subv. Reg. 18 horas SEP
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 04 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

Fundamentación

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 22 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 04 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

12	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	ROBLES FUENTES LOURDES YESENIA	**RUN**	18.297.189-8
	HORAS 2025	18 horas Subv. Reg. 23 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	18 horas Subv. Reg./23 horas SEP/03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

Fundamentación

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión tiene 18 horas titulares Subvención Regular, 23 horas titulares SEP, 03 horas titulares PIE al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 18 horas Subvención Regular para el año 2026, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el gasto en recurso humano de acuerdo a lo persivido por

Subvención Regular, asumiendo que las horas realizadas por la docente durante el año 2025 serán asumidas por otra docente titular. Las 03 horas PIE deberán ser suprimidas para el año 2026, entidiendo que por normativa deben ser otorgadas a los docentes que realizan la asignatura de Lenguaje y Matemática.

Junto a ello, la docente en cuestión tiene 23 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir las 23 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

13	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA		**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	SAN MARTÍN CASTILLO ANDREA PATRICIA		**RUN**	9.727.884-9
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg. 03 horas PIE		**HORAS 2026**	30 horas Subv. Reg 02 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora PIE			
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5			

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La educadora de parvulos en cuestión tiene 3 horas PIE titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 01 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2026 producto de la baja matricula en el nivel parvuario, y de acuerdo al porcentaje en el items de RRHH, que sobrepada lo percivido, el año 2026 no habrá Programa de Integarción en nivel parvulario. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

14	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	TORRES CEBALLOS VALERIA DEL CARMEN	**RUN**	17.199.911-1
	HORAS 2025	26 horas Subv. Reg 04 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La educadora de parvulos en cuestión, el año 2025 es titular de 26 horas Subvención Regular, 04 horas SEP, lo cual no será requerido de acuerdo a su nombramiento como Educadora de Párvulos, ya que el establecimiento tiene 8 educadoras y 2 NT1 y 2 NT2 en funcionamiento, es decir, se cuenta con el doble de educadoras que requiere el establecimiento para funcionar. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

Escuela Alborada durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

15	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	VÉJAR CARRASCO ROGIDIO ANDRÉS	**RUN**	17.965.387-7
	HORAS 2025	36 horas Subv. Reg. 02 horas SEP	**HORAS 2026**	36 horas Subv. Reg. 01 hora SEP
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
El docente en cuestión tiene 3 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 01 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

16	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	VENEGAS GUERRERO TATIANA FELIRI	**RUN**	13.584.839-5
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg 06 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	30 horas Subv. Reg. 04 horas SEP 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 02 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 06 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 02 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

17	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	ZÚÑIGA JARA EDGARDO PATRICIO	**RUN**	15.553.044-8
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	41 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El docente en cuestión tiene 41 horas titulares de Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Matemática. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, el docente le queda como excedente 03 hora, las cuales no se requieren. El establecimiento cuenta con más del 80% de alumnos prioritarios, por lo tanto, la proporción de la jornada laboral del docente se rige por el artículo 69 y 80, DFL N°1/1996. Esta administración, además se ve impedida de generar destinación de estas horas excedentes debido a que el resto de los establecimientos tiene docentes titulares o se encuentra en situaciones similares a Escuela Alborada.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:…j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes. El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

18	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	BAHAMONDE TÉLLEZ FRANCIS NICOLE	**RUN**	18.104.014-9
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas Subv. Reg./03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio como docente generalista año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, las asignaturas pasaran a ser cubiertas por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular y a las 03 horas PIE.			

19	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	CONEJEROS CONTRERAS TATIANA ANDREA	**RUN**	20.302.638-2
	HORAS 2025	30 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La educadora diferencial en cuestión tiene 30 horas PIE para la atención en educación parvularia año 2025. De acuerdo al plan de estudio en el nivel parvulario, habrá una reorganización por la baja matrícula para elaño 2026 no habrá atención del Programa de Integración Escolar.			

20	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	HUENUQUEO LIENQUEO BLANCA EDITH	**RUN**	13.837.495-5
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Religión Evangélica año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasara a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular.			

21	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	MATURANA MADRIS KATHERINE ALENA	**RUN**	16.752.367-6
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg. 02 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas subv. reg./02 horas SEP/03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y,cconsecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hacecnecesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular, 03 horas PIE, 02 horas SEP para atender el plan de estudio generalista año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, las asignaturas pasaran a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente y se encontrataba con post natal. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad al total de sus horas.			

22	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	MEDINA ROJAS GABRIEL ALEJANDRO	**RUN**	20.744.450-2
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg. 14 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas Subv. Reg./14 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Ed. Física año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasara a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular. Las 14 horas SEP tampoco serán requeridas, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.			

23	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	PAINEPE RAINAHUEL DANIEL ORLANDO	**RUN**	16.563.247-8
	HORAS 2025	37 horas Subv. Reg. 03 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	37 horas Subv. Reg./ 03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión tiene 37 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Mapuzungun año 2025, 03 horas SEP. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasara a ser cubierta por otro perfil, el docente en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Alborada, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

24	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	PARRA RUBILAR LUCÍA YOLANDA	**RUN**	8.885.488-8
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Religión Católica año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasara a ser cubierta por otro perfil, la docente en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Alborada, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

25	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	RIVERA JARAMILLO ERIKA SOLEDAD	**RUN**	10.867.484-9
	HORAS 2025	33 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	33 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El docente en cuestión tiene 33 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir las 33 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

26	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	DELGADILLO D´ ANGELO FRANCESCA MABEL	**RUN**	15.424.201-5
	HORAS 2025	40 horas PIE	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	40 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Alborada, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

27	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ALBORADA	**RBD**	6304-5
	NOMBRE FUNCIONARIO	RIVERA MARTÍNEZ RODRIGO SEBASTIÁN	**RUN**	15.253.228-8
	HORAS 2025	33 horas Subv. Reg/ 05 horas SEP	**HORAS 2026**	33 subv. Reg/1 hora SEP
	HORAS A SUPRIMIR	4 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Alborada el año 2021 tenía una matrícula de 860 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 860 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 825 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 776 estudiantes; y el año 2025 690 estudiantes. Respecto de esos 690 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $140.031.397.- (Ciento cuarenta millones treinta y un mil trescientos noventa y siete) pesos por concepto de asistencia media el costo de planilla mensual de recurso humano es de $194.921.833.- (Ciento noventa y cuatro millones novecientos veintiún mil ochocientos treinta y tres) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión tiene 5 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 04 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 85% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:…j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

RBD	11472-3	NOMBRE	ESCUELA ARAUCARIAS								
CURSOS PROYECTADOS	10	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Pre Kinde - Kinder - 1ro a 8vo Básico con JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	PRE KINDER A 8 VO BÁSICO				
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE	NEET	NEEP	Educadores Diferenciales		Otros Profesionales
	258	258	309	269	246		62	33	7 educadores		3 profesionales

DOCENTES												
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	35	1366	755	164	3	132	4	86	93	0	222	132

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN													
	N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
		TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	27	1134	0	22	928	5	206	734	0	122	0	278	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	9	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
2	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Diferencial	
3	30	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
4	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Educadora de Párvulos	
5	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Diferencial	
6	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Diferencial	
7	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Diferencial	
8	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
9	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
10	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Educadora de Párvulos	
11	44	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
12	22	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
13	44	Asistente de la Educación	Art. 8vo transitorio a) - Ley 21.109.	Técnico en Párvulos	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	ALVEAR ZAPATA JEANETTE DEL CARMEN	**RUN**	10.588.602-0
	HORAS 2025	40 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	31 horas Subv. Reg. 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 09 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión fue destinada desde Escuela Rural Lumaco Sur a Escuela Araucarias con una carga de 43 horas el año 2024 no siendo requerida por el establecimiento. El equipo directivo le asignó funciones docentes para atender el plan de estudios de matemática de algunos cursos e historia de acuerdo a lo que permitía la factibilidad del establecimiento con el personal existente, sin embargo, las horas que requiere el establecimiento no logran cubrir la totalidad del horario con la que fue trasladada teniendo un excedente de 09 horas para el año 2026.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial...situación que le acontece a la docente Alvear Zapata.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	ARRIAGADA TORO KARINA FERNANDA	**RUN**	17.965.250-1
	HORAS 2025	44 horas PIE	**HORAS 2026**	41 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 44 horas PIE titulares, de las cuales se suprimirán 03 horas PIE. La supresión de horas PIE asignadas a la educadora diferencial se fundamenta en una reorganización del recurso humano del establecimiento, conforme a las necesidades actuales de los estudiantes y la optimización de recursos.
Durante el presente año escolar, se ha evidenciado una disminución en la matrícula de estudiantes lo cual ha generado una menor demanda de atención especializada, lo que se traduce en una disminución del número de horas profesionales requeridas para la implementación efectiva del Programa de Integración Escolar.
Lo anterior, responde a una adecuación en la implementación de los apoyos, reorganizando los cupos disponibles para el año próximo, según lo establecido en el D.S. N°170/2009, manteniendo los apoyos mediante la redistribución de atenciones dentro del equipo.
La presente medida se fundamenta en el marco de lo dispuesto en el Decreto Exento N° 170 de 2009 del Ministerio de Educación, que regula el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar (PIE) y la determinación de los alumnos beneficiarios de subvención para educación especial.
De acuerdo con el artículo 87 del citado decreto "Los establecimientos en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna deberán disponer de un mínimo de 10 horas cronológicas semanales de apoyo de profesionales o recursos humanos especializados, por grupos de no más de 5 alumnos por curso."
Asimismo, el artículo 89 dispone que "Se deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al apoyo de estudiantes, espacios de planificación, planificación en conjunto, entre otros."
Ambos preceptos establecen que la asignación de horas profesionales PIE debe responder directamente a la cantidad de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrados y con decreto vigente, así como a la organización interna de los apoyos y tiempos de planificación pedagógica.
Por tanto, el número de horas asignadas a los profesionales especialistas no constituye un parámetro fijo, sino que debe ajustarse proporcionalmente a la cantidad de estudiantes beneficiarios y a la estructura pedagógica definida por el establecimiento, conforme a la normativa del programa y a las orientaciones técnicas del Ministerio de Educación.
La disminución de 03 horas PIE, de acuerdo a lo aquí señalado, se generará a la totalidad de las educadoras diferenciales.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	BELTRÁN LAGOS RENÉ FERNANDO	**RUN**	8.761.386-0
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 30 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
El docente en cuestión fue destinado desde Escuela rural de Quesquechán a Escuela Araucarias con 30 horas cronológicas, no siendo requerido por el establecimiento para el año 2026. Dada la alta cantidad de docentes en el establecimiento no existe la posibilidad técnica de otorgarle atención al plan de estudio. Además, financieramente no puede existir un cambio de fondo a la SEP, ya que el establecimiento normativamente debe dar cumplimiento a su plan de mejoramiento educativo.
El equipo directivo le asignó funciones docentes para apoyar eventuales reemplazos, y de no contar con ello, apoya otras labores que no son requeridas en el establecimiento, transformándose en un excedente de horas dada la alta titularidad de docentes del establecimiento.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial…situación que le acontece al docente Beltrán Lagos.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:…j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal.
En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	CARRASCO NEIRA SANDRA LETICIA	**RUN**	
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg. 14 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 30 horas Subv. Reg. y 14 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión, el año 2024 fue destinada desde Escuela Alborada a Escuela Araucarias a cumplir funciones similares como Educadora de Párvulos.
Para el año 2026, el sector de Educación Parvularia, por baja matrícula en los niveles NT1 y NT2 se dará una reestructuración de dichos niveles argumentándose bajo la lógica del artículo 22 de la 19.070 numeral 1 Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna; y numeral 2.- Modificaciones curriculares, pasando de tener 2 NT1 y 2 NT2 el año 2025, proyectando para el año 2026 1 NT1 y 1 NT2.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

5	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	GARCÍA HERNÁNDEZ PRISCILA DEL CARMEN	**RUN**	10.375.438-0
	HORAS 2025	44 horas PIE	**HORAS 2026**	41 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 44 horas PIE titulares, de las cuales se suprimirán 03 horas PIE. La supresión de horas PIE asignadas a la educadora diferencial se fundamenta en una reorganización del recurso humano del establecimiento, conforme a las necesidades actuales de los estudiantes y la optimización de recursos.
Durante el presente año escolar, se ha evidenciado una disminución en la matrícula de estudiantes lo cual ha generado una menor demanda de atención especializada, lo que se traduce en una disminución del número de horas profesionales requeridas para la implementación efectiva del Programa de Integración Escolar.
Lo anterior, responde a una adecuación en la implementación de los apoyos, reorganizando los cupos disponibles para el año próximo, según lo establecido en el D.S. N°170/2009, manteniendo los apoyos mediante la redistribución de atenciones dentro del equipo.
La presente medida se fundamenta en el marco de lo dispuesto en el Decreto Exento N° 170 de 2009 del Ministerio de Educación, que regula el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar (PIE) y la determinación de los alumnos beneficiarios de subvención para educación especial.
De acuerdo con el artículo 87 del citado decreto "Los establecimientos en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna deberán disponer de un mínimo de 10 horas cronológicas semanales de apoyo de profesionales o recursos humanos especializados, por grupos de no más de 5 alumnos por curso."
Asimismo, el artículo 89 dispone que "Se deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al apoyo de estudiantes, espacios de planificación, planificación en conjunto, entre otros."
Ambos preceptos establecen que la asignación de horas profesionales PIE debe responder directamente a la cantidad de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrados y con decreto vigente, así como a la organización interna de los apoyos y tiempos de planificación pedagógica. Por tanto, el número de horas asignadas a los profesionales especialistas no constituye un parámetro fijo, sino que debe ajustarse proporcionalmente a la cantidad de estudiantes beneficiarios y a la estructura pedagógica definida por el establecimiento, conforme a la normativa del programa y a las orientaciones técnicas del Ministerio de Educación.
La disminución de 03 horas PIE, de acuerdo a lo aquí señalado, se generará a la totalidad de las educadoras diferenciales.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

6	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	GARRIDO MULATO LAURA DAYANETTE	**RUN**	17.508.459-2
	HORAS 2025	44 horas PIE	**HORAS 2026**	41 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 44 horas PIE titulares, de las cuales se suprimirán 03 horas PIE. La supresión de horas PIE asignadas a la educadora diferencial se fundamenta en una reorganización del recurso humano del establecimiento, conforme a las necesidades actuales de los estudiantes y la optimización de recursos.
Durante el presente año escolar, se ha evidenciado una disminución en la matrícula de estudiantes lo cual ha generado una menor demanda de atención especializada, lo que se traduce en una disminución del número de horas profesionales requeridas para la implementación efectiva del Programa de Integración Escolar.
Lo anterior, responde a una adecuación en la implementación de los apoyos, reorganizando los cupos disponibles para el año próximo, según lo establecido en el D.S. N°170/2009, manteniendo los apoyos mediante la redistribución de atenciones dentro del equipo.
La presente medida se fundamenta en el marco de lo dispuesto en el Decreto Exento N° 170 de 2009 del Ministerio de Educación, que regula el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar (PIE) y la determinación de los alumnos beneficiarios de subvención para educación especial.
De acuerdo con el artículo 87 del citado decreto "Los establecimientos en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna deberán disponer de un mínimo de 10 horas cronológicas semanales de apoyo de profesionales o recursos humanos especializados, por grupos de no más de 5 alumnos por curso."
Asimismo, el artículo 89 dispone que "Se deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al apoyo de estudiantes, espacios de planificación, planificación en conjunto, entre otros."
Ambos preceptos establecen que la asignación de horas profesionales PIE debe responder directamente a la cantidad de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrados y con decreto vigente, así como a la organización interna de los apoyos y tiempos de planificación pedagógica.
Por tanto, el número de horas asignadas a los profesionales especialistas no constituye un parámetro fijo, sino que debe ajustarse proporcionalmente a la cantidad de estudiantes beneficiarios y a la estructura pedagógica definida por el establecimiento, conforme a la normativa del programa y a las orientaciones técnicas del Ministerio de Educación.
La disminución de 03 horas PIE, de acuerdo a lo aquí señalado, se generará a la totalidad de las educadoras diferenciales.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

7	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS		**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	JORQUERA PUENTES ELIZABETH ELCIRA		**RUN**	15.553.500-5
	HORAS 2025	44 horas PIE		**HORAS 2026**	41 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas PIE			
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5			
	FUNDAMENTACIÓN				

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión tiene 44 horas PIE titulares, de las cuales se suprimirán 03 horas PIE. La supresión de horas PIE asignadas a la educadora diferencial se fundamenta en una reorganización del recurso humano del establecimiento, conforme a las necesidades actuales de los estudiantes y la optimización de recursos.
Durante el presente año escolar, se ha evidenciado una disminución en la matrícula de estudiantes lo cual ha generado una menor demanda de atención especializada, lo que se traduce en una disminución del número de horas profesionales requeridas para la implementación efectiva del Programa de Integración Escolar.
Lo anterior, responde a una adecuación en la implementación de los apoyos, reorganizando los cupos disponibles para el año próximo, según lo establecido en el D.S. N°170/2009, manteniendo los apoyos mediante la redistribución de atenciones dentro del equipo.
La presente medida se fundamenta en el marco de lo dispuesto en el Decreto Exento N° 170 de 2009 del Ministerio de Educación, que regula el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar (PIE) y la determinación de los alumnos beneficiarios de subvención para educación especial.
De acuerdo con el artículo 87 del citado decreto "Los establecimientos en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna deberán disponer de un mínimo de 10 horas cronológicas semanales de apoyo de profesionales o recursos humanos especializados, por grupos de no más de 5 alumnos por curso."
Asimismo, el artículo 89 dispone que "Se deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al apoyo de estudiantes, espacios de planificación, planificación en conjunto, entre otros."
Ambos preceptos establecen que la asignación de horas profesionales PIE debe responder directamente a la cantidad de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrados y con decreto vigente, así como a la organización interna de los apoyos y tiempos de planificación pedagógica.
Por tanto, el número de horas asignadas a los profesionales especialistas no constituye un parámetro fijo, sino que debe ajustarse proporcionalmente a la cantidad de estudiantes beneficiarios y a la estructura pedagógica definida por el establecimiento, conforme a la normativa del programa y a las orientaciones técnicas del Ministerio de Educación.
La disminución de 03 horas PIE, de acuerdo a lo aquí señalado, se generará a la totalidad de las educadoras diferenciales.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal.
En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

8	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	MOLINA AQUEVEQUE MARCELO ALEJANDRO	**RUN**	13.815.383-5
	HORAS 2025	34 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	31 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
El docente en cuestión, desempeña funciones en educación parvularia como taller de JEC, sin embrago, para el año 2026, dicho nivel, por baja matrícula en los niveles en NT1 y NT2 se dará una reestructuración argumentándose bajo la lógica del artículo 22 de la 19.070 numeral 1 Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna; y numeral 2.- Modificaciones curriculares, pasando de tener 2 NT1 y 2 NT2 el año 2025, proyectando para el año 2026 1 NT1 y 1 NT2. De esto, se desprende que al docente se le deben suprimir 03 horas de subvención regular que servía en nivel prebásico, debido a que no existe posibilidad de reubicación dentro del plan de estudio año 2026 al interior del establecimiento.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:..j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

9	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	OLIVERAS PARRA MANUEL NORMANDY	**RUN**	12.536.169-2
	HORAS 2025	41 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	40 horas Subv. Reg. 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
El docente en cuestión tiene 41 horas titulares de Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Lenguaje, Historia y Ed. Musical.
De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, el docente le queda como excedente 01 hora, la cual no se requiere. El establecimiento cuenta con más del 80% de alumnos prioritarios, por lo tanto, la proporción de la jornada laboral del docente se rige por el artículo 4to transitorio de la ley 20.903, con una proporción del 65/35 de su jornada laboral, por lo tanto, sus horas aula corresponden a un contrato de 40 horas de subvención regular.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

10	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	QUINTUL SALGADO LAURA MÉLODY	**RUN**	17.965.155-6
	HORAS 2025	41 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	41 horas Subv. Reg./03 PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1, 2 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La docente en cuestión, desempeña funciones en educación parvularia, sin embrago, para el año 2026, dicho nivel, por baja matrícula en los niveles en NT1 y NT2 se dará una reestructuración argumentándose bajo la lógica del artículo 22 de la 19.070 numeral 1 Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna; y numeral 2.- Modificaciones curriculares, pasando de tener 2 NT1 y 2 NT2 el año 2025, proyectando para el año 2026 1 NT1 y 1 NT2.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

11	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	ALAÑANCO PAZ CAROLINA DEL CARMEN	**RUN**	17.652.603-3
	HORAS 2025	41 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	41 horas Subv. Reg./ 03 PIE		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			

Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
En noviembre del año 2023 a la docente se le notifica a través de decreto de legítima confianza su no continuidad para el año electivo 2024. Sin embargo, en febrero del año 2024, presenta certificado de embarazo que le otorga fuero laboral. Por esta razón de Escuela Rural Quesquechan se le destina a Escuela Básica Araucarias a cubrir parte del plan de estudio. De acuerdo al artículo 22 numeral 1, escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 alumnos; año 2022 una matrícula de 258 alumnos; año 2023 una matrícula de 309 alumnos; año 2024 una matrícula de 269 alumnos; y, el año 2025 una matrícula de 246 alumnos. Por lo tanto, para dar cobertura al plan de estudio del establecimiento, las horas de la docente se cuentan como excedentes dado a que desde un inicio no fueron técnicamente requeridas por el equipo directivo, sino más bien, una obligatoriedad legal.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

12	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ARAUCARIAS	**RBD**	11472-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	BELLO MORA CARMEN JACQUELINE	**RUN**	10.425.733-K
	HORAS 2025	22 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	22 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Araucarias el año 2021 tenía una matrícula de 258 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 258 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 309 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 269 estudiantes; y el año 2025 246 estudiantes. Respecto de esos 246 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $54.377.992.- (Cincuenta y cuatro millones trescientos setenta y siete mil novecientos noventa y dos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $90.405.393.- (Noventa millones cuatrocientos cinco mil trescientos noventa y tres) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Las docentes en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Araucarias, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo. El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley. Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales: 1.- Variación en el número de alumnos 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. Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente. Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico. Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes. Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes. El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales. **Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.** **Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)**			

RBD	6305-3	NOMBRE	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA									
CURSOS PROYECTADOS	10	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Pre básica y enseñanza básica			COBERTURA DE ENSEÑANZA	PRE KINDER A 8 VO BÁSICO					
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA					
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	total estudiantes PIE		PROFESIONAL DIFERENCIAL	
	197	107	231	212	226		45	20	65		5	

DOCENTES 2025													
DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	24	898	289	269	2	88	2	52	30	4	247	59

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025													
	N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
		TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	16	690	0	10	440	6	250	367	0	74	0	249	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	32	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
2	28	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
3	30	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	
4	23	Docente	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	**RBD**	6305-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	NAVARRETE SOTO CAROLINA BELÉN	**RUN**	
	HORAS 2025	32 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	32 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Domitila Pinna Parra el año 2021 tenía una matrícula de 197 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 107 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 231 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 212 estudiantes; y el año 2025 218 estudiantes. Respecto de esos 218 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $52.001.504.- (Cincuenta y dos millones un mil quinientos cuatro) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $60.511.948.- (Sesenta millones quinientos once mil novecientos cuarenta y ocho) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 32 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de ed. Física año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato, no			

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	**RBD**	6305-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	QUEUPUNAHUEL PARRA FABIOLA ALEJANDREA	**RUN**	
	HORAS 2025	23 horas Subv. Reg. 05 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	28 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Domitila Pinna Parra el año 2021 tenía una matrícula de 197 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 107 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 231 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 212 estudiantes; y el año 2025 218 estudiantes. Respecto de esos 218 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $52.001.504.- (Cincuenta y dos millones un mil quinientos cuatro) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $60.511.948.- (Sesenta millones quinientos once mil novecientos cuarenta y ocho) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Domitila Pinna Parra, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo			

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	**RBD**	6305-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	RIFFO RIQUELME JAVIERA JAZMÍN	**RUN**	
	HORAS 2025	28 horas Subv. Reg. 02 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Domitila Pinna Parra el año 2021 tenía una matrícula de 197 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 107 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 231 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 212 estudiantes; y el año 2025 218 estudiantes. Respecto de esos 218 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $52.001.504.- (Cincuenta y dos millones un mil quinientos cuatro) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $60.511.948.- (Sesenta millones quinientos once mil novecientos cuarenta y ocho) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 28 horas Subvención Regular y 02 horas PIE a contrata para atender el plan de estudio de la asignatura de Inglés año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por un docente titular destinada desde Escuela Domitila Pinna Parra, la cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato, no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular.			

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA	**RBD**	6305-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	SUÁREZ JACQUELINE DEL CARMEN	**RUN**	
	HORAS 2025	23 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	23 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Domitila Pinna Parra el año 2021 tenía una matrícula de 197 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 107 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 231 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 212 estudiantes; y el año 2025 218 estudiantes. Respecto de esos 218 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $52.001.504.- (Cincuenta y dos millones un mil quinientos cuatro) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $60.511.948.- (Sesenta millones quinientos once mil novecientos cuarenta y ocho) pesos. La docente en cuestión dejará de pertenecer a Escuela Domitila Pinna Parra, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

RBD	6303-7	NOMBRE	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN									
CURSOS PROYECTADOS	10	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Pre Kinder - Kinder - 1ro a 8vo Básico Sin JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	PRE KINDER A 8 VO BÁSICO					
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	Pre kinder a 6°= 30 HA y 7° - 8°= 33 HA.			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA					
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	TOTAL PIE		HORAS COLABORATIVAS	
	106	106	126	135	137		48	16	64			

DOCENTES 2025

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	23	872	486	117	2	88	2	58	51	27	15	176

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
14	429	114	10	418	4	125	364	0	33	18	32	96

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	12	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
2	6	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
3	11	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
4	6	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
5	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
6	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
7	1	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
8	5	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
9	22	Asistente de la Educación	Art. 8vo transitorio- Ley 21.109, Art.34 letra a)	Auxiliar de servicios menores	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	ABARCA SEPÚLVEDA PABLO CÉSAR	**RUN**	15.530.567-3
	HORAS 2025	24 horas Subv. Reg. 02 horas SEP	**HORAS 2026**	14 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 10 horas Subv. Reg./02 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en Inglés no debe superar las 12 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40. Por lo tanto, para la atención de 12 horas lectivas el establecimiento requiere la contratación de 14 horas cronológicas, debiendo suprimirse en la ocasión 10 horas de subvención regular y 02 horas SEP.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	NIETO MAQUEHUE EGON DAGOBERTO	**RUN**	8.855.379-9
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	38 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 06 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en Mapuzungun no debe superar las 20 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley

N°20.903 proporción 60/40 y, 18 horas lectivas bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que hace un total de horas cronológicas de contrato de 38 horas totales, debiendo suprimirse en la ocasión 06 horas de subvención regular.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación

establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	RETAMAL SOTO ILDEFONSO ENRIQUE	**RUN**	7.618.850-5
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	19 horas
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 11 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en religión evangélica no debe superar las 08 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40, transformándose en 10 horas cronológicas de contrato; y, 08 horas lectivas bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 09 horas cronológicas de contrato.
Esto hace un total de horas cronológicas de contrato de 19 horas, debiendo suprimirse en la ocasión 11 horas de subvención regular.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	RUBILAR SEPÚLVEDA SOLEDAD LILIANA	**RUN**	13.158.424-5
	HORAS 2025	41 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	35 horas Subv. Reg. 03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 06 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en segundo año básico no debe superar las 24 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40 para el año 2026, lo que hace un total de horas cronológicas de contrato de 30 horas totales para la atención del plan de estudio y 03 PIE para trabajo colaborativo dado a que la docente tendrá asignaturas de lenguaje y matemática. Sin embargo, dadas las necesidades del establecimiento, este desarrollará el 2026 de manera excepcional, talleres extra programáticos bajo la Subvención SEP con 05 horas disponibles de la docente (como excedente), de las cuales, por ser Subvención Regular, se dispondrá un cambio de fondo a la SEP para el año 2026.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

5	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	SÁEZ SÁEZ VERÓNICA ELIZABETH	**RUN**	10.952.150-7
	HORAS 2025	22 horas Subv. Reg./18 horas SEP	**HORAS 2026**	19 horas Subv. Reg./18 horas SEP
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 03 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en religión católica no debe superar las 08 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40, transformándose en 10 horas cronológicas de contrato; y, 08 horas lectivas bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 09 horas cronológicas de contrato. Esto hace un total de horas cronológicas de contrato de 19 horas.

La docente, dadas las necesidades del establecimiento, desarrollará el 2026 de manera excepcional, labores de Coordinación CRA, ya que cuenta con horas disponibles (como excedente) para cumplir dicha función a petición a petición del equipo directivo, función que será evaluada durante el transcurso del año en cuestión.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación

establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

6	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	VILLARROEL TIZNADO DIANA IDEOLET	**RUN**	15.254.638-6
	HORAS 2025	33 horas Subv. Reg./06 horas SEP	**HORAS 2026**	32 horas Subv. Reg./06 horas SEP
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en matemáticas de 5to a 8vo año básico no debe superar las 25 horas lectivas de aula bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 29 horas cronológicas de contrato. Adicionalmente, la docente debe contar con 03 horas PIE para el trabajo colaborativo de matemática, de las cuales se deberá disponer un cambio de fondo de Subvención regular a PIE para responder a ello. Dadas las necesidades del establecimiento, este desarrollará el 2026 de manera excepcional, talleres extra
programáticos bajo la Subvención SEP con 06 horas disponibles de la docente (como excedente). Por lo tanto, solo se le suprimirá 01 hora de Subvención regular.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

7	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	VILLARROEL VILLARROEL CAROLINA ANDREA	**RUN**	17.684.459-0
	HORAS 2025	36 horas Subv. Reg./03 horas PIE	**HORAS 2026**	35 horas Subv. Reg./03 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprime 01 hora Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en primero básico no debe superar las 24 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40 para el año 2026, lo que hace un total de horas cronológicas de contrato de 30 horas totales para la atención del plan de estudio y 03 PIE para trabajo colaborativo dado a que la docente tendrá asignaturas de lenguaje y matemática. Sin embargo, dadas las necesidades del establecimiento, este desarrollará el 2026 de manera excepcional, talleres extra programáticos bajo la Subvención SEP con 05 horas disponibles de la docente (como excedente), de las cuales, por ser Subvención Regular, se dispondrá un cambio de fondo a la SEP para el año 2026.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

8	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	YÁÑEZ MUÑOZ ELIZABETH YOHANA	**RUN**	16.205.959-9
	HORAS 2025	22 hrs. Subv. Reg. 18 hrs. SEP 03 hrs. PIE	**HORAS 2026**	22 hrs. Subv. Reg. 13 hrs. SEP 03 hrs. PIE
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 05 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

La Escuela Egon Keutmann Besgen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio en cuarto básico no debe superar las 22 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40 para el año 2026, lo que hace un total de horas cronológicas de contrato de 28 horas totales para la atención del plan de estudio y 03 PIE para trabajo colaborativo dado a que la docente tendrá asignaturas de lenguaje y matemática. Adicionalmente, la docente atenderá la asignatura de ciencias naturales de 5to y 6to básico lo cual no puede superar 06 horas lectivas bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 07 horas cronológicas de contrato.

La docente en cuestión tiene 18 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 05 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 supera el 77% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

9	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN	**RBD**	6303-7
	NOMBRE FUNCIONARIO	PEÑA NABALÓN NÉLIDA MARGARITA	**RUN**	11.410.972-K
	HORAS 2025	22 horas subvención regular	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	22 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 8vo transitorio a) - Ley 21.109		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Egon Ernts Keutmann el año 2021 tenía una matrícula de 106 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 106 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 126 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 135 estudiantes; y el año 2025 137 estudiantes. Respecto de esos 137 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $29.564.868.- (Veintinueve millones quinientos sesenta y cuatro mil ochocientos sesenta y ocho) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $53.210.988.- (Cincuenta y tres millones doscientos diez mil novecientos ochenta y ocho) pesos. Esta sobredotación de asistente representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar las contrataciones para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La Asistente de la Educación en cuestión, desempeña funciones en Auxiliar de Servicio, sin embrago, para el año 2026, dicha función será absorbida por personal existente en el establecimiento. En el caso de la Asistente de la Educación, se dará una reestructuración argumentándose bajo la lógica del artículo 8vo transitorio letra a) Variaciones en el número de estudiantes matriculados en los establecimientos dependientes de la municipalidad o corporación respectiva y b) Procesos de reestructuración, fusión o cierre de establecimientos educacionales dependientes de un mismo sostenedor municipal. Lo anterior, fundado en la Ley 21.109, art. 8vo transitorio, a causa de letra a) variaciones en el número de estudiantes matriculados en los establecimientos dependientes de la municipalidad o corporacion respectiva.			

RBD	6302-9	NOMBRE	LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA								
CURSOS PROYECTADOS	24	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	SI			COBERTURA DE MODALIDAD	7MO A 4TO MEDIO DIURNA Y VESPERTINA				
		HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas								
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL	OTROS	HORAS COLABORATIVAS
	727	727	724	676	699		99	28	11	1	

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN SUBVENCIÓN REGULAR/PIE	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	66	2423	842	879	6	264	3	110	44	181	126	351

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
31	918	408	28	1208	3	118	896	334	0	30	22	44

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	18	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
2	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
3	20	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
4	30	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
5	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
6	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Directivo - Inspector	
7	28	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
8	32	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
9	30	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
10	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
11	33	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Directivo - Director ®	
12	35	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
13	44	Asistente de la Educación	Art. 8vo transitorio a) - Ley 21.109	Profesional Informático	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	ARANEDA MELLADO GRICELDA DEL ROSARIO	**RUN**	8.894.748-7
	HORAS 2025	38 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	20 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 18 horas Subv. Reg.		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El Decreto Exento N°1265 de 2016 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para 7° y 8° año de Educación Básica, el Decreto Exento N°1264 de 2016 para 1° y 2° año de Educación Media, y el Decreto Exento N°0876 de 2019 para 3° y 4° año de Educación Media, establecen que la asignatura de Religión contempla una carga horaria mínima de 2 horas aula semanales por curso. Asimismo, el Decreto N°924 de 1983 dispone que esta asignatura debe ofrecerse de manera obligatoria por el establecimiento, pero su participación es optativa para el estudiante y su familia.

En este contexto, el establecimiento contará con ocho cursos en los cuales se ofrecerá la asignatura de religión católica, totalizando 16 horas aula, sumado a ello 1 hora adicional correspondiente a las funciones de profesor jefe que desempeñará el 2026. De acuerdo con la tabla de proporciones de la jornada laboral docente establecida en los artículos 69 y 80 del DFL N°1 de 1996 del Ministerio de Educación, y aplicando la proporción 65% horas lectivas y 35% no lectivas, corresponderían 20 horas de contrato.

En virtud de este análisis, y considerando la matrícula efectiva y la planificación académica proyectada, se determina la existencia de 18 horas excedentes, las cuales no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios, lo que fundamenta su supresión en la dotación docente proyectada para el año lectivo 2026.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	ARÉVALO VIDAL CAROLINA DEISY	**RUN**	15.252.687-3
	HORAS 2025	21 horas Subv. Reg. 02 horas SEP	**HORAS 2026**	19 horas Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	Se suprimen 02 horas Subv. Reg. y 02 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El Decreto Exento N°1265 de 2016 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para 7° y 8° año de Educación Básica, el Decreto Exento N°1264 de 2016 para 1° y 2° año de Educación Media, y el Decreto Exento N°0876 de 2019 para 3° y 4° año de Educación Media, establecen que la asignatura de Religión contempla una carga horaria mínima de 2 horas aula semanales por curso. Asimismo, el Decreto N°924 de 1983 dispone que esta asignatura debe ofrecerse de manera obligatoria por el establecimiento, pero su participación es optativa para el estudiante y su familia.
En este contexto, el establecimiento contará con ocho cursos en los cuales se ofrecerá la asignatura de religión evangélica, totalizando 16 horas aula. De acuerdo con la tabla de proporciones de la jornada laboral docente establecida en los artículos 69 y 80 del DFL N°1 de 1996 del Ministerio de Educación, y aplicando la proporción 65% horas lectivas y 35% no lectivas, corresponderían 19 horas de contrato. En virtud de este análisis, y considerando la matrícula efectiva y la planificación académica proyectada, se determina la existencia de --horas excedentes, las cuales no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios, lo que fundamenta su supresión en la dotación docente proyectada para el año lectivo 2026.
La docente en cuestión tiene 02 horas SEP titulares al año 2025, sin embargo, es preciso suprimir 02 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 tiene un 80% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	FERNÁNDEZ MERCADO MARCOS DAVID	**RUN**	11.712.633-1
	HORAS 2025	31 horas Subv. Reg. 13 horas SEP	**HORAS 2026**	22 horas Subv. Reg. 02 horas SEP
	HORAS A SUPRIMIR	20 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión, el año 2025 tiene una carga horaria de 31 horas subvención regular y 13 horas SEP, de las cuales 31 horas atendió el plan de estudio. Es dable indicar, que el docente tiene una titularidad de 22 horas Subvención regular y 02 horas SEP, a las cuales se les dará continuidad para el año 2026. Sin embargo, Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado Cruchaga tiene un porcentaje de gasto visible de un 80% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Dicho lo anterior, al docente en cuestión no se le renovarán las horas a contrata, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.			

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	FUENTES MATURANA PABLO ENRIQUE	**RUN**	20.365.828-1
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de Ciencias año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por un docente titular la cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente (docente que es destinada desde la planta comunal). Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle al docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular.			

5	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	JEREZ CARRASCO FRANCISCO JAVIER	**RUN**	15.506.524-9
	HORAS 2025	31 horas Subv. Reg. 12 horas SEP 01 hora PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión, el año 2025 tiene una carga horaria de 31 horas subvención regular y 12 horas SEP y 01 hora PIE, todas ellas a contrata. Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado Cruchaga tiene un porcentaje de gasto visible de un 80% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. El docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

6	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	LEÓN GUTIÉRREZ LUIS ALBERTO	**RUN**	15.941.728-K
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. En el caso del docente en cuestión, podemos indicar que, durante el año 2025, se desempeñaba como Inspector General del Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado, de acuerdo a petición expresa del director en ejercicio. Sin embargo, el equipo directivo año 2026 sufrirá una reestructuración que implicará una disminución de los Inspectores dado la robustez del equipo a contrata. Se agrega a esto que de acuerdo a la ley 19.070 en su artículo 34 C, establece que, los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional. Atendidas las necesidades de cada establecimiento educacional, el director podrá optar por no asignar todos los cargos a que hace referencia este inciso. En todo caso, quienes se desempeñen en estas funciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 24 de esta ley. El director podrá nombrar en los cargos mencionados en el inciso anterior a profesionales que pertenezcan a la dotación docente de la comuna respectiva. Tratándose de profesionales externos a la dotación docente de la comuna, el director del establecimiento educacional requerirá de la aprobación del sostenedor para efectuar sus nombramientos. Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley. En los casos en que los profesionales no hayan pertenecido a la respectiva dotación, sólo tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de seis y un mínimo de uno. El docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.			

7	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	OLIVERA FERNÁNDEZ ANGÉLICA MARÍA	**RUN**	19.286.238-8
	HORAS 2025	28 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	28 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 28 horas Subvención Regular para atender el plan de estudio de la asignatura de artes año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 28 horas de subvención regular.			

8	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	SAN MARTÍN FUENTES IBANIA SOLEDAD	**RUN**	16.205.423-6
	HORAS 2025	29 horas Subv. Reg. 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	32 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 29 horas Subvención Regular y 03 horas PIE, para atender el plan de estudio de la asignatura de matemáticas año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por docentes titulares los cuales tienen prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 29 horas Subvención Regular y 03 horas PIE.			

9	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	SANDOVAL ANIAO JOHN OSVALDO	**RUN**	19.233.881-6
	HORAS 2025	30 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión tiene 30 horas Subvención Regular, para atender el plan de estudio de la asignatura que imparte durante el año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por docentes titulares los cuales tienen prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 30 horas de subvención regular.			

10	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	SEGUEL CONTRERAS CARLOS ANDRÉS	**RUN**	17.424.487-1
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente actualmente ejerce la función de Director de reemplazo hasta el 28 de febrero de 2026. Dado la temporalidad de su contrato y de acuerdo a la facultad discrecional que tiene el empleador de disponer de los cargos que asumen temporalmente las direcciones de los establecimientos educacionales (artículo 33 inciso final ley N° 19.070), el docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado,por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

11	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	SEPÚLVEDA HERMOSILLA DAISY ESTEPHANIA	**RUN**	15.553.015-4
	HORAS 2025	33 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	33 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 33 horas Subvención Regular, para atender el plan de estudio de la asignatura de inglés, durante el año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por docentes titulares los cuales tienen prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 33 horas de subvención regular.			

12	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	VILLALOBOS TERRAZAS DANIELA VIVIANA	**RUN**	15.769.925-3
	HORAS 2025	21 horas Subv. Reg. 11 horas SEP 03 horas PIE	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	35 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- (Ciento cuarenta y siete millones setecientos ochenta y siete mil doscientos cincuenta y nueve) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión tiene 21 horas Subvención Regular, 11 horas SEP y 03 horas PIE para atender el plan de estudio de la asignatura de Historia, durante el año 2025. De acuerdo al plan de estudio a cubrir el año 2026, la asignatura pasará a ser cubierta por docentes existentes, los cuales tienen disponibilidad horaria. La docente en cuestión tiene 11 horas SEP al año 2025, sin embargo, es preciso no renovar las 11 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 tiene un 80% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad a sus 21 horas de subvención regular, 11 horas SEP y 03 horas PIE.			

13	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	LICEO BICENTENARIO P. ALBERTO HURTADO C.	**RBD**	6302-9
	NOMBRE FUNCIONARIO	REYES CONCHA BENJAMÍN ANDRÉS	**RUN**	20.794.452-1
	HORAS 2025	44 horas SEP	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 8vo transitorio a) - Ley 21.109		
	Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado el año 2021 tenía una matrícula de 727 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 727 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 724 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 676 estudiantes; y el año 2025 699 estudiantes. Respecto de esos 699 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $130.664.559.- (Ciento treinta millones seiscientos sesenta y cuatro mil quinientos cincuenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $147.787.259.- El asistente de la educación en cuestión tiene 44 horas SEP al año 2025, sin embargo, es preciso no renovar las 44 horas para el año 2026 de este fondo, dado que el establecimiento durante el año 2025 tiene un 80% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50% de gasto en este ítem salvo que se funde en el plan de mejoramiento educativo anual con un tope de 70%. Esta sobredotación de asistente representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar las contrataciones para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El Asistente de la Educación en cuestión, desempeña funciones de Informático, sin embrago, para el año 2026, dicha función será absorbida por personal existente en la planta comunal. En el caso del Asistente de la Educación, se dará una reestructuración argumentándose bajo la lógica del artículo 8vo transitorio letra a) Variaciones en el número de estudiantes matriculados en los establecimientos dependientes de la municipalidad o corporación respectiva y b) Procesos de reestructuración, fusión o cierre de establecimientos educacionales dependientes de un mismo sostenedor municipal. Se destinarán horas excedentes de un docente de otro establecimiento educacional de la comuna, como parte de la reoganización interna del departamento de educación			

RBD	6301-0	NOMBRE	LICEO BICENTENARIO TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO								
CURSOS PROYECTADOS	24	ESCOLAR COMPLETA	SI			COBERTURA DE ENSEÑANZA	1RO A 4TO MEDIO				
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA				
MATRÍCULA	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL	OTROS	
PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	296	296	295	290	330		59	17	6	2	

DOCENTES 2025

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	41	1416	559	500	5	220	2	88	52	44	96	165

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
31	918	408	28	1208	3	118	896	334	0	30	22	44

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
2	18	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1	Docente	
3	16	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1	Docente	
4	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1	Docente Directivo - Inspectora	
5	44	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1	Docente Directivo - Inspector	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	L. BICENTENARIO TÉC. PROF. ANDRÉS BELLO	**RBD**	6301-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	CATRIÁN LOBOS CARLOS ALEJANDRO	**RUN**	8.015.078-4
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello el año 2021 tenía una matrícula de 296 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 296 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 295 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 290 estudiantes; y el año 2025 330 estudiantes. Respecto de esos 330 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $64.796.300.- (Sesenta y cuatro millones setecientos noventa y seis mil trescientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de la planilla mensual de recurso humano es de $98.154.987.- (Noventa y ocho millones ciento cincuenta y cuatro mil novecientos ochenta y siete) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implicala sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

Actualmente, existe una sobredotación docente al interior del establecimiento, por lo cual la entidad Administradora, de acuerdo a su potestad de reorganizar internamente su planta, ha decidido suprimir la totalidad de las horas de docente en cuestión y designar las horas aulas a un docente titular existente en el mismo establecimiento.

Dado el alto valor económico que reviste el docente, el establecimiento no tiene la posibilidad de realizar un cambio de fondo de Subvención regular a la SEP, dado a que Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello tiene un porcentaje de gasto visible de un 59% de gasto en recurso humano con cargo a la SEP, siendo que por ley dicha subvención no puede superar el 50%.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	L. BICENTENARIO TÉC. PROF. ANDRÉS BELLO	**RBD**	6301-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	BELLO MORA CARMEN JACQUELINE	**RUN**	10.425.733-K
	HORAS 2025	18 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	18 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello el año 2021 tenía una matrícula de 296 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 296 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 295 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 290 estudiantes; y el año 2025 330 estudiantes. Respecto de esos 330 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $64.796.300.- (Sesenta y cuatro millones setecientos noventa y seis mil trescientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de la planilla mensual de recurso humano es de $98.154.987.- (Noventa y ocho millones ciento cincuenta y cuatro mil novecientos ochenta y siete) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que su perfil profesional no se ajusta a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y Plan de Mejoramiento Educativo.			

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	L. BICENTENARIO TÉC. PROF. ANDRÉS BELLO	**RBD**	6301-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	ADAMS MORALES RODRIGO ALEXIS	**RUN**	16.599.202-4
	HORAS 2025	16 horas subvención regular	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	16 horas subvención regular		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello el año 2021 tenía una matrícula de 296 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 296 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 295 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 290 estudiantes; y el año 2025 330 estudiantes. Respecto de esos 330 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $64.796.300.- (Sesenta y cuatro millones setecientos noventa y seis mil trescientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de la planilla mensual de recurso humano es de $98.154.987.- (Noventa y ocho millones ciento cincuenta y cuatro mil novecientos ochenta y siete) pesos.Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Lo anterior, debido a que, la asignatura pasará a ser cubierta por un docente titular el cual tiene prioridad ante la ley a la hora de privilegiar la continuidad docente. Para el año 2026 no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle al docente, por lo que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato y no dar continuidad a sus 16 horas de subvención regular.			

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	L. BICENTENARIO TÉC. PROF. ANDRÉS BELLO	**RBD**	6301-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	ORELLANA TORRES MARÍA SUZANA	**RUN**	8.834.839-7
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello el año 2021 tenía una matrícula de 296 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 296 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 295 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 290 estudiantes; y el año 2025 330 estudiantes. Respecto de esos 330 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $64.796.300.- (Sesenta y cuatro millones setecientos noventa y seis mil trescientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de la planilla mensual de recurso humano es de $98.154.987.- (Noventa y ocho millones ciento cincuenta y cuatro mil novecientos ochenta y siete) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. En el caso de la docente en cuestión, podemos indicar que, durante el año 2025, se desempeñaba como Inspectora General del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello. Sin embargo, el equipo directivo año 2026 sufrirá una reestructuración que implicará una disminución de los Inspectores dado la robustez del equipo a contrata. Se agrega a esto que de acuerdo a la ley 19.070 en su artículo 34 C, establece que, los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional. Atendidas las necesidades de cada establecimiento educacional, el director podrá optar por no asignar todos los cargos a que hace referencia este inciso. En todo caso, quienes se desempeñen en estas funciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 24 de esta ley. El director podrá nombrar en los cargos mencionados en el inciso anterior a profesionales que pertenezcan a la dotación docente de la comuna respectiva. Tratándose de profesionales externos a la dotación docente de la comuna, el director del establecimiento educacional requerirá de la aprobación del sostenedor para efectuar sus nombramientos. Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley. En los casos en que los profesionales no hayan pertenecido a la respectiva dotación, sólo tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de seis y un mínimo de uno. La docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello, por la causal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.			

5	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	L. BICENTENARIO TÉC. PROF. ANDRÉS BELLO	**RBD**	6301-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	RODRÍGUEZ BALDEVENITO VÍCTOR RAMÓN	**RUN**	9.018.704-K
	HORAS 2025	44 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello el año 2021 tenía una matrícula de 296 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 296 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 295 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 290 estudiantes; y el año 2025 330 estudiantes. Respecto de esos 330 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $64.796.300.- (Sesenta y cuatro millones setecientos noventa y seis mil trescientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de la planilla mensual de recurso humano es de $98.154.987.- (Noventa y ocho millones ciento cincuenta y cuatro mil novecientos ochenta y siete) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. En el caso de la docente en cuestión, podemos indicar que, durante el año 2025, se desempeñaba como Inspectora General del Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello. Sin embargo, el equipo directivo año 2026 sufrirá una reestructuración que implicará una disminución de los Inspectores dado la robustez del equipo a contrata. Se agrega a esto que de acuerdo a la ley 19.070 en su artículo 34 C, establece que, los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional. Atendidas las necesidades de cada establecimiento educacional, el director podrá optar por no asignar todos los cargos a que hace referencia este inciso. En todo caso, quienes se desempeñen en estas funciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 24 de esta ley. El director podrá nombrar en los cargos mencionados en el inciso anterior a profesionales que pertenezcan a la dotación docente de la comuna respectiva. Tratándose de profesionales externos a la dotación docente de la comuna, el director del establecimiento educacional requerirá de la aprobación del sostenedor para efectuar sus nombramientos. Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley. En los casos en que los profesionales no hayan pertenecido a la respectiva dotación, sólo tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de seis y un mínimo de uno. El docente en cuestión dejará de pertenecer a Liceo Bicentenario Técnico Profesional Andrés Bello, por lacausal establecida en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.			

RBD	6308-8	NOMBRE	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN									
CURSOS PROYECTADOS	10	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	SIN JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	EDUCACIÓN ESPECIAL					
CURSOS COMBINADOS	NO	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	30 HORAS DE 1° A 4° Y 33 DESDE 5° A LABORAL.			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNA					
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS	
	44	44	37	37	45		X	X	X	X	X	

DOCENTES 2025

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	10	407	295	112	2	88	0	0	0	0	0	0

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2025

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	C
19	562	38	13	506	4	94	562	38	0	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
2	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
3	4	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	
4	41	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	**RBD**	6308-8
	NOMBRE FUNCIONARIO	ARCE VALENZUELA CAROL MAKARENA	**RUN**	17.291.492-6
	HORAS 2025	42 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	38 horas subv. Regular
	HORAS A SUPRIMIR	4 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen el año 2021 tenía una matrícula de 44 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 44 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 37 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 37 estudiantes; y el año 2025 45 estudiantes. Respecto de esos 45 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $13.145.505.- (Trece millones ciento cuarenta y cinco mil quinientos cinco) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $32.724.896.- (Treinta y dos millones setecientos veinticuatro mil ochocientos noventa y seis) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio correspondiente al nivel 7mo y 8vo no debe superar las 33 horas lectivas de aula bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 38 horas cronológicas de contrato. Por lo anterior, y considerando la baja matrícula y el alto costo de planilla de remuneraciones, es imperioso suprimir 04 horas excedentes de la docente.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.
Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	**RBD**	6308-8
	NOMBRE FUNCIONARIO	CONTRERAS REYES ESTER	**RUN**	19.713.453-4
	HORAS 2025	42 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	38 horas
	HORAS A SUPRIMIR	4 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen el año 2021 tenía una matrícula de 44 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 44 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 37 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 37 estudiantes; y el año 2025 45 estudiantes. Respecto de esos 45 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $13.145.505.- (Trece millones ciento cuarenta y cinco mil quinientos cinco) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $32.724.896.- (Treinta y dos millones setecientos veinticuatro mil ochocientos noventa y seis) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio correspondiente al nivel 3ro y 4to básico no debe superar las 30 horas lectivas de aula bajo el artículo 4to transitorio de la ley N°20.903 proporción 60/40 para el año 2026, lo que hace un total de horas cronológicas de contrato de 38 horas totales para la atención del plan de estudio. Por lo anterior, y considerando la baja matrícula y el alto costo de planilla de remuneraciones, es imperioso suprimir 04 horas excedentes de la docente.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.
Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	**RBD**	6308-8
	NOMBRE FUNCIONARIO	RIVEROS MIRANDA BELÉN IGNACIA	**RUN**	17.600.192-5
	HORAS 2025	42 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	38 horas
	HORAS A SUPRIMIR	4 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			

Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen el año 2021 tenía una matrícula de 44 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 44 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 37 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 37 estudiantes; y el año 2025 45 estudiantes. Respecto de esos 45 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $13.145.505.- (Trece millones ciento cuarenta y cinco mil quinientos cinco) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $32.724.896.- (Treinta y dos millones setecientos veinticuatro mil ochocientos noventa y seis) pesos.
Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.
La Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio correspondiente al nivel Laboral no debe superar las 33 horas lectivas de aula bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 38 horas cronológicas de contrato. Por lo anterior, y considerando la baja matrícula y el alto costo de planilla de remuneraciones, es imperioso suprimir 04 horas excedentes de la docente.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.
Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN	**RBD**	6308-8
	NOMBRE FUNCIONARIO	MARINAO NUÑEZ IVONNE ANDREA	**RUN**	13.920.058-6
	HORAS 2025	41 horas Subv. Reg.	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	41 horas		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen el año 2021 tenía una matrícula de 44 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 44 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 37 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 37 estudiantes; y el año 2025 45 estudiantes. Respecto de esos 45 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $13.145.505.- (Trece millones ciento cuarenta y cinco mil quinientos cinco) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $32.724.896.- (Treinta y dos millones setecientos veinticuatro mil ochocientos noventa y seis) pesos. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. La Centro Educacional de Desarrollo Integral We Nepen no cuenta con Jornada Escolar completa, por lo que su plan de estudio correspondiente al nivel de 5to y 6to no debe superar las 33 horas lectivas de aula bajo el artículo 69 y 80 D.F.L. N° 1996, proporción 65/35, lo que se traduce en 38 horas cronológicas de contrato. La docente en cuestión tiene un contrato a plazo fijo por lo que bajo la Ley 19.070 se configura lo establecido en la letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato. Adicionalmente, esta Administración, se ve en la obligación de respectar la titularidad docente y fueros legales de docentes a contrata que protege la legislación laboral vigente. Por lo anterior, y considerando la baja matrícula y el alto costo de planilla de remuneraciones, es imperioso no dar continuidad a la totalidad de las horas que sirve actualmente la docente en cuestión			

RBD	1917-4	NOMBRE	Escuela Esmeralda de Molco									
CURSOS PROYECTADOS	8	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	SIN JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	de primero a octavo año básico					
NIVELES COMBINADOS	2	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	30 de 1° a 6° y 33 de 7° a 8°			MODALIDAD EDUCATIVA	diurna					
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS	
	33	33	26	23	25		11	6	1	1	6	

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA SUBVENCIÓN REGULAR	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	5	147	89	58	1			0	0	0	6	44

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
2	2	0	1	30	1	10	0	0	10	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	6	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Encargada de Dirección y Docente	
2	9	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	

	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	ESCUELA ESMERALDA	**RBD**	1917-4
	NOMBRE FUNCIONARIO	MARÍN PINCHEIRA TAMARA PAULINA	**RUN**	15.552.457-K
	HORAS 2025	28 Subv Reg 13 horas SEP 3 horas PIE	**HORAS 2026**	28 Subv Reg. 7 horas SEP 3 horas PIE
	HORAS A SUPRIMIR	06 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			
1	Escuela Esmeralda el año 2021 tenía una matrícula de 33 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 33 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 26 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 23 estudiantes; y el año 2025 25 estudiantes. Respecto de esos 25 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $8.846.141.- (Ocho millones ochocientos cuarenta y seis mil cientos cuarenta y uno) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $8.380.912.- (Ocho millones trescientos ochenta mil novecientos doce) pesos. La Ley N°20.248, que establece la Subvención Escolar Preferencial (SEP), permite la contratación de horas docentes destinadas a la implementación de acciones y estrategias incluidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento. Para el año escolar 2026, no se encuentran proyectados talleres ni acciones específicas financiadas con recursos SEP que requieran la contratación de horas docentes adicionales, en el marco del objetivo estratégico del PME de la Escuela Esmeralda. En este contexto, y atendiendo a la normativa vigente que regula el uso y destino de la Subvención Escolar Preferencial, se determina la existencia de seis horas de excedente, las cuales no resultan necesarias para la ejecución del plan de mejoramiento educativo del establecimiento durante el próximo período lectivo. El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: "Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley. Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales: 1.- Variación en el número de alumnos 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. Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente. Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico. Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes. Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes. El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales. **Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.** **Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)**			

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA ESMERALDA	**RBD**	1917-4
	NOMBRE FUNCIONARIO	IGOR CAÑOLES VERÓNICA CECILIA	**RUN**	9.183.472-3
	HORAS 2025	30 Subv. Reg./8 SEP/3 PIE	**HORAS 2026**	30 Subv. Reg/3 PIE
	HORAS A SUPRIMIR	08 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Esmeralda el año 2021 tenía una matrícula de 33 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 33 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 26 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 23 estudiantes; y el año 2025 25 estudiantes. Respecto de esos 25 estudiantes, el establecimiento percibe un total de
$8.846.141.- (Ocho millones ochocientos cuarenta y seis mil cientos cuarenta y uno) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $8.380.912.- (Ocho millones trescientos ochenta mil novecientos doce) pesos.

La Ley N°20.248, que establece la Subvención Escolar Preferencial (SEP), permite la contratación de horas docentes destinadas a la implementación de acciones y estrategias incluidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento.

Para el año escolar 2026, no se encuentran proyectados talleres ni acciones específicas financiadas con recursos SEP que requieran la contratación de horas docentes adicionales, en el marco del objetivo estratégico del PME de la Escuela Esmeralda.
En este contexto, y atendiendo a la normativa vigente que regula el uso y destino de la Subvención Escolar Preferencial, se determina la existencia de ocho horas de excedente, las cuales no resultan necesarias para la ejecución del plan de mejoramiento educativo del establecimiento durante el próximo período lectivo.

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.
Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

RBD	6315-0	NOMBRE	Escuela Rucahue								
CURSOS PROYECTADOS	3	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	con JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	Desde primero básico a sexto año básico				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurna				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	12	12	5	5	5		5	0	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN SUBVENCIÓN REGULAR/PIE	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	4	68	44	24	1		0	0	0	0	3	17

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	0	0	0	0	1	5	0	0	5	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	2	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	Escuela Rucahue	**RBD**	1917-4
	NOMBRE FUNCIONARIO	Calfuman Huenupi Cristian Marcelo	**RUN**	16.318.201-7
	HORAS 2025	8 horas Subv. Regular	**HORAS 2026**	6 horas Subv.Regular
	HORAS A SUPRIMIR	02 Subv. Regular		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Rucahue el año 2021 tenía una matrícula de 12 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 12 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 5 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 5 estudiantes; y el año 2025 5 estudiantes. Respecto de esos 5 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $3.494.660.- (Tres millones cuatrocientos noventa y cuatro mil seiscientos sesenta) pesos por concepto de asistencia media y el costo de planilla mensual de recurso humano es de $4.645.421.- (Cuatro millones seiscientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos veintiún) pesos. El Decreto Exento N°2201 de 2023 y el Decreto Exento N°4380 del mismo año, ambos del Ministerio de Educación, que aprueban los planes de estudio para la asignatura de Lengua Indígena en los distintos niveles de enseñanza básica, establecen que dicha asignatura debe desarrollarse en cuatro horas aula semanales. Aplicando lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N°20.903, respecto de la proporción 60/40 entre horas lectivas y no lectivas en la jornada laboral docente, el profesor requiere cinco horas de contrato para el cumplimiento de su labor en el curso multigrado de este establecimiento, agregándosele una hora más para el desarrollo de funciones docentes asociadas a la asignatura de lengua indígena. En este contexto, y considerando la planificación académica y las necesidades pedagógicas del nivel, se determina la existencia de dos horas de excedentes, las cuales no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios ni para el desarrollo de las funciones docentes asociadas a la asignatura de Lengua Indígena.			

RBD	6323-1	NOMBRE	Escuela Wenuy Kudau								
CURSOS PROYECTADOS	6	JORNADA ESCOLAR	con JEC			COBERTURA DE	De primero a sexto año básico.				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurna				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	14	14	26	23	28		5	0	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARE	CONTRATA
	5	121	88	33	1				0	0	39	0

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
2	2	0	1	22	1	32	0	0	32	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Encargada de Dirección y Docente	
2	30	Docente	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.	Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	Escuela Wenuy Kudau	**RBD**	6323-1
	NOMBRE FUNCIONARIO	González Ortega Ruth Alicia	**RUN**	9.223.705-2
	HORAS 2025	41 Subv. Reg. / 03 PIE	**HORAS 2026**	38 Subv. Reg./03 PIE
	HORAS A SUPRIMIR	03 Subv. Regular		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Wenuy Kudau el año 2021 tenía una matrícula de 14 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 14 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 26 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 23 estudiantes; y el año 2025 28 estudiantes. Respecto de esos 28 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $18.321.100.- (Dieciocho millones trescientos veintiún mil cien) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $6.555.970.- (Seis millones quinientos cincuenta y cinco mil novecientos setenta) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El Decreto Exento N°2960 de 2012 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para la Educación Básica, establece la carga horaria mínima por nivel y asignatura. En la proyección de la carga académica correspondiente al año 2026, se ha verificado que las horas actualmente disponibles permiten cubrir de manera íntegra los requerimientos curriculares establecidos, ya que el establecimiento cuenta con cuatro docentes que atienden un curso multigrado de 1° a 6° año básico, por lo cual la carga horaria definida en el plan de estudios se distribuye entre estos profesionales. En este análisis, se determina la existencia de 3 horas de excedente que no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios, lo que fundamenta su supresión en la dotación docente proyectada para el próximo año

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo. Esta decisión se enmarca dentro del ámbito de atribuciones de las municipalidades en relación con la administración de los establecimientos educacionales de la comuna (aplica criterio contenido en dictamen N°45.169, de 2009)

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	Escuela Wenuy Kudau	**RBD**	6323-1
	NOMBRE FUNCIONARIO	Leiva Panqueco Ángela Nicol	**RUN**	16.879.240-9
	HORAS 2025	30 Subvención Regular	**HORAS 2026**	0 horas
	HORAS A SUPRIMIR	30 Subvención Regular		
	CAUSAL SALIDA	Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Wenuy Kudau el año 2021 tenía una matrícula de 14 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 14 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 26 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 23 estudiantes; y el año 2025 28 estudiantes. Respecto de esos 28 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $18.321.100.- (Dieciocho millones trescientos veintiún mil cien) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $6.555.970.- (Seis millones quinientos cincuenta y cinco mil novecientos setenta) pesos. El Decreto Exento N°2960 de 2012 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para la Educación Básica, establece la carga horaria mínima por nivel y asignatura. En la proyección de la carga académica correspondiente al año 2026, se ha verificado que las horas actualmente disponibles permiten cubrir de manera íntegra los requerimientos curriculares establecidos, ya que el establecimiento contará con un curso multigrado de 1° a 6° año básico, y cuatro docentes que cubrirán las asignaturas del plan de estudios. En este análisis, se determina la existencia de horas de excedentes que no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios, lo que fundamenta su supresión en la dotación docente proyectada para el próximo año. Dado a que no existen horas curriculares en el plan de estudio para otorgarle a la docente, es que se determina bajo el Artículo 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato no dar continuidad al total de sus horas.			

RBD	6322-3	NOMBRE	Escuela Wingkul Niguen								
CURSOS PROYECTADOS	4	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	con JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	De 1° a 6° enseñanza básica				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurna				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	8	8	5	3	5		2	3	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	4	70	54	16	1				0	0	3	16

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	0	0	0	0	1	5	0	0	5	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	3	DOCENTE	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	DOCENTE ENCARGADA DE DIRECCIÓN	

	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	Escuela Wingkul Niguen	**RBD**	6322-3
	NOMBRE FUNCIONARIO	ANTIPICHUN ÁVILA MARITZA DOMITILA	**RUN**	12.990.944-7
	HORAS 2025	41 Subv. Reg. / 03 PIE	**HORAS 2026**	41 Subv. Reg.
	HORAS A SUPRIMIR	03 horas PIE		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Wingkul Niguen el año 2021 tenía una matrícula de 8 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 8 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 5 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 3 estudiantes; y el año 2025 5 estudiantes. Respecto de esos 5 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $3.821.406.- (Tres millones ochocientos veintiún mil cuatrocientos seis) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $4.039.536.- (Cuatro millones treinta y nueve mil quinientos treinta y seis) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

La docente en cuestión tiene tres horas PIE titulares, las cuales se suprimirán a partir del próximo año. La supresión de horas PIE asignadas a la docente de aula común se fundamenta en una reorganización del recurso humano del establecimiento, conforme a las necesidades actuales de los estudiantes y la optimización de recursos.
Durante el presente año escolar, se ha evidenciado una disminución en la matrícula de estudiantes lo cual ha generado una menor demanda de atención especializada, lo que se traduce en una disminución del número de horas profesionales requeridas para la implementación efectiva del Programa de Integración Escolar.
Lo anterior, responde a una adecuación en la implementación de los apoyos, reorganizando los cupos disponibles para el año próximo, según lo establecido en el D.S. N°170/2009, manteniendo los apoyos mediante la redistribución de atenciones dentro del equipo.
La presente medida se fundamenta en el marco de lo dispuesto en el Decreto Exento N° 170 de 2009 del Ministerio de Educación, que regula el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar (PIE) y la determinación de los alumnos beneficiarios de subvención para educación especial.
De acuerdo con el artículo 87 del citado decreto "Los establecimientos en régimen de Jornada Escolar Completa Diurna deberán disponer de un mínimo de 10 horas cronológicas semanales de apoyo de profesionales o recursos humanos especializados, por grupos de no más de 5 alumnos por curso."
Asimismo, el artículo 89 dispone que "Se deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al apoyo de estudiantes, espacios de planificación, planificación en conjunto, entre otros."
Ambos preceptos establecen que la asignación de horas profesionales PIE debe responder directamente a la cantidad de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrados y con decreto vigente, así como a la organización interna de los apoyos y tiempos de planificación pedagógica.
Por tanto, el número de horas asignadas a los profesionales especialistas no constituye un parámetro fijo, sino que debe ajustarse proporcionalmente a la cantidad de estudiantes beneficiarios y a la estructura pedagógica definida por el establecimiento, conforme a la normativa del programa y a las orientaciones técnicas del Ministerio de Educación.

1

El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

RBD	6332-0	NOMBRE	Escuela Nilcahuin								
CURSOS PROYECTADOS	4	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	CON JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	De 1° a 6° Enseñanza Básica.				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurno				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	5	5	9	8	6		2	3	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA SUBVENCIÓN REGULAR	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	4	84	53	28	1						3	28

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	0	0	0	0	1	5	0	0	0	5	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	2 horas	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Docente Mapuzungun	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	Escuela Nilcahuin	**RBD**	
	NOMBRE FUNCIONARIO	Calfiqueo Huaiquiman Ana Orfelina	**RUN**	
	HORAS 2025	8 horas subvención regular	**HORAS 2026**	6 horas subvención regular
	HORAS A SUPRIMIR	2 horas subvención regular		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			
	Escuela Nilcahuin el año 2021 tenía una matrícula de 5 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 5 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 9 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 8 estudiantes; y el año 2025 6 estudiantes. Respecto de esos 6 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $3.948.727.- (Tres millones novecientos cuarenta y ocho mil setecientos veintisiete) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $3.275.452.- (Tres millones doscientos setenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta y dos) pesos. El Decreto Exento N°2201 de 2023 y el Decreto Exento N°4380 del mismo año, ambos del Ministerio de Educación, que aprueban los planes de estudio para la asignatura de Lengua Indígena en los distintos niveles de enseñanza básica, establecen que dicha asignatura debe desarrollarse en cuatro horas aula semanales. Aplicando lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N°20.903, respecto de la proporción 60/40 entre horas lectivas y no lectivas en la jornada laboral docente, la profesora requiere cinco horas de contrato para el cumplimiento de su labor en el curso multigrado de este establecimiento. En este contexto, y considerando la planificación académica y las necesidades pedagógicas del nivel, se determina la existencia de dos horas de excedente, las cuales no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios ni para el desarrollo de las funciones docentes asociadas a la asignatura de Lengua Indígena.			

RBD	6327-4	NOMBRE	Escuela Estado de Israel								
CURSOS PROYECTADOS	3	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Sin JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	De 1° a 6° año Enseñanza Básica				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	30 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurna				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	8	8	6	6	4		2	1	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	4	63	6	42	1	15						15

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	5	0	0	0	1	5	0	0	5	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	15	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Encargado de Dirección y Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	Estado de Israel	**RBD**	6327-4
	NOMBRE FUNCIONARIO	LAPORTE CHÁVEZ HENRY JAHIR	**RUN**	17.046.155-K
	HORAS 2025	15 horas Subv. Regular	**HORAS 2026**	0 Horas
	HORAS A SUPRIMIR	15 horas Subv. Regular		
	CAUSAL SALIDA	"Ley 19.070 Art. 72 letra d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato"		

Escuela Estado de Israel el año 2021 tenía una matrícula de 8 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 8 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 6 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 6 estudiantes; y el año 2025 4 estudiantes. Respecto de esos 4 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $2.114.794.- (Dos millones ciento catorce mil setecientos noventa y cuatro) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $4.389.058.- (Cuatro millones trescientos ochenta y nueve mil cincuenta y ocho) pesos.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

El Decreto Exento N°2960 de 2012 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para la Educación Básica, establece que la carga horaria mínima, para la asignatura de Inglés es de 3 horas aula.
Aplicando lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N°20.903, respecto de la proporción 60/40 entre horas lectivas y no lectivas en la jornada laboral docente, el profesor requiere cuatro horas de contrato para el cumplimiento de esta asignatura en el curso multigrado sin jornada escolar completa, más una hora de apoyo a actividades refrentes a esta asignatura, requiriendo un total de 5 horas de contrato.
En este contexto, y considerando el plan de estudios y las necesidades del establecimiento, se determina la existencia de 15 horas de excedente, las cuales no resultan necesarias para el cumplimiento del plan de estudios en esta asignatura, ni para el desarrollo de otras funciones en este establecimiento educacional.

RBD	6329-0	NOMBRE	Escuela Quesquechan								
CURSOS PROYECTADOS	4	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	Con JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	Desde 1° a 6° año de enseñanza básica				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	38 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurno				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	2	2	6	4	7		1	1	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA SUBVENCIÓN	N° PROFESIONALES EQUIPO DE	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	3	62	36	31	1							21

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	0	0	0	0	1	3	0	0	3	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	3	Docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Encargado de Dirección y Docente	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	ESCUELA QUESQUECHAN	**RBD**	6329-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	CARRASCO DONOSO OSCAR ANDRÉS EUGENIO	**RUN**	16.633.421-7
	HORAS 2025	37 Subv Reg./ 04 SEP/03 PIE	**HORAS 2026**	37 Subv. Reg./01 SEP/03 PIE
	HORAS A SUPRIMIR	03 horas SEP		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		

FUNDAMENTACIÓN

Escuela Quesquechan el año 2021 tenía una matrícula de 2 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 2 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 6 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 4 estudiantes; y el año 2025 7 estudiantes. Respecto de esos 7 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $1.966.200.- (Un millón novecientos sesenta y seis mil doscientos) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $3.762.062.- (Tres millones setecientos sesenta y dos mil sesenta y dos) pesos.La Ley N°20.248, que establece la Subvención Escolar Preferencial (SEP), permite la contratación de horas docentes destinadas a la implementación de acciones y estrategias incluidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento.

Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026.
Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes.

Para el año escolar 2026, no se encuentran proyectados talleres ni acciones específicas financiadas con recursos SEP que requieran la contratación de horas docentes adicionales, en el marco del objetivo estratégico del PME de la Escuela Quesquechán.
En este contexto, y atendiendo a la normativa vigente que regula el uso y destino de la Subvención Escolar Preferencial, se determina la existencia de tres horas de excedente, las cuales no resultan necesarias para la ejecución del plan de mejoramiento educativo del establecimiento durante el próximo período lectivo.
El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación
establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1.- Variación en el número de alumnos 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.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.
Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.
Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.
Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.
El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.
Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.

RBD	6325-8	NOMBRE	Escuela Pu Koyam								
CURSOS PROYECTADOS	4	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	sin JEC			COBERTURA DE ENSEÑANZA	Desde 1° a 6° año enseñanza básica.				
CURSOS COMBINADOS	0	HORAS PLAN DE ESTUDIO (LECTIVA)	30 horas			MODALIDAD EDUCATIVA	Diurna				
MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025	DATOS PIE 2025	NEET	NEEP	PROFESIONAL DIFERENCIAL	OTROS PROFESIONALES	HORAS COLABORATIVAS
	8	8	2	3	6		3	1	1	1	3

DOCENTES

DISTRIBUCIÓN DE HORAS	N° TOTAL DOCENTES	TOTAL HORAS ESTATUTO DOCENTE	TOTAL HORAS SUBVENCIÓN		N° DOCENTES FUNCIÓN DIRECTIVA	HORAS FUNCIÓN DIRECTIVA	N° PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS PROFESIONALES EQUIPO DE GESTIÓN	HORAS SEP		HORAS PIE	
			TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
	4	63	47	5	1				0	0	11	0

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° TOTAL ASISTENTES	TOTAL HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO		N° ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES NO PROFESIONALES	N° ASISTENTES PROFESIONALES	N° HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	HORAS SUBVENCIÓN REGULAR		HORAS PIE		HORAS SEP	
	TITULARES	CONTRATA					TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA	TITULARES	CONTRATA
1	4	0	0	0	1	4	0	0	4	0	0	0

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	10	docente	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5	Encargada de Dirección y Docente	

	NOMBRE ESTABLECIMIENTO	Escuela Pu Koyam	**RBD**	6325-8
	NOMBRE FUNCIONARIO	López Soto Abelina Patricia	**RUN**	9.136.106-k
	HORAS 2025	41 horas subv. Reg./ 03 PIE	**HORAS 2026**	31 Subv. Reg./03 PIE
	HORAS A SUPRIMIR	10 horas Subvención Regular		
	CAUSAL SALIDA	Art. 72 Letra J) Por supresión de las horas que sirvan en conformidad al artículo 22 numeral 1 y 5		
	FUNDAMENTACIÓN			
1	Escuela Pu Koyam el año 2021 tenía una matrícula de 8 estudiantes; el año 2022 una matrícula de 8 estudiantes; el año 2023 una matrícula de 2 estudiantes; el año 2024 una matrícula de 3 estudiantes; y el año 2025 6 estudiantes. Respecto de esos 6 estudiantes, el establecimiento percibe un total de $2.349.189.- (Dos millones trescientos cuarenta y nueve mil cientos ochenta y nueve) pesos por concepto de asistencia media y el costo de costo planilla mensual de recurso humano es de $3.174.404.- (Tres millones ciento setenta y cuatro mil cuatrocientos cuatro) pesos Esta sobredotación representa un uso ineficiente de los recursos humanos y financieros del establecimiento y, consecuentemente implica la sobre ejecución de la subvención en el ítem de remuneraciones, lo que hace necesario reorganizar la dotación para el año 2026. Esta reorganización tiene por objetivo garantizar un uso racional de los recursos, alineándose con las normativas vigentes y optimizando la atención de los y las estudiantes. El Decreto Exento N°2960 de 2012 del Ministerio de Educación, que aprueba los planes y programas de estudio para la Educación Básica, establece la carga horaria mínima por nivel y asignatura. En la proyección de la carga académica correspondiente al año 2026, se ha verificado que las horas actualmente disponibles permiten cubrir de manera íntegra los requerimientos curriculares establecidos. El establecimiento cuenta, además, con una docente de Lengua Indígena (Mapuzugun) que imparte 4 horas aula, y una docente de Inglés que imparte 3 horas aula, conformando un total de 7 horas aula que deben ser descontadas de las 30 horas aula correspondientes al curso multigrado sin Jornada Escolar Completa. En consecuencia, la docente Patricia López deberá atender 23 horas aula, lo que, conforme a la tabla de proporciones de la jornada laboral docente establecida en el artículo cuarto transitorio de la Ley N°20.903, aplicando la proporción 60% horas lectivas y 40% no lectivas, le corresponde un total de 29 horas de contrato para cubrir el currículo. A ello se suman 2 horas adicionales correspondientes a las funciones que desempeña como Encargada de Dirección del establecimiento. Por tanto, y considerando la normativa vigente y la planificación académica proyectada, se determina la existencia de 10 horas excedentes para el próximo año lectivo. El artículo 72 letra j del D.F.L. del año 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación establece que: **"**Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:...j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley. Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal expresa que: El DAEM al fijar su dotación docente, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales: 1.- Variación en el número de alumnos 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. Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente. Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico. Relacionado al Artículo 72 letra J), previamente citado, el Artículo 73 del mismo cuerpo legal establece que "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes. Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes no se encuentren en los tramos profesionales avanzados, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III, prefiriéndose aquellos que se encuentran en el tramo inicial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes. El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los docentes que dejan la dotación. Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones. Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación que dejan la dotación mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales. **Por lo anterior, es que, ante la necesidad de reestructurar las funciones dentro de la organización administrativa del establecimiento educacional, es que es imperioso suprimir las horas que sirve la docente según lo establecido en la norma citada. Por lo tanto, la funcionaria dejará la dotación por la causal antes señalada y se le pagará la indemnización prevista en dicho artículo.**		

RBD	34856-2	NOMBRE	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL COLOR ESPERANZA		
NIVELES PROYECTADOS	4	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	COBERTURA DE ENSEÑANZA	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL
NIVEL HETEROGENEO	1			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNO

MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
	52	50	45	38	36

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	
2	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	
3	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL COLOR ESPERANZA	**RBD**	34856-2
	NOMBRE FUNCIONARIO	VARELA RIQUELME PAMELA NATALIA	**RUN**	16.879.272-7
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Color Esperanza tiene una matrícula durante el año 2025 de 36 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL COLOR ESPERANZA	**RBD**	34856-2
	NOMBRE FUNCIONARIO	OSSES ÁLVAREZ VICTORIA REGINA	**RUN**	17.965.125-4
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Color Esperanza tiene una matrícula durante el año 2025 de 36 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores			

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL COLOR ESPERANZA	**RBD**	34856-2
	NOMBRE FUNCIONARIO	SANDOVAL RIVAS KATHERINNE HAYDEE	**RUN**	18.588.150-4
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Color Esperanza tiene una matrícula durante el año 2025 de 36 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores		

RBD	34857-0	NOMBRE	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL CORAZON CONTENTO		
NIVELES PROYECTADOS	3	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	COBERTURA DE ENSEÑANZA	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL
NIVEL HETEROGENEO	0			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNO

MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
	86	81	20	33	27

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	
2	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	
3	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	TÉCNICO EN PÁRVULOS	
4	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	EDUCADORA DE PÁRVULOS	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL CORAZÓN CONTENTO	**RBD**	34857-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	MONCADA MONTECINOS ESMIRNA CONSUELO	**RUN**	15.253.105-2
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Corazón Contento tiene una matrícula durante el año 2025 de 27 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

2	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTILCORAZÓN CONTENTO	**RBD**	34857-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	BANDA OSSES ROMINA DEL PILAR	**RUN**	17.695.491-4
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Corazón Contento, tiene una matrícula durante el año 2025 de 27 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

3	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL CORAZÓN CONTENTO	**RBD**	34857-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	PARRA ROMERO DANIELA CONSTANZA	**RUN**	18.350.461-4
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Corazón Contento tiene una matrícula durante el año 2025 de menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal técnico de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

4	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL CORAZÓN CONTENTO	**RBD**	34857-0
	NOMBRE FUNCIONARIO	MIERES MOLINA ANDREA DEL PILAR	**RUN**	12.744.016-6
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Corazón Contento tiene una matrícula durante el año 2025 de menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal educadoras de párvulo, de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

RBD	34855-4	NOMBRE	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL GOTITAS DE AMOR				
NIVELES PROYECTADOS	3	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	JORNADA ESCOLAR COMPLETA	COBERTURA DE ENSEÑANZA	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL		
NIVEL HETEROGENEO	0			MODALIDAD EDUCATIVA	DIURNO		

MATRÍCULA PROMEDIO ÚLTIMOS CINCO AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
	14	20	20	18	19

N°	HORAS TOTALES A SUPRIMIR Y/O VENCER	ESTATUTO	CAUSAL SALIDA	ROL/FUNCIÓN/CARGO	JUSTIFICACIÓN
1	44	CÓDIGO DEL TRABAJO	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.	EDUCADORA DE PÁRVULOS	

1	**NOMBRE ESTABLECIMIENTO**	SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL GOTITAS DE AMOR	**RBD**	34855-4
	NOMBRE FUNCIONARIO	ARRIAGADA LONCOCHINO ANA ISABEL	**RUN**	11.540.829-1
	HORAS 2025	44 horas	**HORAS 2026**	0
	HORAS A SUPRIMIR	44 horas		
	CAUSAL SALIDA	Art. 161 pone término al contrato por necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.		
	FUNDAMENTACIÓN			
	El coeficiente técnico de acuerdo al Manual de transferencia en el contexto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y otros establecimientos de educación parvularia se refiere a la cantidad mínima necesaria de personal idóneo y calificado (educadoras y técnicos) requerida para la adecuada atención de los niños y niñas, en función de la matrícula y el nivel educativo. La normativa que rige este coeficiente es definida principalmente por el Decreto N° 315 del Ministerio de Educación (MINEDUC), en su artículo N° 10, y es fiscalizada por la Superintendencia de Educación. El jardín VTF Gotitas de Amor tiene una matrícula durante el año 2025 de 19 menores, lo que para el año 2026 genera un excedente en personal educadoras de párvulo, de acuerdo al coeficiente técnico, cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas. El personal es definido en relación al número de párvulos matriculados por nivel: sala cuna, medio menor, medio mayor, heterogéneo. El Art. 161 señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.			

DESTINACIONES DOCENTES

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 19.070 los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional.

En base a lo anterior, se han considerado pertinente y necesarias las siguientes destinaciones docentes:

N°	DESTINACIONES	FUNCIÓN	Subv. Reg.	SEP	PIE	TOTAL	ORIGEN	DESTINO
1	ABARA VALENZUELA MÓNICA DEL PILAR	Docente	17	5	0	22	ALBORADA	L.B.P.A.H.C.
2	TRONCOSO BUSTOS TANIA PAOLA	Docente Directivo	36	8	0	44	ALBORADA	L.B.T.P.A.B.
3	ROJAS MORA RODRIGO ALBERTO	Docente	22	0	0	22	ARAUCARIAS	L.B.P.A.H.C.
4	MATUS CABRAPÁN ESTELA ANDREA	Docente	18	0	0	18	ARAUCARIAS	DOMITILA PINNA PARRA
5	MERA GARCÍA PATRICIO EDUARDO	Docente	16	0	0	16	L.B.P.A.H.C.	L.B.T.P.A.B.
6	DUHALDE CISTERNAS CATALINA CONSTANZA	Docente	21	8	0	29	ALBORADA	DOMITILA PINNA PARRA
7	DELGADO VALDEBENITO RUTH SEBASTIANA	Docente	44	0	0	44	CEDI WE NEPEN	L.B.P.A.H.C.
8	CALFIQUEO HUAIQUIMAN ANA ORFELIA	Docente	5	0	0	5	ARAUCARIAS	QUESQUECHAN
			2	0	0	2	ARAUCARIAS	ESMERALDA
9	BELMAR ACUÑA JORGE PABLO	Docente	44	0	0	44	CEDI WE NEPEN	DOMITILA PINNA PARRA

IRRECUPERABILIDAD DE SALUD

En atención a la irrecuperabilidad de salud, la comuna presenta esta realidad que está amparada en la Ley 19.070 en su artículo 72 ter, en donde se estable que, si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un profesional de la educación, éste deberá retirarse de la municipalidad o del Servicio Local de Educación Pública, según corresponda, dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare,

procederá la declaración de vacancia del cargo. A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses, el profesional de la educación no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del sostenedor.

N°	IRRECUPERABILIDAD DE SALUD	FUNCIÓN	Subv. Reg.	SEP	PIE	TOTAL	ESTABLECIMIENTO	FECHA DE TÉRMINO
1	DONOSO APABLAZA VITALIA JACQUELINE	Docente	44	0	0	44	L.B.T.P.A.B.	05 de marzo 2026



INFRAESTRUCTURA

PADEM LONCOCHE 2026

DAEM

Otro Loncoche es Posible

5.-INFRAESTRUCTURA

Descripción de la Unidad

La unidad de infraestructura tiene como fin atender las condiciones de establecimientos educacionales de tal manera que permitan brindar bienestar y confort a estudiantes y comunidad escolar contribuyendo al buen servicio educativo. Para ello la unidad atiende las necesidades desprendidas de directivos y comunidad educativa, evaluando la forma más pertinente de solución mediante la gestión de proyectos, administración directa o trabajos de mantenimiento.

En cuanto a los establecimientos de dependencia municipal y su infraestructura, se encuentran dieciocho establecimientos, entre los cuales se cuenta con dos liceos, trece escuelas y tres jardines VTF (una sala cuna y dos Jardín Infantil con Sala Cuna). Además de un internado asociado a Escuela Esmeralda, y otros recintos dependientes de Departamento de Educación, tales como espacios de oficinas y bodegas.

La unidad de infraestructura cuenta con equipo conformado por dos profesionales del área de la construcción y unidad operativa integrada a su vez por maestros carpinteros, gasfíter y eléctrico.

2. Estado de la infraestructura de establecimientos de la comuna incluyendo VTF

En cuanto al estado de infraestructura de establecimientos urbanos se puede inferir que dado su emplazamiento, cuentan con buen estado, con condiciones normativas y de servicios. De lo anterior mencionar que se encuentran cuatro establecimientos cuya infraestructura tiene objeto de reposición, en este caso Escuela Egon Keutmann y Sala Cuna Gotitas de Amor ubicados ambos en localidad de Huiscapi, Sala Cuna y Jardín Infantil Corazón Contento, y Liceo Bicentenario Padre Alberto Hurtado Cruchaga ubicados en área urbana de Loncoche

En cuanto al estado de infraestructura de establecimientos rurales, se cuenta con el desafío de alcanzar mejores condiciones de servicios que nos permitan alcanzar certificaciones sectoriales.

3. Proyectos Ejecutados

- Habilitación de Aulas Liceo Bicentenario PAHC
- Conservación Escuela Alborada, Loncoche
- Conservación Escuela Esmeralda, Loncoche
- Ampliación SSHH Escuela Domitila Pinna Parra, Loncoche
- Reposición Escuela Egon Keutmann, Loncoche (RS Ejecución)
- Conservación Sistema de Calefacción Escuela We Nepen, Loncoche (Diseño Aprobado)
- Conservación Aulas Segundo Piso Escuela Araucarias, Loncoche (Diseño Aprobado)
- Conservación Liceo B. de Excelencia TP Andrés Bello, Loncoche (OOCC) (Diseño Aprobado)
- Conservación Liceo B. de Excelencia TP Andrés Bello, Loncoche (Equipo y Equipamiento) (Diseño Aprobado)
- Ampliación y Mejoramiento Escuela Wenuy Kudau, Loncoche (Diseño Elegible)
- Conservación Liceo Bicentenario de Excelencia TP Andrés Bello, Loncoche (Diseño Elegible)
- Construcción Multicancha La Paz, Loncoche (Diseño Elegible)

4. Proyectos en curso

- Asistencia Técnica Reposición SC y JI Corazón Contento, Loncoche (convenio JUNJI)

5. Proyectos presentados para financiamiento

- Conservación Establecimiento Escuela Araucarias, Loncoche (Diseño presentado a GORE)

6. Unidad operativa: descripción

La unidad operativa actualmente cuenta con equipo conformado por cinco maestros carpinteros y un eléctrico, con el objeto de velar por las condiciones de mejoramiento y mantención de infraestructura de establecimientos educacionales y de dependencia de Departamento de Educación. En cuanto a mantenciones asociadas a gasfitería son llevadas a cabo mediante maestro gasfíter del Departamento de Educación en labores constantes de dicha naturaleza.

Entre otras actividades se suma igualmente la mantención de áreas verdes considerando poda de árboles, corte de malezas, sanitización, entre otros.

7. Algunas Mejoras en Dependencia de Establecimientos mediante Unidad Operativa

- Trabajos varios de mantención en Escuelas, Jardines y Liceos
- Desinfección y Mantención de Sistema de Cloración de agua en Escuelas Rurales
- Reparación de goteras en baño de Asistentes de la Educación y trabajos eléctricos menores Liceo B. Padre Alberto Hurtado Cruchaga
- Construcción de cubierta a salida de baño de estudiantes, mejoramiento de cubiertas por goteras, reparación extractor eólico y ejecución de empalme eléctrico nuevo Liceo B. TP Andrés bello
- Mejoramiento de sistema de electricidad (cambios de enchufes, luces y diferenciales) y reconexión de Equipos de Aires Acondicionado antiguos a empalme nuevo Escuela Alborada
- Habilitación de espacios de Parvularia y reparación de goteras en cubierta varios sectores Escuela We Nepen
- Reparación de goteras en acceso, instalación de canaletas nuevas, corte de árboles Escuela Egon Keutmann
- Mantención de aires acondicionados, construcción de oficina nueva con instalación eléctrica y modificación de oficinas existentes, mejoramiento de cubiertas y de cocina en Escuela Domitila Pinna Parra
- Trabajos para control de plagas y reposición de fachada Escuela Wingkul Niguen
- Trabajos de mantenimiento en cocina de Escuela Nilcahuin
- Corte y Poda de Árboles en Escuela Esmeralda
- Construcción de base de hormigón para estanques de agua en Escuela Estado de Israel
- Construcción de bodega nueva y construcción de oficina para profesional (en ejecución) Escuela Wenuy Kudau



RECURSOS FINANCIEROS

PADEM LONCOCHE 2026

DAEM

Otro Loncoche es Posible

6.- FINANZAS

RECURSO FINANCIERO

La Unidad de Finanzas del Departamento de Educación Municipal de Loncoche, en adelante DAEM, tiene como principal objetivo brindar apoyo técnico en la administración y gestión de los recursos financieros que permitan alcanzar los objetivos y metas definidos por la Dirección y la Municipalidad para los 18 establecimientos educacionales administrados por el Municipio a través del Departamento de Educación.

El sistema de administración financiera del DAEM se fundamenta en el Decreto Ley N.º 1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado, normativa que regula los procesos administrativos para la obtención, distribución y aplicación de los recursos institucionales, incluyendo la gestión presupuestaria, la contabilidad gubernamental y la administración de fondos públicos. Asimismo, el sistema de registro contable se rige por la Resolución N.º 3/2020 y la Resolución N.º 15/2015 de la Contraloría General de la República, que establecen los criterios y procedimientos de aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).

En este marco normativo, la Unidad de Finanzas asume las funciones de proyectar, contabilizar, controlar, fiscalizar e informar sobre la situación financiera del Departamento y de los distintos establecimientos educacionales, asegurando el correcto registro de las operaciones presupuestarias y financieras, así como el control de las adquisiciones, contratos y distribución de bienes y servicios necesarios para el funcionamiento institucional durante el ejercicio 2025 y en el contexto de la proyección para el año 2026.

La Unidad de Finanzas se estructura en cinco áreas principales de trabajo, cada una con funciones específicas orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales:

1. Unidad de Contabilidad y Presupuesto

La Unidad de Contabilidad y Presupuesto tiene como propósito asegurar la correcta gestión financiera mediante el registro oportuno y fidedigno de los hechos económicos que afectan al Departamento. Asimismo, emite informes presupuestarios actualizados que permiten visualizar el comportamiento de la ejecución financiera del año 2025 y su impacto en la proyección del ejercicio

2026, conforme a la normativa presupuestaria vigente y a los principios de la contabilidad gubernamental.

2. Unidad de Rendición de Cuentas

Esta Unidad es responsable de realizar, gestionar y verificar el uso adecuado de los recursos públicos y privados transferidos al DAEM para la ejecución de fines específicos. Su actuación se ajusta a las exigencias establecidas por cada organismo financiador y por la Resolución N.º 30/2015 de la Contraloría General de la República, que regula el procedimiento de rendición de cuentas.

Durante el año 2025, esta unidad mantiene procesos de rendición periódica y prepara el cierre financiero que fundamenta la proyección presupuestaria del año 2026.

3. Unidad de Adquisiciones

La Unidad de Adquisiciones tiene como misión abastecer al DAEM y a los establecimientos con insumos, bienes y servicios indispensables para el funcionamiento administrativo y pedagógico. Lo anterior se ejecuta conforme a los requerimientos de cada unidad educativa y bajo el marco jurídico de la Ley N.º 19.886, sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, así como su Reglamento Decreto N.º 250 del Ministerio de Hacienda.

Para el ejercicio 2025–2026, esta unidad cumple un rol clave en la ejecución ordenada de los recursos provenientes de subvenciones, fondos especiales y aportes municipales.

4. Unidad de Inventario y Bodega General

La Unidad de Inventario se encarga de registrar y mantener actualizado el inventario institucional conforme a la normativa contable vigente, asegurando la correcta identificación, uso y conservación de los bienes muebles del Departamento.

La Bodega General, en estrecha coordinación con esta unidad, administra los insumos y materiales en stock, garantizando su correcta distribución hacia los establecimientos y oficinas centrales durante el ejercicio 2025, en coherencia con las necesidades proyectadas para 2026.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Las proyecciones financieras del presente PADEM 2026 han sido elaboradas considerando los incrementos legales vigentes y la actualización de los parámetros técnicos que regulan las subvenciones del sistema escolar. En primer término, se incorpora el reajuste general de remuneraciones del sector público aplicado durante el período 2024-2025, el cual estableció un incremento total del 5%, distribuido en tramos sucesivos que han impactado directamente los costos del personal dependiente del Departamento de Educación Municipal. Este reajuste incide de manera obligatoria en las asignaciones, valores hora y componentes remuneracionales asociados a la Carrera Docente, lo que explica el incremento proyectado para esta partida, que asciende a $2.117.127.697.- para el año 2026.

Asimismo, la estimación de las subvenciones principales se construyó considerando la actualización de la Unidad de Subvención Educacional (USE), la cual se reajusta conforme a las variaciones legales de las remuneraciones públicas. Esto permite proyectar de manera técnica y fundada los ingresos derivados de la Subvención de Escolaridad – Subvención Fiscal Mensual, cuyo monto estimado para 2026 asciende a $4.236.699.560.-, y de la Subvención para Educación Especial, proyectada en $1.223.051.428.- Ambas partidas reflejan el efecto combinado del reajuste remuneracional, la actualización de la USE y la variación de matrícula en estamentos regulares y de necesidades educativas especiales.

De igual forma, los valores correspondientes a la Subvención Escolar Preferencial (SEP) se proyectan conforme a la normativa de la Ley Nº 20.248, que establece factores por alumno priorizado y preferente, actualizados de acuerdo con la variación anual del valor de la USE. Bajo estos criterios técnicos, la SEP se estima para 2026 en un total de $1.312.762.130.-

En el ámbito de Educación Especial, las proyecciones consideran lo establecido en el Decreto Supremo Nº 170, que regula los criterios de calificación, categorización y tipificación de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Ello permite dimensionar correctamente la subvención PIE, incorporando tanto las tasas de identificación como la valorización reajustada por alumno establecida en la normativa vigente.

Por otra parte, se incluyen los recursos provenientes de transferencias complementarias tales como el Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) y los aportes municipales, estimados en $300.000.000.- cada uno, los cuales se proyectan tomando como referencia los montos asignados en los últimos ejercicios y las reglas de distribución establecidas en las resoluciones anuales del

Ministerio de Educación y de la Dirección de Educación Pública. Finalmente, se consideran ingresos por Recuperaciones del Art. 12 de la Ley Nº 18.196 y Artículo Único de la Ley Nº 19.117, proyectados en $200.000.000, los que se sustentan en los flujos históricos de reintegro y regularización financiera del servicio.

En conjunto, todas las partidas de ingreso informadas en este PADEM han sido calculadas con criterios estrictamente técnicos, incorporando:

- La aplicación del reajuste legal del sector público.
- La actualización de los valores de la Carrera Docente y la Bonificación de Reconocimiento Profesional.
- El valor vigente de la Unidad de Subvención Educacional (USE).
- La normativa especializada aplicable a Educación Especial (DS Nº 170) y a la Subvención Escolar Preferencial (Ley Nº 20.248).
- Las reglas de asignación y proyección de fondos complementarios (FAEP, aportes municipales y recuperaciones legales).

Con ello, las cifras proyectadas para el año 2026 permiten asegurar un escenario financiero realista, fundamentado y coherente con las obligaciones legales y operativas del Departamento de Educación Municipal, garantizando así un marco adecuado para la planificación del quehacer educativo comunal.

ESTRUCTURA PRESUPUESTO DE INGRESOS DAEM AÑO 2026		
Código Cuenta Clasificador	**Nombre Cuenta Clasificador Presupuestario**	**MONTO EN M$**
115.05.00.000.000.000	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**10.049.413**
115.05.03.000.000.000	**DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS**	**10.049.413**
115.05.03.003.000.000	**De la Subsecretaría de Educación**	**8.889.641**
115.05.03.003.001.000	Subvención de Escolaridad - Subvención Fiscal Mensual	4.236.700
115.05.03.003.002.000	Subvención de Escolaridad - Subvención para Educación Especial	1.223.051
115.05.03.003.004.000	Subvención Escolar Preferencial, Ley N° 20.248	1.312.762
115.05.03.003.999.000	Otros	2.117.128
115.05.03.004.000.000	**De la Junta Nacional de Jardínes Infantiles**	**359.772**
115.05.03.004.001.000	Convenios Educación Prebásica	359.772
115.05.03.009.000.000	**De la Dirección de Educación Pública**	**300.000**
115.05.03.009.001.000	Fondo de Apoyo de la Educación Pública	300.000
115.05.03.101.000.000	**De la Municipalidad a Servicios Incorporados a su Gestión**	**300.000**
115.08.00.000.000.000	**OTROS INGRESOS CORRIENTES**	**200.000**
115.08.01.000.000.000	**RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS**	**200.000**
115.08.01.002.000.000	**Recuperaciones Art. 12 Ley Nº 18.196 y Ley Nº 19.117 Artículo Único**	**200.000**
15.00.000.000.000	**SALDO INICIAL DE CAJA**	**0**
Total Ingresos M$		**10.049.413**

AJUSTE Y FUNDAMENTACIÓN DEL GASTO EN PERSONAL 2026

Para el Presupuesto 2026, el ítem Gastos en Personal presenta una disminución proyectada de M$ 1.096.037,616 respecto del ejercicio anterior. Este ajuste responde principalmente a procesos de depuración presupuestaria, regularización de horas transitorias.

No obstante, es necesario precisar que:

1. Si el ajuste de la dotación docentes, asistentes de la educación y personal administrativo se mantiene sin modificaciones en 2026, el gasto se incrementará automáticamente por efecto de:
    - El reajuste general al sector público definido anualmente en la Ley de Presupuestos.
    - Las progresiones obligatorias del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que aumentan tramos y asignaciones.
    - El pago de bonificaciones y asignaciones permanentes del Estatuto Docente, especialmente aquellas sujetas a antigüedad.
    - Ajustes por trienios, incrementos de tramo, y variaciones en cotizaciones previsionales de cargo empleador.
2. La reducción proyectada solo se consolidaría si el sostenedor ejecuta adecuaciones de dotación conforme al Estatuto Docente, en proporción a la disminución de la matrícula comunal.

En consecuencia, aunque en términos presupuestarios aparece una disminución de M$ 1.096.037,616, el DAEM debe considerar que:

- Si se mantiene la misma dotación contratada, el costo efectivo del personal aumentará durante 2026, igualando o incluso superando el nivel de gasto del año anterior.
- La sostenibilidad del presupuesto de remuneraciones dependerá directamente de la revisión de dotaciones, la planificación de horas y la adecuación del recurso humano al comportamiento real de matrícula y subvenciones.

ESTRUCTURA PRESUPUESTO DE GASTOS DAEM AÑO 2026		
Código Cuenta Clasificador	**Nombre Cuenta Clasificador Presupuestario**	**MONTO EN M$**
215.21.00.000.000.000	**GASTOS EN PERSONAL**	**9.180.940**
215.21.01.000.000.000	PERSONAL DE PLANTA	4.346.570
215.21.02.000.000.000	PERSONAL A CONTRATA	2.176.680
215.21.03.000.000.000	OTRAS REMUNERACIONES	2.657.690
215.22.00.000.000.000	**BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO**	**711.973**
215.22.01.000.000.000	ALIMENTOS Y BEBIDAS	28.980
215.22.02.000.000.000	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	35.000
215.22.03.000.000.000	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	65.500
215.22.04.000.000.000	MATERIALES DE USO O CONSUMO	110.500
215.22.05.000.000.000	SERVICIOS BASICOS	243.350
215.22.06.000.000.000	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	44.688
215.22.07.000.000.000	PUBLICIDAD Y DIFUSION	1.500
215.22.08.000.000.000	SERVICIOS GENERALES	138.455
215.22.09.000.000.000	ARRIENDOS	25.000
215.22.11.000.000.000	SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	9.000
215.22.12.000.000.000	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	10.000
215.23.00.000.000.000	**PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**	**100.000**
215.23.01.000.000.000	PRESTACIONES PREVISIONALES	100.000
215.29.00.000.000.000	**ADQUISIC. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS**	**56.500**
215.29.04.000.000.000	MOBILIARIO Y OTROS	15.000
215.29.06.000.000.000	EQUIPOS INFORMATICOS	15.000
215.29.07.000.000.000	PROGRAMAS INFORMATICOS	26.500
Total Gastos M$		**10.049.413**



PLANIFICACIÓN COMUNAL

PADEM LONCOCHE 2026

DAEM

Otro Loncoche es Posible

7.- PLANIFICACIÓN COMUNAL

INTRODUCCIÓN

La planificación comunal proyectada para el año 2026, se orienta a fortalecer el desarrollo integral de todos los estudiantes de la comuna, asegurando trayectorias educativas de calidad en un marco de respeto, autonomía y responsabilidad. Inspirada en una visión democrática y participativa, esta planificación busca consolidar competencias que permitan a los principales actores del sistema educativo enfrentar con ética y compromiso los desafíos sociales actuales.

En este contexto, los objetivos estratégicos propuestos se centran en potenciar el liderazgo de los equipos directivos, responder a la diversidad de los estudiantes, promover su bienestar integral, fortalecer la formación continua de los equipos educativos y garantizar una gestión eficiente de los recursos.

MISIÓN

Fomentar en todos los establecimientos educacionales de la comuna, un desarrollo organizado y sinérgico, velando por las trayectorias educativas y formativas integrales de todos los estudiantes, en un ambiente que propicie la autonomía, el respeto y la responsabilidad con su comunidad.

VISIÓN

Alcanzar el desarrollo de procesos educativos democráticos y participativos, que propicien el desarrollo de competencias y valores que contribuyan a enfrentar los cambios sociales con responsabilidad y ética.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1.- Fortalecer el rol de los equipos directivos, promoviendo en ellos una conducción activa**,** articuladora y de apoyo permanente que estimule la participación y cohesión de las comunidades educativas.

2.-Implementar acciones orientadas a fomentar la permanencia, vinculación y revinculación educativa de estudiantes con trayectorias interrumpidas o con niveles críticos de asistencia (inferiores al 85%), en coordinación con las comunidades educativas.

3.- Elevar los estándares en el desarrollo integral de los estudiantes, entregándoles herramientas, valores y experiencias que favorezcan su bienestar físico y emocional, así como una sana vinculación con otros y con el entorno.

4.- Fomentar acciones de desarrollo profesional para equipos directivos, docentes y asistentes de la educación, que respondan de manera pertinente y oportuna a los desafíos actuales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.- Garantizar una administración eficiente y ordenada de los recursos humanos y financieros, velando por la sustentabilidad y proyección de los Proyectos Educativos Institucionales.

7.1 PLANES DE ACCIÓN POR UNIDAD

Con el propósito de avanzar de manera progresiva hacia las metas de mejoramiento educativo, se presentan a continuación los planes de acción de las distintas unidades del DAEM, junto con los planes estratégicos de los establecimientos educacionales de la comuna:

- **Unidad Técnico-Pedagógica**
- **Unidad de Inclusión**
- **Unidad de Cultura, Deporte y Recreación**
- **Unidad de Convivencia Escolar**

7.1.1 PLAN DE ACCIÓN UNIDAD TÉCNICO PEDAGÓGICA

Introducción

El Plan de Acción de la Unidad Técnico Pedagógica de la comuna de Loncoche tiene como propósito fortalecer las capacidades de gestión y acompañamiento pedagógico en los establecimientos educacionales, promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. A través de acciones de apoyo, orientación y trabajo colaborativo, se busca generar condiciones que permitan avanzar en la calidad educativa, potenciando el liderazgo de los equipos directivos y técnicos, así como el desarrollo profesional docente.

Evaluación de lo realizado durante el año 2025

Durante el año 2025, la Unidad Técnico Pedagógica ha logrado implementar de manera sistemática los espacios de coordinación y acompañamiento contemplados en el plan. El Consejo de Directores se ha constituido como una instancia regular de diálogo y gestión, alcanzando una participación sostenida de los equipos directivos. El acompañamiento ADECO ha permitido fortalecer capacidades de liderazgo y gestión en los establecimientos, siendo valorado como un aporte al desarrollo institucional.

Asimismo, se ha consolidado la red de trabajo con las Unidades Técnico Pedagógicas, generando espacios de intercambio de experiencias y reflexión conjunta. En relación con la revisión y seguimiento de los Planes de Mejoramiento Educativo PME, se ha evidenciado un cumplimiento progresivo en la planificación y la ejecución de acciones, las que este año vienen organizadas en hitos lo que ha facilitado su seguimiento. Finalmente, la participación de la Unidad Técnica en las reuniones de microcentro de escuelas rurales ha contribuido a un acompañamiento más cercano y focalizado en los procesos curriculares, favoreciendo la articulación de esfuerzos para fortalecer los aprendizajes, trabajo que se ha realizado en conjunto con el apoyo de supervisores del Departamento Provincial de educación.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer capacidades que promuevan el mejoramiento educativo de las escuelas de la comuna de Loncoche, mediante acciones de apoyo, acompañamiento y orientación, que permitan alcanzar a mediano plazo avances en la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.

PLAN DE ACCIÓN

Nombre de la Actividad	Descripción	Participantes	Indicadores de logro	Medios de verificación
Consejo de directores	Desarrollar reuniones con los Directores de cada establecimiento, promoviendo el liderazgo y el desarrollo de una gestión eficiente, las reuniones se realizarán mensualmente.	Equipo Técnico DAEM. Directora DAEM. Directores de establecimientos.	% de asistentes a las jornadas realizadas = asistentes * 100 / convocados	Acta de asistencia con temas tratados en cada consejo de Directores.
Trabajo de acompañamiento ADECO (Gestión y Liderazgo)	Trabajo de acompañamiento a con equipo directivo o de gestión del establecimiento educacional, en función de identificar, movilizar y fortalecer capacidades de gestión y liderazgo dentro del contexto de sus convenios ADECO	UTP DAEM Equipos técnicos de cada establecimiento.	N° de acompañamientos realizados por establecimiento.	Informe Técnico del desarrollo de los acompañamientos. Actas de sesiones de acompañamiento.
Trabajo en red de Unidades Técnico	Establecer redes entre los profesionales de la educación de	Equipos técnico pedagógicos de cada	% de asistentes a las jornadas realizadas =	Acta de asistencia con temas tratados. Informes Técnicos.

Pedagógicas establecimientos de la comuna.	cada establecimiento, , en el entendido de un trabajo colaborativo en pro del desarrollo profesional, posibilitando que los equipos técnicos compartan experiencias, reflexionen, analicen fortalezas y problemáticas, tomando decisiones comunes.	establecimiento educativo.	asistentes * 100 / convocados	
Acompañamiento a los Planes de Mejoramiento Educativo.	La Unidad Técnica DAEM a través de la información emanada desde cada establecimiento, cautelará la correcta planificación e implementación DE los planes de mejoramiento educativo.	Equipo Técnico DAEM	% de implementación de PME anual	Planes de mejoramiento educativo de cada establecimiento. Actas de seguimiento.
Reuniones de microcentro	Participación activa en reuniones de microcentro por parte de la Unidad técnica, enfocando los esfuerzos en la gestión curricular	Encargadas de Dirección Escuelas rurales. Equipo Técnico DAEM	% de asistentes a las jornadas realizadas = asistentes * 100 / convocados	Informe de reunión de Microcentro por sesión. Acta de asistencia a sesiones.

	y el avance de los aprendizajes. Las reuniones se realizarán como mínimo una vez al mes, existiendo la posibilidad de realizar una segunda reunión mensual dependiendo de las temáticas emergentes (ejemplo: Jornada de reflexión y evaluación, capacitaciones internas, etc.)			
RED de Lenguaje y Matemáticas	Instancia de trabajo colaborativo entre docentes de Lenguaje y Matemáticas de los establecimientos educacionales de la comuna, orientada a fortalecer las prácticas pedagógicas, compartir estrategias efectivas de enseñanza y analizar resultados de aprendizaje para la mejora continua. Se	Docentes de Lenguaje y matemática. Unidad Técnica DAEM. UTP de cada establecimiento.	% de asistentes a las jornadas realizadas = asistentes * 100 / convocados	Actas y registros de asistencia de las reuniones de Red. Informes de sistematización o acuerdos pedagógicos comunales. Plan de Mejoramiento Educativo.

	conformará red de Lenguaje y Red DE Matemática.			
Fomento de asistencia y revinculación	Promover en los establecimientos educacionales el desarrollo e implementación de estrategias orientadas a fortalecer la asistencia regular de los estudiantes y la revinculación de quienes presentan inasistencias reiteradas o desvinculación del sistema educativo.	Equipo Técnico DAEM. Equipos directivos y técnicos de establecimientos. Docentes jefes y encargados de convivencia escolar. Redes de apoyo intersectorial.	• Número de acciones implementadas durante el año en cada establecimiento para promover la asistencia y revinculación. • Porcentaje de aumento en la asistencia promedio mensual de los estudiantes. • Número de estudiantes revinculados al sistema educativo. • Número de estrategias diseñadas e incorporadas en los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) vinculadas al fortalecimiento de la asistencia.	• Planes de Mejoramiento Educativo (PME). • Informes de seguimiento y evaluación interna. • Registros de asistencia mensual de los establecimientos.

7.1.2 PLAN DE ACCIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

El Plan de acción del área de Convivencia Educativa se enmarca desde lo que orienta la política Nacional de convivencia educativa (2024), así como desde los levantamientos que las encuestas PADEM indican. Por lo tanto, la naturaleza de este plan se moviliza hacia un apoyo territorial, mediante la red local, a los establecimientos educacionales.

l plan sienta las bases para que metodológicamente se realice un trabajo en red, pertinente y colaborativo entre los actores de la gestión de la convivencia educativa, así como un soporte a los equipos directivos a la hora de gestionar el área en sus comunidades educativas.

De igual forma el plan de Convivencia educativa persigue ejes estratégicos de trabajo, los cuales metodológicamente se linean desde el enfoque escuela total y responden al trabajo realizado por el programa “A convivir se aprende” durante los años 2024 y 2025, en la instalación de competencias y herramientas en los equipos de los establecimientos.

La comuna desde el área de Convivencia Educativa tiene dos grandes focos que son:

a) Salud mental (Bienestar de las comunidades educativas y desarrollo del vínculo)

b) Acompañamiento en la formación de los equipos e instalación de competencias.

Desde esta manera existen ejes de trabajo necesarios de abordar:

a) Fortalecimiento docente: Referencia a la autoridad pedagógica, desde la validación del rol docente y la construcción participativa y democrática de las normas.
b) Responsabilidad parental: Trabajo colaborativo en los ámbitos del quehacer educativo.
c) Enfoque territorial: Redes de apoyo territorial

EVALUACIÓN PLAN 2025

Durante el año 2025 es necesario señalar que han existido dificultades en lo referido al bienestar docente, pese a que existen instancias de autocuidado o de buen uso del tiempo, según lo declaran los directivos. Lo anterior se condice con las numerosas licencias médicas existentes y la manera en que los docentes declaran tener que enfrentar estudiantes

disruptivos en el contexto del aula, así como también dificultades en el plano de la violencia en contexto escolar.

Por su parte los estudiantes respecto al contexto antes descrito se permite comprender los actos de violencia en contexto escolar como una situación que afecta profundamente el clima escolar, afecta los aprendizajes y de igual manera atenta profundamente contra la buena convivencia educativa.

Otro elemento a considerar es la salud mental, la cual no posee el acompañamiento esperable desde el sistema de salud, el cual, pese a los esfuerzos, no logra atender de manera efectiva a los niños, niñas y adolescentes. Si, en esta línea es preciso indicar el trabajo de la red de apoyo territorial y las distintas formas de apoyo que han existido desde el ámbito local.

En la misma línea es necesario indicar que los estudiantes, muchas veces con dificultades en el orden de las desregulaciones emocionales y conductuales se sienten solos y sin el apoyo de sus familias. Situación que los Establecimientos educaciones también señalan como un elemento complejo a la hora de la vinculación entre “familia y escuela”, por lo tanto, el apoyo que se esperaría por parte de los apoderados hacia el trabajo que se realiza en las escuelas, no siempre es efectivo y constante.

Desde la convivencia educativa son muchos los desafíos que existen en relación a lo anteriormente señalado y que durante el año 2025 han generado dificultades a la hora de alcanzar los objetivos propuestos y generar un espacio de bienestar al interior de los Establecimientos, si como un contexto de protección y seguridad para toda la comunidad educativa.

OBJETIVO GENERAL

Alcanzar una buena y sana convivencia educativa en los establecimientos educacionales, mediante el trabajo de acompañamiento y apoyo de la Red comunal de Convivencia Escolar, según la Política Nacional de Convivencia Educativa, poniendo especial énfasis en la vinculación territorial y la vivencia de la vida ciudadana.

ACCIONES

Nombre de la Actividad	Descripción	Participantes	Indicadores de logro	Medios de verificación
Plan de Gestión con enfoque inclusivo y ciudadano	Acompañamiento a los encargados de Convivencia y a los Docentes encargados de dirección en la actualización de los Planes de Gestión de la Convivencia Escolar con enfoque inclusivo	Coordinadores de Convivencia Educativa Equipo técnico DAEM Equipos directivos y EE.	100% Planes actualizados	Revisión de planes según pauta
Inclusión y equidad de género	Se organizan jornadas donde se desarrollarán temáticas de equidad de género	Comunidades educativas de los EE.	Realización de Jornadas según lo planificado	Fotografía, videos, actas
Validación de la cosmovisión con pertinencia territorial	Se organizan actividades en fechas donde se releva el valor de la cosmovisión, tales como el día de la educación rural, wetripantu. Además de generar acciones de vinculación con el territorio	Coordinadores de Convivencia Educativa Comunidades educativas de los EE.	Realización de la actividad según lo planificado	Fotografías, actas, planificación.

Promoviendo la salud mental de las comunidades educativas	Se generan planificaciones, reuniones y talleres donde se promueven acciones y actividades en beneficio de la salud mental de las comunidades educativas	Coordinadores de Convivencia Educativa Comunidades educativas de los EE.	Elaboración de set de planificaciones con temática asociada	Planificaciones Jornadas Talleres actas
Responsabilizándome del medioambiental	Se instala un espacio de vinculación entre el área de convivencia escolar y la oficina de Medioambiente para generar acciones de respeto y protección del medioambiente.	Coordinadores de Convivencia Escolar. Oficina Medio Ambiente. Comunidades educativas EE.	Acciones del plan de responsabilidad medioambiental	Planificaciones Jornadas Talleres actas
Formación ciudadana en clave local	Se fomenta la vinculación del plan de formación ciudadana con instancias locales de organización. (comunal, municipal, territorial)	Centros de Estudiantes de EE. Coordinadores de Convivencia Educativa Equipo técnico DAEM	Planes formativo presentes en los establecimientos	Plan formativo

Red comunal de Convivencia Educativa	Reuniones mensuales de Encargados de Convivencia Educativa	Coordinadores de Convivencia Educativa Equipo técnico DAEM	-Constitución de la Red comunal.	-Actas de reuniones. -Lista de asistencia
Mesa de trabajo y encuentro	Reuniones con encargados de Convivencia Escolar y actores relevantes en infancia, y adolescencia	Coordinadores de Convivencia Escolar. Equipo técnico DAEM	-Adquisición y aplicación de experiencias exitosas compartidas.	-Acta de Mesa de trabajo. -Firma de participantes
Capacitándome	Participación en capacitaciones ofrecidas por el MINEDUC, SUPEREDUC, DEPROV y otras instituciones	Coordinadores de Convivencia Educativa. Equipo técnico DAEM	-Adquisición de habilidades y competencias en temáticas relativas a la gestión de la convivencia escolar.	-Lista de asistencia.
Actualizando los instrumentos	Acompañamiento a los encargados de Convivencia y a los Docentes encargados de dirección en la actualización de los instrumentos de la gestión de la Convivencia Educativa	Coordinadores de Convivencia Educativa. Equipo técnico DAEM Actores red local (OLN)	Presentar de forma actualizada los instrumentos de la gestión de la convivencia escolar requeridos por normativa	-Documentación de instrumentos requeridos por normativa. (Plan de gestión, Reglamento Interno de

				Convivencia Escolar,
Transmitiendo y conociendo las emociones en comunidad	Generar instancias de capacitación a cargo de los profesionales de la red de Convivencia Escolar con temáticas asociadas al área socioemocional	Coordinadores de Convivencia Escolar. Duplas psicosociales Equipo DAEM	-Elaboración de un plan de acompañamiento a estudiantes en el desarrollo y educación socioemocional por establecimiento educacional.	-Lista de asistencia. -Acta de reuniones. -Material elaborado
En red territorial	Se procura la vinculación de los establecimientos educacionales con la red de apoyo territorial.	Equipos de Convivencia Educativa Equipo DAEM Actores red local (OLN)	-Vinculación de todos los establecimientos con las redes de apoyo territorial.	-Lista de asistencia. -Plan de trabajo de cada establecimiento
Fomento de asistencia y revinculación	Promover en los establecimientos educacionales el desarrollo e implementación de estrategias orientadas a fortalecer la asistencia regular de los estudiantes y la revinculación de quienes presentan	Equipo Técnico DAEM. Equipos directivos y técnicos de establecimientos. Docentes jefes y encargados de convivencia escolar.	• Número de acciones implementadas durante el año en cada establecimiento para promover la asistencia y revinculación. • Porcentaje de aumento en la asistencia	• Planes de Mejoramiento Educativo (PME). • Informes de seguimiento y evaluación interna. • Registros de asistencia mensual de

	inasistencias reiteradas o desvinculación del sistema educativo.	Redes de apoyo intersectorial.	promedio mensual de los estudiantes. • Número de estudiantes revinculados al sistema educativo. • Número de estrategias diseñadas e incorporadas en los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) vinculadas al fortalecimiento de la asistencia.	los establecimientos.

7.1.3 PLAN DE ACCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA

CONTEXTO DE LA UNIDAD:

La Inclusión Escolar en un proceso orientado a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todos/as los/as estudiantes mediante cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras o estrategias, de modo que todos/as los/as estudiantes tengan un espacio en el proceso educativo que responda a sus características, intereses, capacidades y necesidades.

El plan de inclusión de nuestra comuna comprende un conjunto de acciones que apuntan a la construcción de comunidades educativas como espacios de aprendizaje, encuentro y reconocimiento de la diversidad, basado en un enfoque de derecho e inclusión.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2025:

Durante el año anterior, el Plan de Inclusión Escolar logró avances significativos en relación con los objetivos propuestos. Se pudo cumplir con las metas establecidas, especialmente en lo referido a la ampliación de la cobertura para estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), permitiendo así una mayor participación e integración en el sistema escolar.

Asimismo, se concretaron las intervenciones requeridas por los distintos establecimientos educativos, dando respuesta oportuna y pertinente a las necesidades detectadas en cada contexto. Estas intervenciones contribuyeron al fortalecimiento de prácticas inclusivas en el aula y al apoyo directo de los estudiantes que lo requerían.

No obstante, quedaron pendientes algunos aspectos importantes para el fortalecimiento del plan, como la adquisición de material de apoyo especializado y la realización de capacitaciones para el cuerpo docente. Estas acciones serán priorizadas en el nuevo periodo con el fin de seguir avanzando en la consolidación de una educación más inclusiva y equitativa.

OBJETIVO GENERAL:

Crear culturas inclusivas en nuestras comunidades educativas, que permitan responder a la diversidad escolar desde un enfoque de derecho.

PLAN DE ACCIÓN INCLUSIÓN ESCOLAR

Nombre de la Actividad	Descripción	Participantes	Indicadores de logro	Medios de verificación
Talleres de sensibilización a la comunidad	Dinámica de empatía *"Ponte en sus zapatos"*. Los participantes podrán visualizar y empatizar frente a las barreras que vive una persona con discapacidad.	Directivos, docentes, asistentes de la educación y apoderados.	Número de talleres realizados	- Acta de reunión. - Calendario de reuniones.
Celebración día de la Inclusión Escolar	Carnaval de la inclusión. estudiantes, docentes, asistentes y apoderados conmemoran el día de la inclusión en las calles de Loncoche.	Comunidad escolar	% de participación de los Establecimientos de la comuna	- Nómina de participantes Programa de la actividad
Mesas de trabajo de Educación Inclusiva	Encuentros de redes comunales orientada a reflexionar y dialogar en torno a los desafíos y oportunidades que presenta la inclusión escolar	Equipos Educación Especial	Número de mesas de trabajo realizadas	- Acta de reunión. - Calendario de reuniones.

Intervenciones interdisciplinarias	Apoyos dirigidos a estudiantes con NEE y otras situaciones que afectan su proceso de aprendizaje y participación, con los equipos interdisciplinarios de los establecimientos.	Equipos Interdisciplinarios	% de participación de los estudiantes del Programa % de participación de los estudiantes de CEDI	- Registros de intervenciones en Libro PIE - Bitácoras - Libros de clases - Encuesta apoderados
Capacitación y perfeccionamiento para docentes, profesionales de apoyo y asistentes de la educación.	instancias de capacitación y perfeccionamiento dirigida a docentes, profesionales de apoyo y asistentes de la educación, con el propósito de fortalecer sus competencias en el abordaje de la diversidad y la implementación de prácticas inclusivas en el aula.	Equipos Directivos, equipos PIE y docentes de aula regular.	% de participación de los docentes y/o asistentes de la educación	- Nómina de participantes - Encuesta de opinión de apoderados
Fomento de asistencia y revinculación	Promover en los establecimientos educacionales el desarrollo e implementación de estrategias orientadas a fortalecer la asistencia regular de los estudiantes y la revinculación de	Equipo Técnico DAEM. Equipos directivos y técnicos de establecimientos. Docentes jefes y encargados de convivencia	• Número de acciones implementadas durante el año en cada establecimiento para promover la asistencia y revinculación. • Porcentaje	• Planes de Mejoramiento Educativo (PME). • Informes de seguimiento y evaluación interna. • Registros de asistencia mensual de los

	quienes presentan inasistencias reiteradas o desvinculación del sistema educativo.	escolar. Redes de apoyo intersectorial.	de aumento en la asistencia promedio mensual de los estudiantes. • Número de estudiantes revinculados al sistema educativo. • Número de estrategias diseñadas e incorporadas en los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) vinculadas al fortalecimiento de la asistencia.	establecimientos.

7.1.4 PLAN DE ACCIÓN CULTURA DEPORTE Y RECREACIÓN

CONTEXTO DE LA UNIDAD:

l Departamento de Educación, a través del Área de Cultura, Deporte y Recreación, genera espacios deportivos, culturales, académicos, sociales y cívicos para que nuestro estudiantado muestre el desarrollo de sus habilidades.

El Área fomenta el desarrollo cultural y deportivo, apoyando a los establecimientos en la formulación de proyectos relacionados con la cultura y el deporte para beneficio del sistema educativo municipal.

Se pretende organizar y apoyar los procesos educativo-recreativos del estudiantado del sistema escolar municipal, dentro de un marco de seguridad y cumpliendo con los protocolos del Ministerio de Educación.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2025:

Desde el Área de Cultura, Deporte y Recreación se observa que:

- Un apoyo constante de los docentes a las actividades programadas a nivel comunal, reflejando la necesidad de acciones dirigidas específicamente a los estudiantes.
- Las comunidades educativas carecen de medios para diseñar e implementar estrategias conjuntas que fomenten el deporte y la auto gestión de procesos de desarrollo profesional en el área.
- Existe la necesidad de mantener acciones que favorezcan el apoyo a actividades deportivas, artísticas y culturales.
- Se requiere continuar desarrollando acciones orientadas al fomento de la inclusión social.

OBJETIVO GENERAL:

Organizar y apoyar el conjunto de procesos educativo-recreativos realizados por el sistema escolar municipal.

PLAN DE ACCIÓN

Nombre de la Actividad	Descripción	Participantes	Indicadores de logro	Medios de verificación
Desarrollo deportivo escolar.	Encuentros y ligas deportivas en educación básica y media: - Fútbol. - Futsal. - Balonmano. - Básquetbol. - Vóleibol. - Tenis de mesa. - Ajedrez. - Atletismo.	Todos los establecimientos educacionales de administración municipal.	% de participación de establecimientos en encuentros deportivos y ligas deportivas. Número de estudiantes participantes en encuentros deportivos y ligas deportivas.	Programa de actividades de encuentros deportivos y ligas deportivas. Nómina de establecimientos participantes. Nómina de estudiantes participantes.
Participación cívico-cultural.	Promover la participación de los estudiantes en actividades cívicas y culturales propias del país (efemérides) y del contexto local. Día del Carabinero. Acto de homenaje a las Glorias Navales. Acto y desfile de conmemoración del natalicio de	Todos los establecimientos educacionales de administración municipal.	% de participación de establecimientos en actividades cívicas y culturales propias del país (efemérides) y del contexto local. Número de estudiantes participantes en actividades cívicas y culturales propias del país	Programa de actividades cívicas y culturales propias del país (efemérides) y del contexto local Nómina de establecimientos participantes.

	Bernardo O'Higgins. Acto y desfile de fiestas patrias (Loncoche, La Paz y Huiscapi). Acto y desfile de aniversario de la Comuna.		(efemérides) y del contexto local	Nómina de estudiantes participantes.
Actividades, Hitos y Efemérides del Calendario Escolar.	Promover la participación de estudiantes en actividades educativas, formativas y emocionales, propuestas por el calendario escolar para los establecimientos educacionales de la región de la Araucanía	Todos los establecimientos educacionales de administración municipal.	% de participación de establecimientos en actividades educativas, formativas y emocionales, propuestas por el calendario escolar para los establecimientos educacionales de la región de la Araucanía. Número de estudiantes participantes en actividades educativas, formativas y emocionales, propuestas por el calendario escolar para los	Programa de actividades educativas, formativas y emocionales, propuestas por el calendario escolar para los establecimientos educacionales de la región de la Araucanía. Nómina de establecimientos participantes. Nómina de estudiantes participantes

			establecimientos educacionales de la región de la Araucanía	
Actividades de raíz folclórica y tradicional Mapuche	Promover la participación de estudiantes en actividades tradicionales Chilenas y Ancestrales Mapuche.	Todos los establecimientos educacionales de administración municipal.	% de participación de establecimientos en actividades de raíz folclórica y tradicional Mapuche Número de estudiantes participantes en actividades de raíz folclórica y tradicional Mapuche.	Programa de actividades de raíz folclórica y tradicional Mapuche Nómina de establecimientos participantes. Nómina de estudiantes participantes.



PLANES ESTRATÉGICOS POR ESTABLECIMIENTO

PADEM LONCOCHE 2026

DAEM
Otro Loncoche es Posible

8.- PLANES ESTRATÉGICOS POR ESTABLECIMIENTO

Nombre Establecimiento: LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA TÉCNICO PROFESIONAL ANDRÉS BELLO RBD: 6301

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Coordinar un proceso efectivo de planificación, evaluación y monitoreo de aprendizajes, acordando lineamientos pedagógicos comunes, implementación efectiva del currículum y estrategias efectivas de aprendizaje en espacios dentro y fuera del aula. Generar lazos positivos con estudiantes, identificar a estudiantes con NEE, incorporando un enfoque inclusivo de coenseñanza y colaboración, acorde al perfil de egreso y habilidades del siglo XXI.	El 100% de los docentes planifica con lineamientos comunes de acuerdo a las competencias definidas en el perfil de egreso, considerando las características de los estudiantes a través de la implementación de estrategias efectivas de aprendizaje.
Liderazgo	Ejercer un liderazgo pedagógico y socioemocional para apoyar los procesos formativos tanto de docentes como de asistentes y estudiantes. Resguardar la gestión para lograr las competencias del perfil de egreso, con foco en alternancia, emprendimiento, mundo laboral, mediante alianzas con diversos actores, promoviendo la responsabilidad profesional para la mejora de los aprendizajes.	El 85% de los docentes son apoyados en sus procesos formativos (desarrollo profesional y aula) y de gestión, promoviendo la responsabilidad profesional para mejorar los resultados de aprendizaje.

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Convivencia Escolar	Promover el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales y de convivencia escolar, integrándolas transversalmente en el currículum, con énfasis en valores y el sello del PEI. Fortalecer la salud mental y vínculos de confianza para estudiantes y adultos, promoviendo un ambiente de buen trato, respeto, empatía y seguridad en todas las actividades formativas.	El 100% de los estudiantes son orientados y desarrollan competencias, habilidades socioemocionales y de convivencia escolar, propiciando un ambiente de buen trato, respeto, empatía y seguridad en todas sus actividades formativas.
Gestión de Recursos	Gestionar la disponibilidad, uso y estado de recursos de aprendizaje, TIC, infraestructura, equipamiento, insumos, seguridad, tecnologías, plataformas, contrataciones, apoyos, alianzas y redes según contexto. Todo ello para asegurar una administración eficiente y una sustentabilidad educativa, social, económica y ecológica.	El 100% de los recursos del establecimiento se encuentran administrados y ordenados de forma eficiente, asegurando una sustentabilidad educativa, social, económica y ecológica.
Área de Resultados	Consolidar las trayectorias educativas de los estudiantes mediante la reactivación y recuperación de aprendizajes académicos y socioemocionales fundamentales, para mejorar el desempeño en los ejes curriculares y obtener mejores resultados en evaluaciones externas e internas.	El 80% de los estudiantes logra reactivar y recuperar aprendizajes académicos y socioemocionales fundamentales, obteniendo logros adecuados en instrumentos como DIA, PAES u otros, reflejados en las tasas de titulación.

Nombre Establecimiento: LICEO BICENTENARIO PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA
RBD: 6302

Planificación Estratégica – Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Desarrollar aprendizaje profundo en todos nuestros estudiantes mediante estrategias pedagógicas innovadoras, evaluaciones diversificadas y el fortalecimiento de habilidades del Siglo XXI, asegurando una formación integral y significativa.	El 100% de los estudiantes participa en actividades de aprendizaje que fortalecen el desarrollo de habilidades del Siglo XXI y en evaluaciones integradas y diversificadas, promoviendo una formación integral y de calidad.
Liderazgo	Liderar procesos de desarrollo profesional docente en tiempos no lectivos, promoviendo instancias de perfeccionamiento continuo, acompañamiento en aula y retroalimentación efectiva para fortalecer las prácticas pedagógicas y laborales.	El 100% de los docentes y asistentes participa en instancias de perfeccionamiento, acompañamiento y retroalimentación para fortalecer sus prácticas pedagógicas y competencias laborales.
Convivencia Escolar	Desarrollar instancias de promoción, prevención e intervención que fomenten la sana convivencia escolar, resguardando el bienestar socioemocional, salud mental, inclusión, participación democrática y el cuidado colectivo de la comunidad educativa.	El 100% de los estamentos educativos participa en actividades de recreación, reflexión, promoción, prevención, aprendizaje, fortalecimiento de vínculos y actividades focalizadas. Todos los estudiantes que requieren apoyo son atendidos por el equipo interdisciplinario con

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
		enfoque en salud mental y derivación externa.
Gestión de Recursos	Gestionar de manera eficiente y estratégica los recursos humanos y educativos, optimizando su uso para favorecer aprendizajes profundos y significativos, garantizando educación de calidad y equitativa.	El 100% de los recursos institucionales se destinan a mejorar actividades y espacios de enseñanza-aprendizaje, garantizando equipamiento moderno, material didáctico actualizado y personal capacitado, con una gestión eficiente para asegurar su implementación y uso.
Área de Resultados	Incrementar significativamente los puntajes en las pruebas SIMCE y PAES, ubicándonos en el 20% superior de rendimiento, mediante estrategias pedagógicas innovadoras, formación continua del personal, apoyo personalizado y gestión eficiente de recursos.	El 100% de los estudiantes mejora sus resultados en las evaluaciones DIA, SIMCE y PAES respecto a 2024, logrando un incremento de al menos 20 puntos en 4 años, mediante mejora de prácticas pedagógicas, desarrollo de competencias, apoyo focalizado y fortalecimiento de competencias docentes.

Nombre Establecimiento: ESCUELA EGON ERNTS KEUTMANN BESGEN RBD: 6303-7

Planificación Estratégica – Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Consolidar estrategias pedagógicas integrales que promuevan aprendizajes significativos, considerando las características y necesidades de los estudiantes para fortalecer su desarrollo integral en las dimensiones académica, afectiva, emocional, social, deportiva y artística.	El 90% de los docentes diseñan, planifican y evalúan de manera efectiva, considerando la cobertura curricular y características de los estudiantes, a través del acompañamiento pedagógico durante todo el año lectivo.
Liderazgo	Liderar estratégicamente la organización institucional, articulando una cultura de colaboración y mejora continua que alinee a toda la comunidad educativa con los objetivos institucionales, integrando el PEI y PME y fortaleciendo redes externas.	El 100% de la comunidad educativa participa en la actualización del PEI mediante instancias participativas y democráticas, logrando su difusión y apropiación.
Convivencia Escolar	Desarrollar estrategias de sana convivencia que promuevan el desarrollo integral y socioemocional, la inclusión, interculturalidad, cuidado del medio ambiente y responsabilidad social.	El 95% de los miembros de la comunidad educativa participa y se compromete con el desarrollo de los sellos identitarios que promueven una sana convivencia.
Gestión de Recursos	Desarrollar una cultura de escuela eficaz mediante la gestión de recursos humanos, educativos y financieros en función del aprendizaje, promoviendo asistencia,	Distribuir equitativa y eficientemente los recursos del establecimiento en función de las necesidades de los estudiantes y la comunidad escolar, logrando

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	permanencia y respuestas educativas a la diversidad.	invertir al menos el 90% de los recursos.
Área de Resultados	Analizar crítica y estratégicamente las cuatro áreas de gestión del PME, usando evidencia para identificar prácticas consolidadas y áreas de mejora, generando innovaciones que incrementen el impacto en aprendizajes y desarrollo institucional.	Al menos el 80% de las estrategias y acciones evaluadas en las cuatro áreas del PME deben evidenciar impacto positivo en aprendizajes y mejora institucional. El 20% restante debe ser reformulado con base en criterios de efectividad, pertinencia y sostenibilidad, mediante mecanismos de monitoreo y evaluación sistemática.

Nombre Establecimiento: ESCUELA ALBORADA RBD: 6304-5

Planificación Estratégica

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Consolidar las prácticas pedagógicas a fin de mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes a través de estrategias que permitan desarrollar el área académico, afectivo, emocional y social considerando los interés, necesidades, habilidades y destrezas de cada alumno y alumna.	El 100% de los de estudiantes participa de las diversas actividades planificadas en el ámbito académico, social, afectivo recibiendo el acompañamiento de acuerdo a sus necesidades y fortaleciendo sus intereses.
Liderazgo	Potenciar el liderazgo directivo con foco en el mejoramiento de aprendizajes por medio del fortalecimiento el quehacer pedagógico a través del acompañamiento al aula, retroalimentación, espacios de reflexión y capacitación, que se traduzcan en la entrega de herramientas concretas para la mejora de los aprendizajes y del ámbito socioemocional.	El 100% de los docentes reciben el acompañamiento al aula y su respectiva retroalimentación y participan activamente de los espacios de reflexión, fortaleciendo su quehacer pedagógico.
Convivencia Escolar	Promover un ambiente de sana convivencia, de bienestar, vida saludable, de sentido de comunidad y el desarrollo de planes formativos, que fomenten el sentido democrático, de valoración al medioambiente, a la diversidad y al autocuidado	El 100% de los miembros de la comunidad educativa, conoce, acepta y participa activamente de las actividades planificadas en el plan de gestión de la convivencia escolar, permitiendo mejorar la

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	permitiendo alcanzar el desarrollo integral de los estudiantes.	convivencia escolar y la relación con el entorno.
Gestión de Recursos	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos del establecimiento como también gestionar el recurso humano suficiente, competente y comprometido que asegure la implementación del Proyecto Educativo Institucional.	El 100% de los recursos disponibles con los que cuenta el establecimiento son utilizados en la implementación del Proyecto Educativo Institucional y Planes Educativos, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo integral para todos los estudiantes.
Área de Resultados	Nivelar y mejorar aprendizajes, habilidades y destrezas de los estudiantes mejorando los niveles de logros en evaluaciones propias y estandarizadas (DIA, SIMCE, IDPS), en todas las asignaturas y educación socioemocional, favoreciendo la autonomía de los aprendizajes.	Lograr superar al menos en dos (2) puntos los resultados obtenidos el año anterior, tanto en Lenguaje como Matemática en la prueba SIMCE y al menos en cinco (5) puntos en los IDPS.

Nombre Establecimiento: ESCUELA DOMITILA PINNA PARRA RBD: 6305-3

Planificación Estratégica

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Mejorar los aprendizajes de todos las y los estudiantes, a través del diseño e implementación de prácticas pedagógicas pertinentes con foco en el desarrollo de habilidades.	El 85% de los estudiantes mejoran sus aprendizajes con foco en el desarrollo de habilidades.
Liderazgo	Desarrollar un liderazgo pedagógico con foco en los procesos y resultados de los aprendizajes, garantizando las condiciones que posibiliten el desarrollo de prácticas exitosas, trabajando de manera colaborativa.	El 90% de los docentes desarrollan un liderazgo pedagógico con foco en procesos y resultados de aprendizajes.
Convivencia Escolar	Consolidar un ambiente inclusivo con foco en la acogida y valoración de las diversidades, que resguarde las trayectorias educativas y el bienestar integral de la comunidad.	El 90% de la comunidad educativa participa responsablemente de actividades que promueven un ambiente inclusivo con foco en la acogida y valoración de las diversidades.
Gestión de Recursos	Gestionar en conjunto con sostenedor, los recursos humanos, financieros y educativos necesarios para generar las condiciones para el desarrollo del normal funcionamiento del establecimiento.	El 100% de los recursos asignados son utilizados eficientemente para la ejecución de las acciones planificadas en función de las necesidades de los estudiantes, dando cumplimiento a las metas estratégicas diseñadas.

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Área de Resultados	Fortalecer el desarrollo de las acciones del PME considerando el impacto de las mismas para el logro de los objetivos.	El 90% de las acciones impacta al logro de los objetivos del Plan de Mejoramiento Educativo.

Nombre Establecimiento: CENTRO EDUCACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL WE NEPEN
RBD: 6308-8

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Consolidar prácticas pedagógicas para el aprendizaje integral de los estudiantes y potenciar sus habilidades para la vida, considerando las características y necesidades individuales de ellos/as, en forma diaria e involucrando a las familias y demás integrantes de la comunidad educativa.	El 100% de los docentes y profesionales diseñan, planifican y evalúan durante todo el proceso de enseñanza académica y socioemocional, favoreciendo una progresión del aprendizaje de los estudiantes y fortaleciendo la educación integral.
Liderazgo	Liderar procesos de diseño, articulación, conducción, planificación y funcionamiento general de la institución para un mejoramiento educativo sostenido y progresivo, que logre adaptarse a diversos cambios, teniendo a la base, la formación ética y el desarrollo de competencias socioemocionales en cada estamento de la unidad educativa, en forma diaria.	El 100% de los actores de la comunidad educativa participan en los procesos de mejoramiento sostenido y progresivo, a través de las estrategias implementadas en equipo de gestión y planificadas acorde a los tiempos disponibles.
Convivencia Escolar	Promover estrategias de participación democrática y colaborativa, para la resolución pacífica de conflictos, a través del trato respetuoso entre los actores de la comunidad, favoreciendo el autocuidado emocional y social en	El 100% de los actores de la comunidad educativa participan de las diferentes actividades implementadas en convivencia escolar, con el fin de aportar, desde su rol, a una sana convivencia, basada

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	una comunidad inclusiva y de sana convivencia, en forma diaria.	en el respeto, empatía y solidaridad.
Gestión de Recursos	Asegurar y optimizar los recursos, humanos y financieros, necesarios e insumos suficientes para el trabajo de los docentes y de cada estamento, en general, que permita potenciar el aprendizaje de los estudiantes y su uso, en el contexto de un establecimiento inclusivo, en forma diaria.	Al menos, el 80% de las acciones proyectadas en la dimensión alcanzan un nivel de logro óptimo, considerando la escasez de recursos financieros con los que contamos.
Área de Resultados	Cumplir los objetivos y metas propuestas en el Plan de Mejoramiento Educativo.	El 100% de las acciones del PME se desarrollen en tiempo y forma.

Nombre Establecimiento: ESCUELA ARAUCARIAS RBD: 11472-3

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Implementar prácticas de desempeño profesional docente para una adecuada preparación, implementación y evaluación de los procesos educativos de acuerdo a la reactivación educativa, a través de la incorporación de estrategias en la innovación curricular y la educación integral mediante el acompañamiento docente de manera sistemática, propiciando así comunidades de aprendizaje.	Lograr que al menos el 80% de los docentes desarrollen e instauren prácticas de desempeño profesional, que apunten al objetivo de la reactivación educativa, y al logro de aprendizajes significativos de acuerdo al proyecto educativo de nuestro establecimiento.
Liderazgo	Dirigir y centrar acciones en el logro de resultados formativos y académicos de acuerdo al plan de reactivación educativa, movilizando a toda la comunidad hacia la mejora continua de todos los procesos, estableciendo metas, acciones y medios para el logro de los objetivos, instaurando una cultura de altas expectativas en todos los procesos de la gestión educativa.	Lograr que un 80% de las acciones planificadas para el logro de resultados formativos y académicos se lleven a cabo de acuerdo al rol y función de cada estamento de la comunidad educativa.
Convivencia Escolar	Focalizar prácticas y acciones dirigidas a favorecer el desarrollo socioemocional, bienestar y salud mental, de acuerdo al plan de	Lograr que un 80% de los estamentos de la comunidad educativa desarrolle acciones que favorezcan y prioricen una

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	reactivación educativa, que prioriza el desarrollo emocional, espiritual, ético, moral, afectivo y físico para el logro de aprendizajes, apuntando a la atención en estas áreas a los estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación y las familias.	sana convivencia y bienestar socioemocional desde el rol y función que cada uno cumple, de manera responsable en la gestión institucional, formativa e institucional.
Gestión de Recursos	Planificar y gestionar de manera oportuna y eficiente los recursos humanos, financieros y pedagógicos que faciliten la implementación de actividades de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo de actividades formativas, extraescolares dirigidas hacia la comunidad educativa de manera integral.	Gestionar que al menos el 80% de los recursos necesarios por el establecimiento puedan estar a disposición de acuerdo a las necesidades diagnosticadas.
Área de Resultados	Favorecer los resultados de aprendizaje de los estudiantes que rinden pruebas estandarizadas que se aplican anualmente en Lenguaje y matemática.	Lograr mejorar en al menos 7 puntos los resultados de las pruebas estandarizadas en lenguaje y...* *(parece incompleto)*

Nombre Establecimiento: ESCUELA RUCAHUE RBD: 6315-0

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Mejorar la calidad de la enseñanza y el desempeño académico de los estudiantes mediante la implementación de estrategias pedagógicas variadas e innovadoras y de la atención personalizada, que consideren los intereses y necesidades individuales de los estudiantes.	Que el 100 % de los estudiantes mejoren la calidad de sus aprendizajes y alcancen los estándares académicos establecidos, en un período de dos años.
Liderazgo	Instaurar una cultura de altas expectativas y movilizar a la comunidad educativa hacia la mejora continua.	El 100 % de la comunidad educativa tiene una cultura de altas expectativas y se moviliza hacia la mejora continua.
Convivencia Escolar	Promover la diversidad y trato equitativo como parte de la riqueza de diferentes grupos humanos y prevenir cualquier tipo de discriminación.	El 100 % de la comunidad educativa, promueve la diversidad y trato equitativo en diferentes grupos humanos y previene cualquier tipo de discriminación.
Gestión de Recursos	Contar con los materiales pedagógicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo eficiente de las actividades de aprendizaje en todas las asignaturas del Plan de Estudio.	Que el 100 % de profesores y alumnos cuenten con material pedagógico y tecnológico para el desarrollo eficiente de las actividades de aprendizaje.
Área de Resultados	Mejorar los resultados de aprendizaje de todos los alumnos, de acuerdo a sus necesidades	Que el 100 % de los alumnos mejore sus resultados de aprendizaje de acuerdo a sus necesidades individuales,

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	individuales, intereses y ritmos de aprendizaje.	intereses y ritmos de aprendizaje.

Nombre Establecimiento: ESCUELA ESMERALDA RBD: 6319-3

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer las prácticas pedagógicas de los docentes promoviendo el acompañamiento en aula entre pares; potenciando el trabajo colaborativo entre los distintos docentes del establecimiento con el fin de fortalecer los aprendizajes de los estudiantes.	El 95% de los docentes recibe acompañamiento y retroalimentación de planificaciones, mejorando prácticas pedagógicas.
Liderazgo	Instaurar una cultura de altas expectativas en los integrantes de la comunidad educativa, fortaleciendo sus habilidades y potenciando aquellas que lo requieran.	El 95% de los integrantes de la comunidad educativa participan de jornadas, talleres y/o charlas con el objetivo de fortalecer y potenciar sus habilidades.
Convivencia Escolar	Fortalecer la interculturalidad y el cuidado del medio ambiente por medio de actividades donde participen todos los miembros de la Comunidad educativa.	El 95% de los integrantes de la comunidad educativa participa en actividades orientadas al fortalecimiento de los sellos educativos.
Gestión de Recursos	Gestionar el uso efectivo y adecuado de los recursos humanos, financieros y educativos para	El 100% de los integrantes de la comunidad educativa hacen uso adecuado de los

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	potenciar el aprendizaje y habilidades de los estudiantes.	diversos recursos del Establecimiento.
Área de Resultados	Fortalecer los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación efectiva del Plan de Mejoramiento Educativo.	Cumplir con el 100% de las acciones implementadas en el plan de mejoramiento educativo.

Nombre Establecimiento: ESCUELA WINGKUL-NIGEN RBD: 6322-3

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Impartir clases alineadas a los objetivos de aprendizajes estipulados en las bases curriculares, apuntando al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes.	- Planificar un 80% de las asignaturas de acuerdo a los objetivos basales y objetivos complementarios, propuestos por el Mineduc.
Liderazgo	Conducir de manera efectiva el funcionamiento general del Establecimiento, afianzando lo que está funcionando bien, detectando problemas y buscando mecanismos para solucionarlos.	Que el 80% del Establecimiento funcione de manera efectiva.
Convivencia Escolar	Fortalecer la convivencia escolar promoviendo el respeto, la inclusión y la resolución pacífica de conflictos, a través de la implementación de estrategias formativas, preventivas y restaurativas que favorezcan un clima	Que el 100% de la comunidad educativa se sienta favorecido con un clima escolar positivo.

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	escolar positivo y el bienestar de toda la comunidad educativa.	
Gestión de Recursos	Optimizar la gestión y uso de los recursos humanos, financieros y materiales del establecimiento, garantizando su distribución equitativa y eficiente para mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje, promoviendo un ambiente educativo seguro, inclusivo y sostenible.	Que el 100% de la comunidad educativa cuente con los recursos humanos, financieros y materiales necesarios.
Área de Resultados	Mejorar los resultados académicos y formativos de los alumnos y alumnas en forma integral.	Que el 100% de los alumnos y alumnas mejoren sus resultados académicos y formativos y puedan ser promovidos.

Nombre Establecimiento: ESCUELA WENUY KUDAU RBD: 6323-1

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer las prácticas pedagógicas permanentemente mediante el acompañamiento y retroalimentación de clases, incentivando con metodologías innovadoras para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.	El 100% de los docentes acompañados y retroalimentados en sus prácticas pedagógicas, contribuyendo al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje.
Liderazgo	Potenciar una cultura de compromiso y colaboración en la tarea educativa a nivel de docentes, estudiantes y comunidad educativa en general.	El 100% de la comunidad educativa participa, se compromete y colabora en las actividades propias del quehacer educativo.
Convivencia Escolar	Coordinar actividades que potencien el desarrollo integral, que permita a los/las estudiantes interactuar en actividades afines, con el apoyo permanente de docentes, equipo PIE y directivos del establecimiento.	El 100% de los estudiantes participa en los proyectos institucionales, reforzando sus habilidades y competencias artístico-culturales e intelectuales para potenciar su desarrollo integral.
Gestión de Recursos	Adquirir los recursos didácticos necesarios para potenciar el proceso enseñanza-aprendizaje.	Contar con el 100% de los recursos necesarios para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
Área de Resultados	Cumplir los objetivos y metas propuestas en el Plan de Mejoramiento Educativo.	Ejecución del 100% de las acciones propuestas en la planificación anual.

Nombre Establecimiento: ESCUELA PUKOYAM RBD: 6325-8

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Potenciar la calidad de la enseñanza y aprendizaje mediante el trabajo colaborativo y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y la capacitación continua de nuestros docentes, además del desarrollo integral y socioemocional de los estudiantes.	El 100% del equipo docente y grupo PIE fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, para compartir mejores prácticas y desarrollar estrategias pedagógicas innovadoras que permitan el logro de metas, aprendizajes y el desarrollo integral de los/as estudiantes.
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo y la gestión en nuestro establecimiento educativo, mediante la implementación de estrategias que promuevan la colaboración, la innovación y la toma de decisiones efectivas.	La dirección y docentes del establecimiento realizará al menos el 80% de las actividades en donde se promueva tanto la cultura nacional, patrimonial, local y de los pueblos originarios, realizando visitas a lugares de interés que presenten dichas características.
Convivencia Escolar	Fomentar una cultura de respeto, inclusión y convivencia pacífica en nuestra institución educativa, mediante la implementación de programas y estrategias que promuevan la tolerancia, la empatía y la	El 95% de los docentes implementan programas de educación en valores y ciudadanía que promuevan la tolerancia, la empatía, acciones formativas transversales, desarrollando habilidades sociales, interpersonales y resolución de conflictos,

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	resolución de conflictos de manera pacífica.	favoreciendo el desarrollo personal y social de los/as estudiantes.
Gestión de Recursos	Optimizar la gestión de los recursos materiales y humanos que permitan desarrollar en el establecimiento las condiciones para un espacio seguro y protector, que posibilite y facilite una implementación adecuada de los diferentes aprendizajes requeridos por los estudiantes.	El establecimiento gestiona al menos en un 90% los recursos materiales y humanos, observando las necesidades educativas y de seguridad de los/as estudiantes, para lograr los aprendizajes.
Área de Resultados	Mejorar los resultados académicos y de desarrollo de nuestros estudiantes, mediante la implementación de estrategias y programas que promuevan el aprendizaje efectivo y la preparación para el éxito en la vida.	Mejorar en un 20% el porcentaje en los resultados de nuestros estudiantes, en pruebas estandarizadas del SIMCE en Matemática y Lenguaje.

Nombre Establecimiento: ESCUELA ESTADO DE ISRAEL RBD: 6327-4

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Diseñar e implementar prácticas pedagógicas innovadoras y pertinentes al contexto de los estudiantes, que promuevan aprendizajes significativos y el logro de los objetivos establecidos en las Bases Curriculares y nuestros sellos institucionales. Esto incluye estrategias que respondan a las necesidades, intereses y capacidades de todos los estudiantes, fomentando su participación activa y el desarrollo de habilidades integrales.	Que el 100 % de los estudiantes logren los objetivos de aprendizajes de acuerdo a sus necesidades.
Liderazgo	Fomentar un liderazgo colaborativo y participativo que promueva el trabajo en equipo entre docentes, redes de apoyo externas, organizaciones locales y la comunidad educativa, con el fin de fortalecer el bienestar socioemocional y el desarrollo integral de todos sus miembros.	Que el 100 % de la comunidad educativa colaboren para el fortalecimiento del bienestar socioemocional de todos los miembros de la comunidad educativa.
Convivencia Escolar	Crear y fortalecer espacios e instancias formativas que promuevan el desarrollo personal, social y emocional de los estudiantes, fomentando un ambiente de amabilidad, respeto y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, para facilitar el	Que el 100 % de la comunidad educativa participe del desarrollo de actividades pedagógicas en un ambiente de sana convivencia y respeto.

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	desarrollo efectivo de las actividades pedagógicas.	
Gestión de Recursos	Asegurar la disponibilidad y gestión eficiente de los recursos humanos, financieros, materiales y redes de apoyo necesarios para el desarrollo óptimo de las actividades educativas, tanto para el equipo docente como para los estudiantes, promoviendo una educación de calidad y equitativa.	Que el 100 % de las actividades educativas, cuenten con los materiales y recursos necesarios para el desarrollo de los procesos educativos.
Área de Resultados	Elevar los resultados de aprendizaje de todos los estudiantes en las asignaturas del currículum vigente, mediante estrategias pedagógicas innovadoras, inclusivas y contextualizadas, que respondan a las necesidades y ritmos de aprendizaje individuales.	Que el 100% de los estudiantes mejore sus resultados académicos en las asignaturas del currículum vigente, integrando y reforzando los sellos institucionales (interculturalidad y cuidado del medio ambiente) en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Nombre Establecimiento: ESCUELA QUESQUECHAN RBD: 6329-0

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Diseñar y ejecutar experiencias de aprendizaje interdisciplinarias que promuevan el desarrollo de actitudes, habilidades y valores, respondiendo a las necesidades e intereses de los estudiantes, con evaluación periódica de su impacto.	Implementar al menos 2 actividades interdisciplinarias anuales, diseñadas según los intereses y necesidades de los estudiantes, con evaluación semestral de su impacto en el desarrollo de actitudes, habilidades y valores.
Liderazgo	Conducir de manera efectiva el funcionamiento del establecimiento, promoviendo la colaboración con docentes, estudiantes, apoderados y la comunidad educativa para implementar iniciativas que fortalezcan la gestión escolar y el logro de metas institucionales.	Realizar al menos dos instancias anuales de reflexión y análisis con el 100% del cuerpo docente y la comunidad educativa para identificar necesidades y evaluar mejoras en la gestión escolar.
Convivencia Escolar	Organizar un ambiente propicio para el aprendizaje y la convivencia de los integrantes de la comunidad a través de normas consensuadas, talleres y distintas actividades. Esto permitirá que todos se sientan respetados, cómodos, seguros, incluidos, valorados y apoyados.	El 100% de los miembros de la comunidad escolar valoran la calidad del ambiente de aprendizaje en el establecimiento y proporcionan recomendaciones clave para su mejora continua. Estas recomendaciones son fundamentales para seguir fortaleciendo la convivencia escolar, asegurando que todos los estudiantes se sientan

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
		respetados, incluidos y comprometidos con su proceso educativo.
Gestión de Recursos	Gestionar los recursos materiales, económicos y humanos para favorecer la implementación de los procesos educativos y la seguridad de todos quienes conforman la comunidad del establecimiento, atendiendo así a sus necesidades.	El 100% de los miembros de la comunidad escolar participa activamente en la valoración de los recursos obtenidos por el establecimiento, reconociendo cómo estos recursos han contribuido significativamente al aprendizaje de los estudiantes. A través de la adquisición de materiales como tablets y recursos pedagógicos, se ha logrado enriquecer el proceso educativo, favoreciendo el desarrollo integral de los alumnos y el cumplimiento de las metas institucionales.
Área de Resultados	Analizar los resultados obtenidos por los estudiantes una vez por semestre y tomar decisiones orientadas a la mejora en conjunto con la comunidad escolar.	El 100% de los miembros de la comunidad participa en jornadas de reflexión y toma de decisiones, tomando conocimiento de los resultados obtenidos.

Nombre Establecimiento: ESCUELA BASICA NILCAHUIN RBD: 6332-0

Planificación Estratégica

Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Potenciar actividades que permitan la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso institucional para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	Implementar al menos dos talleres semestrales de formación integral para los estudiantes.
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo académico y formativo, a través de actualización y perfeccionamiento constantemente, para generar una cultura de participación e instancias de reflexión pedagógica con los docentes.	Que al menos el 75% de los docentes asistan a jornadas de auto capacitación y reflexión, logrando una mejora continua.
Convivencia Escolar	Promover la participación de la comunidad educativa, a través de diversas actividades, para adquirir hábitos de vida saludable, conductas de autocuidado, cuidado de su entorno y valoración cultural.	El 80% de la comunidad educativa participa en actividades para lograr hábitos de vida saludable, autocuidado, cuidado del medio ambiente y valoración cultural.
Gestión de Recursos	Contar con recursos humanos y didácticos que permitan potenciar y afianzar los aprendizajes de los estudiantes.	Se cuenta con al menos el 90% de los recursos humanos y didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
Área de Resultados	Monitorear y evaluar los resultados de los aprendizajes, logros institucionales y el nivel de	Que el 100% de los docentes asistan a jornadas de monitoreo de cumplimiento

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
	satisfacción de la comunidad educativa.	de protocolos, planes específicos y procesos educativos.