



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

Trabajo De Grado II

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
Y
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
COLEGIO LAICO JUAN ANTONIO RÍOS**

Profesora Guía: Rocío Riffo San Martín

Estudiante: Katherine Navarro Castillo

Santiago - Chile, abril de 2021

CONTENIDO

3. <u>RESUMEN</u>	3
4. <u>INTRODUCCIÓN</u>	3
5. <u>MARCO TEÓRICO</u>	4
6. <u>MARCO CONTEXTUAL</u>	5
<u>Definiciones Institucionales</u>	6
<u>Antecedentes del Entorno</u>	6
<u>Síntesis de Infraestructura.</u>	7
<u>Equipo Directivo y Planta Docente</u>	8
<u>Organismos externos que brindan apoyo</u>	8
<u>Síntesis de Antecedentes Pedagógicos.</u>	8
<u>Síntesis Resultados SIMCE</u>	9
<u>Clasificación Agencia de la Calidad de Educación</u>	10
<u>Datos de Eficiencia Interna</u>	10
<u>OBJETIVO GENERAL</u>	10
7. <u>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL</u>	11
<u>Pauta para elaborar el Diagnóstico Institucional</u>	12
<u>Escala evaluativa para el análisis de las sub-dimensiones.</u>	12
<u>Dimensión Liderazgo</u>	13
<u>Dimensión Gestión Pedagógica</u>	14
<u>Dimensión Formación y Convivencia</u>	15
8. <u>ANÁLISIS DE LO RESULTADOS</u>	16
<u>Análisis de resultados</u>	17
<u>Dimensión Liderazgo</u>	17
<u>Dimensión Gestión Pedagógica</u>	18
<u>Formación y Convivencia</u>	18
<u>Gestión de Recursos</u>	19
9. <u>PLAN DE MEJORAMIENTO</u>	20
<u>Descripción General</u>	20
<u>Matriz Plan de Mejoramiento</u>	22
<u>Fase Estratégica</u>	22

<u>Diseño de la Evaluación y seguimiento</u>	28
<u>Fase Estratégica</u>	29
<u>Fase Anual - Estrategia N° 1</u>	29
<u>Diseño de la Evaluación y seguimiento</u>	33
<u>CARTA GANTT</u>	36
<u>Primer Semestre</u>	36
<u>Segundo Semestre</u>	39
<u>10. BIBLIOGRAFÍA</u>	43

3. RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito rescatar información relevante a partir del diagnóstico institucional que realiza el Colegio Laico Juan Antonio Ríos, perteneciente a la ciudad de Iquique.

El principal objetivo que se alcanza con esta acción, fue reconocer el nivel de calidad de la gestión institucional y la gestión pedagógica y cómo esta realidad, afecta en la trayectoria educativa de sus estudiantes.

Esta etapa de autodiagnóstico institucional, se centró en las siguientes dimensiones: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos.

El referente utilizado para su análisis y medición fueron los Estándares Indicativos de Desempeño, a partir de ellos, la comunidad educativa pudo identificarlos nudos críticos que obstaculizan la gestión y ponen en peligro la sustentabilidad y el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

Teniendo entonces dicha información, se elaboró el Proyecto de Mejoramiento Educativo, el que tiene una duración de un año. Este PME define las acciones, tiempo, productos y estrategias más adecuada, para enmendar el rumbo de la institución, los esfuerzos del equipo y de todos los actores del colegio para conseguir las metas propuestas.

4. INTRODUCCIÓN

La Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media (Ley N° 20.529/2011) tiene como propósito asegurar la equidad frente a los procesos educativos, es decir, que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

Desde esta premisa, para el establecimiento educacional, los procesos de mejoramiento continuo, significan avanzar hacia la instalación, mejoramiento, consolidación y articulación de prácticas institucionales y pedagógicas y procesos de calidad, que forman parte de las áreas y dimensiones de la gestión institucional, lo que posibilitará lograr que los aprendizajes de todos los estudiantes mejoren constantemente.

Para avanzar en el desarrollo de prácticas y procesos de calidad, el Colegio Juan Antonio Ríos seleccionó y utilizó una metodología de trabajo participativa que incluyó a los distintos estamentos, tales como, equipo de gestión, docentes, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados y estudiantes. Toda la comunidad educativa participó a través de una plataforma digital que acompañó las diferentes etapas del proceso.

Primera etapa: la comunidad educativa se familiarizó con los instrumentos y luego se planificaron actividades relacionadas con el proceso de autoevaluación.

Segunda etapa: se establecieron instrumentos específicos para cada actor, pero con el mismo foco, los Estándares Indicativos de Desempeño seleccionados, tales como: encuestas y escalas para la familia, taller denominado “la voz de los estudiantes”, escalas para la autoevaluación y reflexión del equipo directivo, equipo pedagógico y asistentes de la educación denominado instancia denominada “Dilemas pedagógicos”.

La tercera etapa, se denominó “La comunidad reflexiona” aquí representantes de la comunidad, en conjunto participan de un taller de reflexión.

La cuarta etapa y final, denominada “Analicemos los resultados”, tenía como objetivo analizar los resultados recopilados en las etapas anteriores, dejando en evidencia los desafíos y los escenarios de mejora a implementar.

Con estos resultados visibles la comunidad educativa diseña el Plan de mejoramiento educativo, cuya finalidad es planificar, desarrollar y evaluar acciones pensadas en buenas prácticas de gestión y por ende contribuir al mejoramiento continuo de los aprendizajes de los y las estudiantes.

5. MARCO TEÓRICO

El Plan de Mejoramiento Educativo es un instrumento de planificación estratégica que le permite al establecimiento educacional organizar de manera sistémica e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes; lo que implica intencionar en las escuelas el desarrollo de un Ciclo de Mejora Continua. Este ciclo se entiende como un conjunto de fases articuladas por las cuales se debe transitar permanentemente, por un periodo de cuatro años, para mejorar la gestión institucional y sus resultados en función de lo decretado en el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, su viabilidad se hace posible al financiarse de forma autónoma o con aportes del estado.

En este sentido la Ley de Subvención Escolar Preferencial, establece la obligatoriedad de diseñar e implementar un PME en cada una de las escuelas, considerando recursos específicos que se ponen a disposición para cumplir las metas que se fijan anualmente, para un período de cuatro años. Entendiendo que una de las tareas para asegurar sustentabilidad en el mejoramiento es la elaboración de este plan estratégico en cada escuela, El Mineduc a emanado orientaciones en el sentido que dicho diagnóstico se focalice principalmente, aunque no exclusivamente, en los aspectos pedagógicos.

El rol del Ministerio de Educación es proponer y evaluar las políticas y diseñar e implementar programas y acciones de apoyo técnico-pedagógico para sostenedores,

equipos directivos y técnicos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, con el propósito de fomentar el mejoramiento del desempeño de cada uno de ellos y el desarrollo de capacidades técnicas y educativas de las instituciones escolares. Asimismo, promueve la instalación de procesos de Mejoramiento continuo al interior de los establecimientos educacionales, entendido este como un ciclo permanente que se instaura para mejorar sus Prácticas institucionales y pedagógicas y, por consecuencia, los resultados educativos.

Dicho proceso comienza con la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, el cual requiere que la escuela disponga de un diagnóstico de la situación de los aprendizajes de sus estudiantes y de los aspectos institucionales que impactan en ellos. Esta etapa diagnóstica permite recopilar, sistematizar y analizar información relativa al desarrollo de sus acciones y a los resultados educativos y de gestión institucional, curricular y pedagógica, elementos que serán la base para la formulación y ejecución de una propuesta de mejoramiento de las prácticas, contribuyendo a la implementación efectiva del currículum para apoyar la Trayectoria Educativa de todos los estudiantes.

Para lograr una educación de Calidad, el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad contempla un conjunto de instrumentos y medidas dirigidos a promover una mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes y fomentar las capacidades institucionales de los establecimientos educacionales del país. En este contexto, con sustento en la Ley N° 20.529, “Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización” (promulgada el año 2011) se establecen Los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores. Este marco normativo define una institucionalidad que aborda el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica, y busca un equilibrio entre la autonomía de los sostenedores, la entrega de apoyo y la exigencia de rendición de cuentas. (Mineduc, 2014).

6. MARCO CONTEXTUAL

Establecimiento Educacional	
Nombre	Colegio Laico Juan Antonio Ríos
RBD	77555-3
Dependencia Administrativa	Fundación Juan Antonio Ríos
Tipo de Formación	Educación Básica
Nombre del Directora	Carmen Castillo Dávila
Teléfono	Patricio Lynch N° 1256
Correo electrónico	secretaria@colegiojarios.cl
Región	Tarapacá

DEPROV	Iquique
Comuna	Iquique

SOSTENEDOR	
Nombre	Fundación Juan Antonio Ríos
RUT	77.555.333-0
Dirección	Patricio Lynch N°1256
Correo electrónico	fundación@colegiojarios.cl
Teléfono	57 – 2222238

Definiciones Institucionales

MISIÓN
Entregar y desarrolla una propuesta educativa inclusiva, centrada en los y las estudiantes, en sus formas y ritmos de aprender, asumiendo con responsabilidad y en colaboración con las familias, el equipo directivo y los y las docentes, la formación académica y valórica, con una actitud altamente reflexiva siendo la innovación pedagógica, la herramienta fundamental que nos desafía a la mejora continua.

VISIÓN
La comunidad educativa anhela ser reconocidos a nivel regional, por su excelencia académica, que genera oportunidades para los y las estudiantes, capaz de impactar holísticamente en las dimensiones cognitivas, afectivas, valóricas, sociales y emocionales, a fin que enfrenten con éxito los cambios y desafíos en el futuro.

Para hacer frente con éxito a los retos del futuro, la educación hoy en día está enfrentada a grandes cambios, que implican una nueva actitud, innovación del currículo y de la pedagogía. La puesta en marcha requiere de un gran desafío para quienes tenemos la misión de educar, en la cual tenemos que asumir nuestra vocación de servicio, identidad, compromiso y de un cambio positivo. Sobre esta base y de las nuevas oportunidades y desafíos que nos ofrece la Reforma Educacional en marcha, esperamos superar a mediano plazo nuestros actuales logros y dificultades de los educandos en el futuro con el fin de entregar una Educación de Calidad que les sirva de base para la realización de sus Proyectos de Vida.

Antecedentes del Entorno

Iquique es la comuna más grande la región del Tarapacá, concentrando el 60% de la población regional; es una comuna principalmente urbana con menos del 2% de ruralidad y sobre un 4% de población indígena. Al igual que el resto del País, la comuna ha visto caer sus Índices de natalidad en los últimos años y muestra un avance en la disminución de la mortalidad Infantil que desciende desde un 7,40% el 2007 a menos de un 4.8% el año 2018.

La comuna de Iquique, el porcentaje de la población en situación de pobreza es casi un 16%; levemente superior al porcentaje regional y nacional. La población indigente de la comuna de Iquique aumenta de un 1,18% en 2009 a un 2.85% el 2019. Este aumento de la población pobre e indigente de la comuna, es un importante indicador que debe considerarse. Los entornos sociales menos favorables para la educación se dan precisamente en los hogares con menores recursos, situación que deriva en un bajo capital cultural de los niños de esas familias y, en consecuencia, un mayor costo de educar a esos estudiantes. Si bien el aumento de la pobreza fue provocado por una situación externa, y no se ha considerado como un punto de inflexión en las sucesivas bajas en los índices de pobreza que se han logrado a nivel país, no debe olvidarse que las familias con carencias, deben recibir apoyo externo para aumentarlas oportunidades que los niños tendrán en el futuro.

En lo actual, el Colegio Laico Juan Antonio Ríos, es una institución fraterna y solidaria, fundada en la libertad y la igualdad, respetuosa y responsable de su accionar y tolerante en la diversidad se encamina por esta senda a través de los distintos proyectos y oportunidades que les ofrece a las y los estudiantes, apoderados y profesores, para su crecimiento personal y profesional. Con esta visión de futuro y de actitud positiva, creemos que, mediante un trabajo en conjunto de las Autoridades de la Fundación Juan Antonio Ríos, el Colegio y Comunidad; seremos capaces de entregar a nuestras y nuestros estudiantes una Educación de Calidad, porque estamos convencidos que es posible superar en el mediano plazo este desafío, con la acción comprometida y responsable de todos los actores directos involucrados en el quehacer educativo de la escuela.

Síntesis de Infraestructura.

Nuestro Colegio cuenta con una infraestructura de dos pisos. En el segundo piso orientación norte del edificio cuenta con aulas asignadas a los talleres como música, pintura, danza, ciencias o una destinada a multipropósitos. Hacia el norte podemos encontrar las salas de clases que acoge al segundo ciclo. En el primer piso sector sur encontramos las aulas del primer ciclo y hacia el área sur del edificio se ubican las dependencias administrativas. El colegio, además, cuenta con dos modernos laboratorios de computación del proyecto ENLACE y una sala de reuniones para los

profesores. A la luz de la normativa vigente, el establecimiento cuenta con servicios higiénicos, patios y espacios comunes.

Equipo Directivo y Planta Docente

El equipo multidisciplinario que componen la institución son los siguientes:

- Equipo Directivo: Directora, un Inspector General y una Jefa de UTP.
- Tres Orientadores, encargados de todos las y los estudiantes distribuidos por orden alfabético.
- Coordinación de Departamentos donde ofrecen apoyos profesionales como: psicólogos, psicopedagogos, fonoaudiólogo, kinesiólogo, profesores diferenciales y asistentes de aula.
- Dupla Psicosocial: una psicóloga y una asistente social encargadas de visitas a estudiantes al hogar y trámites oficiales de derivación.
- Convivencia Escolar: Equipo de tres profesionales del área de psicología y ciencias sociales.
- Planta docente consistentes en 30 docentes.
- Una encargada de CRA
- 10 Inspectores de patio
- 3 Secretarias
- El servicio de seguridad está externalizado.
- El servicio de aseo, higienización, sanitización está externalizado.

Organismos externos que brindan apoyo

- JUNAEB (programa dental, habilidades para la vida)
- SENDA (Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol).
- Consultorio de salud Videla (talleres de autocuidado, programa dental, y vacunación.
- Agencia de la Calidad
- Superintendencia de la Educación.
- Centro de Estudios Masónicos de Iquique.

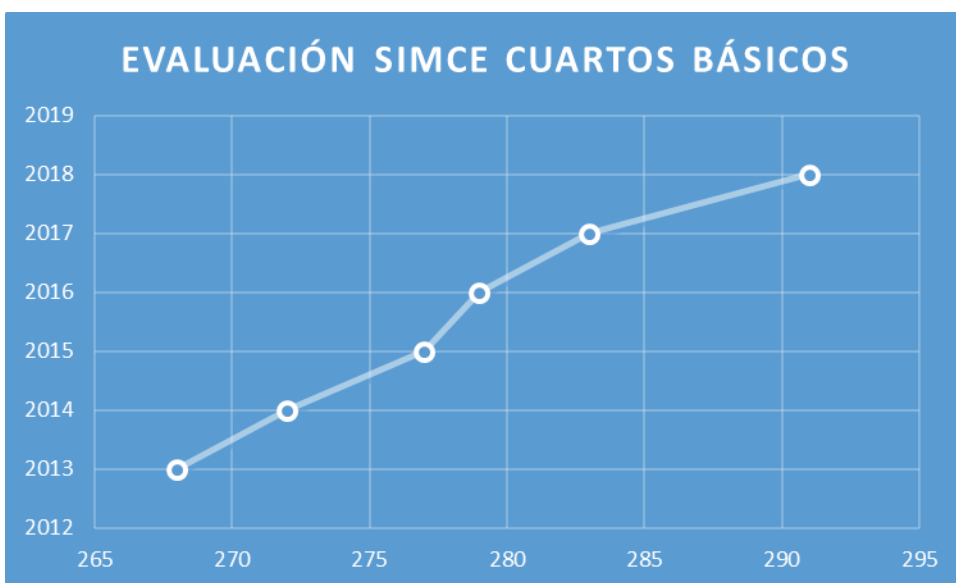
Síntesis de Antecedentes Pedagógicos.

El “Colegio Laico Juan Antonio Ríos” es un establecimiento educacional, de dependencia de la Fundación EDUCREA con régimen de Jornada Escolar Completa JEC, se encuentra en la comuna de Iquique, emplazada en la ciudad del mismo nombre. Dadas las características de los estudiantes, el establecimiento posee un alto Índice de Vulnerabilidad Escolar IVE.

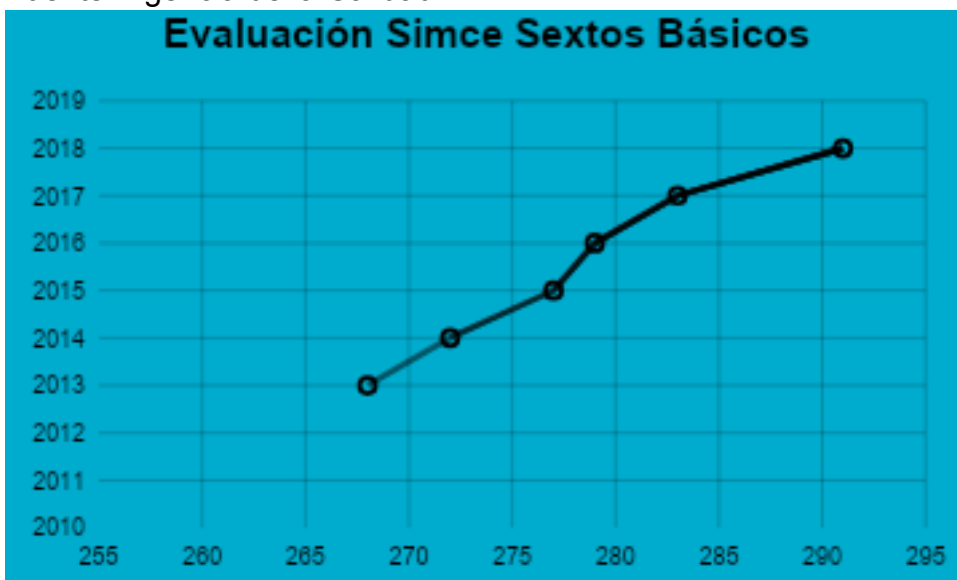
El establecimiento atiende a una población escolar entre los seis y los 14 años, principalmente de habitantes de la misma ciudad y de la comuna de Alto Hospicio y unos pocos de las comunas de la Provincia del Tamarugal. La comunidad del sector se desempeña principalmente en actividades económicas del rubro de la minería, comercio, pesquero y la agricultura.

Síntesis Resultados SIMCE

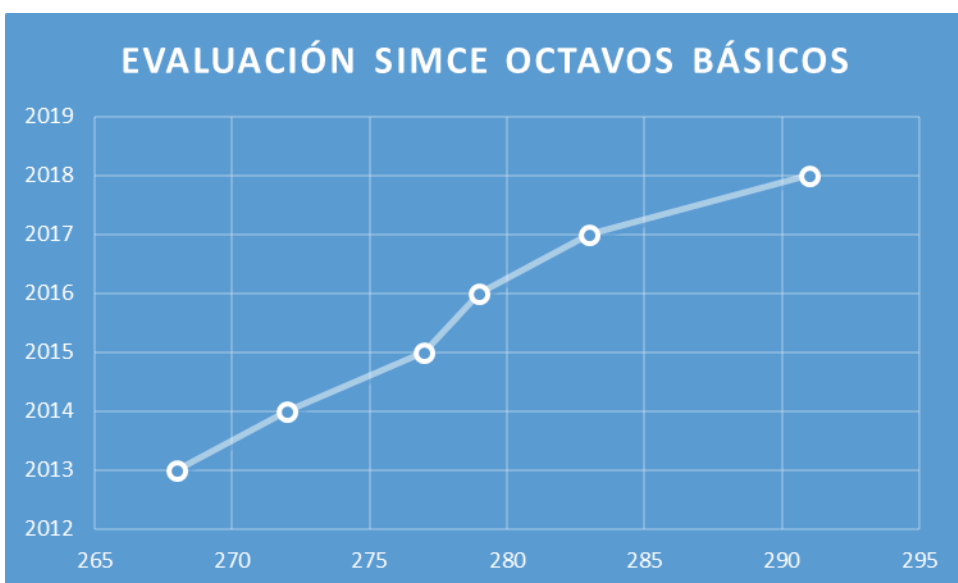
El Colegio Laico Juan Antonio Ríos se ha enfocado en los últimos años en la mejora de procesos y resultados de aprendizaje, y para ello ha contado con el apoyo de la Agencia de Calidad. Esta última, a través de sus visitas territoriales, visitas integrales y de fortalecimiento de la autoevaluación, ha orientado los procesos del establecimiento de modo que, a partir de fortalezas y debilidades, se encaminen hacia el mejoramiento continuo. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en los últimos años haciendo notar el alza progresiva de los resultados promedios de cada nivel.



Fuente: Agencia de la Calidad



Fuente: Agencia de la Calidad



Fuente: Agencia de la Calidad

Clasificación Agencia de la Calidad de Educación

Clasificación Agencia de la Calidad

2016	2017	2018	2019
Medio	Alto	Alto	Alto

El año 2020 no se realizó SIMCE.

Datos de Eficiencia Interna

Año	Matrícula	% Asistencia	Aprobados	Reprobados	%
2016	360	89%	356	4	1,1%
2017	390	92%	385	5	1,3%
2018	420	94%	410	10	2,4
2019	460	95%	455	5	1,1
2020	463	95%	460	3	0,6

OBJETIVO GENERAL

El desafío principal al que se debe abocar nuestro establecimiento educacional, es instalar procesos de mejoramiento continuo en base a cada uno de los Estándares Indicativos de Desempeño en base a las oportunidades de mejora detectadas en el diagnóstico realizado, de la misión, de los principios y la propuesta curricular actual del establecimiento.

7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para nuestro establecimiento educacional, en torno a aquellas prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Este paso fundamental nos permitirá determinar el significado de la tarea realizada y de esta manera generar estrategias, que permitan potenciar y/o mejorar y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas. Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo, a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.

El presente Diagnóstico se construyó basado en los Estándares Indicativos de Desempeño. Este conjunto de referentes se constituye como la base de la Evaluación y Visitas de Orientación conducida por la Agencia de Calidad de la Educación, y la vez, entregan orientaciones a los establecimientos y sus sostenedores para mejorar los procesos de gestión institucional. Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Formación y convivencia
- Gestión de recursos

De estas dimensiones, hemos escogido seis Estándares Indicativos relacionados con el desarrollo de trabajo colaborativo realizado en nuestro establecimiento educacional.

Liderazgo	
1.1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.
2.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.
2.6	El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprolas metido con la tarea educativa.

Gestión Pedagógica	
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes los lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum .
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos generados.

Formación y Convivencia	
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.
9.4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.

Gestión de Recursos	
10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.
10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

Pauta para elaborar el Diagnóstico Institucional

La escala para el diagnóstico, que se encuentra en la plataforma virtual, considera una escala de evaluación que describe la ausencia, o calidad de la presencia, de una práctica escolar; donde 0 indica la ausencia de prácticas respecto a la acción o variable mencionada y 3 refiere a la presencia sistemática de la práctica.

Escala evaluativa para el análisis de las sub-dimensiones.

Valor	Categoría	Criterios para la discusión	Criterio Evaluación
0	El establecimiento no realiza prácticas institucionales.	Los participantes no tienen evidencia de acciones que se realicen para abordar este aspecto en el establecimiento.	Débil
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento,	El establecimiento realiza algunas acciones, aunque han sido irregulares en el tiempo y no han sido evaluadas. Los participantes reconocen que el establecimiento	Incipiente

	dependiendo de los actores y las situaciones.	realiza acciones aisladas para abordar este aspecto, respondiendo más a iniciativas individuales y a situaciones particulares que a un sistema de trabajo institucionalizado.	
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.	Los participantes reconocen que en el establecimiento existe un sistema institucionalizado para abordar este aspecto, pero que responde más a una rutina, costumbre o práctica formal que a las necesidades actuales del establecimiento.	Satisfactorio
3	Presencia de la práctica en forma sistemática, como parte de un sistema de trabajo que ha probado su efectividad en diversas oportunidades	Los participantes identifican la forma en que el establecimiento aborda este aspecto, y reconocen que forma parte de un sistema de trabajo institucionalizado y evaluado permanentemente para su actualización y perfeccionamiento.	Avanzado

Dimensión Liderazgo

Liderazgo del Sostenedor				
Estándar 1.1				
El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.				
Práctica	0	1	2	3
Informes, actas o cartas de rendición de cuentas			x	
Rendición de Cuenta				x
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados			x	

Liderazgo de la Directora				
Estándar 2.2				
El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.				
Práctica	0	1	2	3
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo.			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal.			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes.			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados.		x		

Liderazgo de la Directora				
Estándar 2.6				
El director insta un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.				
Práctica	0	1	2	3
Registro de actividades y talleres con el personal			x	
Entrevista o encuesta al director y equipo directivo			x	
Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico		x		
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes			x	

Dimensión Gestión Pedagógica

Gestión Curricular				
Estándar 4.2				
El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes los lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum .				
Práctica	0	1	2	3
Documento con políticas comunes			x	

Observación de clases				x
Entrevista o encuesta al director y equipo directivo			x	
Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico			x	

Gestión Curricular				
Estándar 4.7				
El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos generados.				
Práctica	0	1	2	3
Actas de reuniones de profesores				x
Inspección visual de banco de recursos educativos			x	
Entrevista o encuesta al director y equipo directivo				x
Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico				x
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes				x

Dimensión Formación y Convivencia

Participación y Vida Democrática				
Estándar 9.1				
El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.				
Práctica	0	1	2	3
Observación de lemas, símbolos, ceremonias, premios u otros				x
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados			x	

Participación y Vida Democrática				
Estándar 9.4				
El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.				
Práctica	0	1	2	3
Actas de reuniones de los distintos estamentos				x
Entrevista o encuesta con sostenedor, director y equipo directivo			x	
Entrevista o encuestas con miembros del Consejo Escolar			x	
Entrevista, encuesta grupo focal con docentes			x	
Entrevista, encuesta grupo focal con padres y apoderados y Centro de Padres y Apoderados		x		

Dimensión Gestión de Recursos

Gestión del Personal				
Estándar 10.3				
El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.				
Práctica	0	1	2	3
Descripción del perfil del cargo a cubrir			x	
Registro de posibles candidatos para contratar o reemplazos			x	
Convenios con centros de formación			x	
Análisis de tasas de rotación del personal			x	
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo			x	
Entrevista al encargado de selección del personal		x		
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes		x		

Gestión del Personal

Estándar 10.9				
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.				
Práctica	0	1	2	3
Encuestas anónimas de clima laboral			x	
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo			x	
Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal			x	

8. ANÁLISIS DE LO RESULTADOS

Con el propósito de alinearse con las orientaciones del Ministerio de Educación en cuanto a proponer y evaluar las políticas y diseñar e implementar programas y acciones de apoyo técnico-pedagógico para sostenedores, equipos directivos y técnicos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, a fin de fomentar el mejoramiento del desempeño de cada uno de ellos y el desarrollo de capacidades técnicas y educativas de las instituciones escolares y sus sostenedores, nuestro establecimiento ha generado un registro de los resultados de las últimas mediciones y, a partir de ellas, realizar los análisis correspondientes para establecer sus tendencias. Luego nos propusimos preguntas que deberán orientarnos a la lectura de los datos y así permitir relacionar las variables Institucionales y Pedagógicas con estos resultados educativos para tomar decisiones en torno al Mejoramiento Continuo

En este contexto, nuestra intención es promover la instalación de procesos de Mejoramiento Continuo al interior de nuestro establecimiento educacional, entendido este como un ciclo permanente que se instaura para mejorar nuestras Prácticas institucionales y pedagógicas y, por consecuencia, los resultados educativos. Dicho proceso comienza con una autoevaluación institucional, que permite recopilar, sistematizar y analizar información relativa al desarrollo de sus Acciones y a los resultados educativos y de Gestión institucional, curricular y pedagógica, elementos que serán la base para la formulación y ejecución de una propuesta de mejoramiento de las prácticas, contribuyendo a la implementación efectiva del currículum para apoyar la Trayectoria Educativa de todos nuestros estudiantes. En este marco, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa (Ley N° 20.529/2011) indica que todos los establecimientos deben contar con un Plan de Mejoramiento Educativo, en adelante PME, explicitando que este plan estratégico con que contará cada establecimiento será el mismo que presentarán para postular a los recursos que otorga la Ley de Subvención Escolar Preferencial (Ley N° 20.248/2008). Por otra

parte, el propósito establecido por el MINEDUC para la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo es lograr en cuatro años, la generación de Sistemas de Trabajo que permitan la articulación entre Prácticas, Dimensiones y/o Áreas de la Gestión de los establecimientos. Para lograr este propósito es necesario establecer Metas, y una planificación constituida, principalmente por Objetivos, Indicadores de Seguimiento y Acciones que le permitan al establecimiento avanzar en el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Análisis de resultados

Dimensión Liderazgo

Liderazgo		
Estándar	Análisis del Estándar	Evaluación
1.1	<p>El sostenedor asume la responsabilidad por los resultados del establecimiento y da cuenta anual a la comunidad educativa sobre el logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, y sobre el grado de cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa educacional vigente.</p> <p>El sostenedor supervisa sistemáticamente el desempeño del establecimiento, lo cual se refleja en que maneja la información de los aspectos básicos de la institución.</p>	Satisfactorio
2.2	<p>El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el plan de mejoramiento.</p>	Satisfactorio
2.6	<p>El director instaura un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad que se refleja en la prevalencia de una ética de trabajo alta: personal dedicado, cumplidor, perseverante, esforzado, con iniciativa, entre otros.</p> <p>El director logra conciliar el desarrollo de un ambiente de trabajo desafiante y exigente con un clima laboral armónico.</p>	Satisfactorio

Dimensión Gestión Pedagógica

Gestión Curricular		
Estándar	Análisis del Estándar	Evaluación
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes, políticas comunes y lineamientos metodológicos que deben ser implementadas en más de una asignatura o nivel de enseñanza para desarrollar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo, políticas de tareas, de asignación de lecturas en las asignaturas, de uso de la biblioteca, de inclusión de preguntas de desarrollo en las pruebas, entre otras.	Satisfactorio
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.	Satisfactorio

Formación y Convivencia

Participación y vida democrática		
Estándar	Análisis del Estándar	Evaluación
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante: <ul style="list-style-type: none">• La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a hombres y a mujeres que aportan a la sociedad.• La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución.• Una actitud que incentiva a los estudiantes a representar bien el nombre de la institución	Satisfactorio

	(hablar bien del establecimiento, jugar limpio, saber ganar y perder en las competencias, entre otros).	
9.4	El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo (que sesiona mínimo cuatro veces al año), compuesto al menos por un representante de cada estamento de la comunidad educativa, y que es debidamente informado, escuchado y consultado sobre las materias relevantes, según lo estipulado por la normativa vigente.	Satisfactorio

Gestión de Recursos

Gestión del Personal		
Estándar	Análisis del Estándar	Evaluación
10.3	<p>El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.</p> <p>El establecimiento utiliza diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil requerido, tales como la publicación de ofertas laborales en diarios o sitios web de amplia difusión, contactos con universidades y redes de colegios, entre otras.</p>	Satisfactorio
10.9	<p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal Un ambiente de trabajo desafiante, motivador y con sentido. ● Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal. ● Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa. 	Satisfactorio

9. PLAN DE MEJORAMIENTO

Descripción General

Antes de elaborar el presente plan de mejoramiento, se ha analizado integralmente el PEI, el PME del año anterior, los planes asociados, junto con las percepciones de los actores y las evidencias que pudieran contar de la gestión del establecimiento, a partir del modelo de calidad propuesto por la Agencia de la Calidad y los estándares indicativos de desempeño como un marco referencial y orientador para el aseguramiento de la calidad en las prácticas pedagógicas de la Colegio Laico Juan Antonio Ríos de Iquique.

La institución cuenta con recursos didácticos y tecnológicos necesarios para la gestión curricular y el desarrollo de aprendizajes integrales en los y las estudiantes.

Elementos que se presentan desde la incorporación de material concreto para el abordaje curricular en asignaturas, computadores y proyectores instalados en las salas, un laboratorio de computación con equipos idóneos a los requerimientos de conexión a internet y herramientas computacionales Dichos instrumento representan un gran aporte para los docentes en su trabajo profesional y para los estudiantes en sus aprendizajes.

El sostenedor, Fundación Educacional Juan Antonio Ríos, como cooperador del Estado en la prestación del servicio educacional, gestiona la subvención estatal y aporte de todo tipo (Ley SG, SEP, entre otras) para el desarrollo de este proyecto educativo. Recursos que son administrados principalmente por el sostenedor del colegio y con un liderazgo presente en el rol de la directora.

En la fase estratégica del presente PME se proyectaron objetivos y estrategias, para luego en la fase anual determinar las acciones concretas, sus medios verificadores e indicadores de logro, los que configuran la siguiente proyección.

Para tener una implementación adecuada de las acciones, se requiere el diseño de evaluación y seguimiento, con el cual podemos estimar y monitorear durante la ejecución de PME, el impacto de las acciones planificadas y realizar ajustes que permitan el logro de la propuesta de mejoramiento.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo Estratégico Asociado
------------------	---------------------	--------------------------------------

Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	Fortalecer una gestión pedagógica institucional basada en un liderazgo distribuido, uso de base de datos, planificación, monitoreo y seguimiento que consolide el proyecto educativo.
	Liderazgo Directora	
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	Aumentar el grado de efectividad de las prácticas pedagógicas en el aula con la implementación de metodologías innovadoras y su incidencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la cobertura curricular, y el aprendizaje de todos los y las estudiantes.
Formación y Convivencia	Participación y vida democrática	Fortalecer el desarrollo integral de los estudiantes y el compromiso de los apoderados, el acompañamiento activo de los profesores jefes a los y las estudiantes de sus cursos, para promover aspectos valóricos, ético, físicos, sociales y afectivos, alineados al PEI, en espacios comunes y talleres extraescolares.
Gestión de Recursos	Gestión del Personal	Optimizar el capital humano, educativo y financiero, a través de un Plan de Gestión de Recursos que asegure la

		implementación de nuestro Proyecto Educativo
--	--	----------------------------------------------

Matriz Plan de Mejoramiento

Fase Estratégica

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula
Objetivo Estratégico por Subdimensión.	Aumentar el grado de efectividad de las prácticas pedagógicas en el aula con la implementación de metodologías innovadoras y su incidencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la cobertura curricular, y el aprendizaje de todos los y las estudiantes.
Meta Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> El 80% de práctica de aula efectivas con la implementación de metodologías innovadoras. Mejora en 5 0 10 puntos en los resultados SIMCE del 2021
Estrategia N° 1	Incrementar las competencias de los docentes, para la mejora continua de los procesos educativos.
Estrategia N° 2	Apoyar a los y las estudiantes en su proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante análisis y evaluaciones sistemáticas de la información académica, afectiva y social, que permitan detectar necesidades y obstáculos unipersonales, para tomar decisiones coherentes a su etapa de desarrollo.

Fase Anual – Estrategia N° 1

Acción N° 1	Observación en aula y Acompañamiento docente. El Equipo directivo y asesor pedagógico realizan acompañamiento en aula y retroalimentación de lo observado a los docentes
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Analizar y evaluar pauta de observación de aula de 90 y 10 minutos con el equipo directivo y docente. Construir un calendario mensual de observación de aula y acompañamiento de aula de 90 y 10 minutos.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El equipo directivo y Jefa UTP Observan, con pauta de 90 minutos, 2 veces al semestre a cada docente como mínimo. Observar, con pauta de 10 minutos, 1 vez al mes a cada docente como mínimo. Realizar monitoreo y seguimiento al desarrollo del currículo a través de acompañamiento en sala de clases, identificar las metodologías y prácticas que son inefectivas y deben mejorarse. ▪ Cada docente será el responsable de la construcción de pruebas, rúbricas, listas de cotejo, etc. Para medir y calificar los procesos de la o las asignaturas que imparte. ▪ El equipo directivo y Jefa UTP dan retroalimentación y reflexión a los docentes sobre los hallazgos del proceso de Observación de aula mediante entrevistas personales y grupales con el fin de acordar estrategias de mejora. ▪ Observación de aula y uso de espacios no lectivos para promover el trabajo en equipo y el diseño de estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes, con el objetivo de apoyar a los docentes en los Procesos pedagógicos y mejorar resultados de aprendizajes.
Responsable	Equipo directivo, UTP y coordinación de departamento.
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantención) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente – ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico papelería (mapas, libros, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educacional. ▪ Centro de eventos
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Apoyo a la Inclusión ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro de Acompañamiento de aula. ▪ Pautas de observación de aula de 90 y 10 minutos.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calendario mensual de observación de aula. ▪ Entrevistas y/o informes de retroalimentación. ▪ Grabación de clases
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El 100% de los profesores son acompañados y retroalimentados por el equipo directivo. ▪ El 80% de prácticas de aula efectivas con la implementación de metodologías innovadoras. ▪ Mejora en 5 0 10 puntos en los resultados SIMCE del 2021.
Monto Asociado	\$6.000.000 (SEP)

Acción N° 2	Diseño y mejora de estrategias metodológicas efectivas.
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo y Jefa UTP realizan observación de aula y utilizan espacios no lectivos para promover el trabajo en equipo y el diseño de estrategias didácticas que promuevan el desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes, con el objetivo de apoyar a los docentes en el proceso pedagógico y mejorar resultados de aprendizajes de los estudiantes. • Instruir y capacitar a los docentes en el uso de plataforma educativa y metodologías innovadoras. • Incorporar metodologías innovadoras en la planificación de las asignaturas principales (lenguaje, matemática, historia y ciencias) que fortalezcan el desarrollo de habilidades cognitivas y mejore la comunicación oral de los estudiantes; como: disertación, trabajo de investigación, exposiciones, foros, debates, etc. • Monitorear a través de la observación de aula, la implementación de metodologías innovadoras.
Responsable	Equipo directivo, UTP y coordinación de departamento.
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantenimiento) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente – ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico papelería (mapas, libros, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educacional.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro de eventos
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Formación Ciudadana ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pauta de observación y registro de entrevista para compromisos de mejora. ▪ Planilla de logro y cobertura curricular bimensual. ▪ Planillas de logro de habilidades en eventos mensuales.
Indicadores	<p>El 100% de los docentes son entrevistados y retroalimentados por el equipo directivo con orientaciones de mejora.</p> <p>El 90% de las clases están implementadas con metodologías innovadoras.</p>
Monto Asociado	\$5.000.000 SEP

Fase Anual – Estrategia N° 2

	Acompañamiento a los Estudiantes
--	-----------------------------------------

Acción N° 1

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los profesores se entrevistan con sus estudiantes para retroalimentar los y motivar sus estudios. ▪ Monitorear el trabajo de los estudiantes mediante la revisión 5 cuadernos al azar, por curso y asignatura para mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Elaborar un informe de monitoreo por curso y asignatura con los hallazgos del proceso. ▪ El equipo directivo entrevista a los docentes que no monitoreen los cuadernos de sus estudiantes para llegar acuerdos de mejora. ▪ Incorporar en la planificación guías de aprendizaje y uso de material didáctico que fortalezcan el desarrollo de habilidades de forma ascendente. ▪ Incorporar en las planificaciones, variadas actividades de inicio que permitan llamar la atención de los estudiantes, reconocer los aprendizajes previos y desafiar a los estudiantes a plantearse metas para la clase. ▪ Planificar actividades de cierre que permitan a los estudiantes poner en práctica los aprendizajes desarrollados durante la clase.
<p>Responsable</p>	<p>Equipo directivo, UTP y coordinación de departamento.</p>
<p>Recursos para la ejecución de la acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantención) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente – ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico papelería (mapas, libros, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educacional. ▪ Centro de eventos
<p>Plan Asociado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente

Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de monitoreo. ▪ Actas de JRP- monitoreo de cuadernos. ▪ Entrevistas personales. ▪ Hoja de vida del funcionario (a) –área UTP. ▪ Planificaciones de asignaturas troncales.
Monto Asociado	\$6.000.000 SEP

Acción N° 2	Implementar Programa de habilidades transversales y reforzamientos pedagógicos.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar Programación de reforzamientos para estudiantes con dificultades en el logro de objetivos de aprendizaje y talleres curriculares de habilidades de comprensión lectora y de razonamiento lógico matemático. Además, la programación anual de consejos académicos y disciplinarios para abordar desde UTP e Inspectoría General, los casos descendidos y presentar planes de trabajo para acompañar a los estudiantes. ▪ Construir una lista mensual de estudiantes descendidos por curso y asignatura que participarán de reforzamiento. ▪ Planificar clase a clase el reforzamiento según los Objetivos de Aprendizaje descendidos.
Responsable	Equipo directivo, UTP y coordinación de departamento.
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantención) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico papelería (mapas, libros, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educacional. ▪ Centro de eventos
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente

Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de resultados de aprendizajes. ▪ Planilla de asistencia a reforzamientos. ▪ Planillas de logro de habilidades en eventos mensuales. ▪ Lista de estudiantes descendidos 2020. ▪ Entrevistas con apoderados y estudiantes. ▪ Planes de trabajo individuales.
Indicadores	El 100% de asistencia de reforzamiento pedagógico los estudiantes con dificultades de aprendizaje.
Monto Asociado	\$ 5.000.000 SEP

Diseño de la Evaluación y seguimiento

Monitoreo de Proyecto Dimensión Gestión Pedagógica					
Estrategia N° 1					
Acciones	Participantes	Evidencias	Indicador	Ajustes	Monitoreo
Observación en aula y acompañamiento docente.	Equipo directivo – Jefe UTP	Pauta de observación de aula	50%	Evaluación y análisis de pauta. Frecuencia de la visita	Final del primer y segundo semestre 2021
Diseño y mejora de estrategias metodológicas efectivas.	Equipo directivo – Jefe UTP	Planificación de asignatura	50%	Tiempo suficiente para el diseño de la estrategia metodológica	Final del primer y segundo semestre 2021
Estrategia N° 2					
Acciones	Participantes	Evidencias	Indicador	Ajustes	Monitoreo
Acompañamiento a los estudiantes	Equipo directivo – Jefe UTP	Monitoreo de cuadernos y planificación de actividades didácticas	50%	Tiempo necesario para el monitoreo	Final del primer y segundo semestre 2021

Implementar programa de habilidades transversales y reforzamiento pedagógico	Equipo directivo – Jefe UTP	Lista de asistencia-reforzamiento pedagógico	50%	Monitoreo sistemático para detectar estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Final del primer y segundo semestre 2021
-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	----------------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

Fase Estratégica

Dimensión	Formación y Convivencia Escolar
Subdimensión	Participación y Vida Democrática

Objetivo Estratégico por Subdimensión.	Mejorar el desarrollo integral de los estudiantes y asegurar el compromiso de los apoderados, y acompañamiento activo de los profesores jefes a los alumnos de su curso para promover aspectos valóricos, éticos, físicos, sociales y afectivos, alineados al PEI, en espacios comunes y talleres extraescolares.
Meta Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar 20% en los niveles de Indicadores de Desarrollo Personal y Social de los estudiantes, sobre todo, en indicadores más descendidos. (Autoestima académica y motivación escolar, Hábito de vida saludable) del 2019-2020. ▪ Participación 100% de los alumnos en espacios extracurriculares de formación integral.
Estrategia N° 1	Promover el desarrollo integral de los estudiantes e incrementar la participación y compromiso por parte de los apoderados en el proceso de formación de sus niños
Estrategia N° 2	Generar espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes para incentivar comunidades de aprendizajes, y promover el buen clima laboral y evitar el desgaste profesional

Fase Anual - Estrategia N° 1

<p>Acción N° 1</p>	<p>Implementar taller de resolución de conflictos para fortalecer habilidades sociales de los estudiantes</p> <p>Generar espacios para la participación reflexiva de los estudiantes; tales como, grupos focales, talleres de resolución de conflictos, talleres de redes externas, campamento de formación, campaña del buen trato, actividades solidarias, etc. En función del desarrollo de una identidad alineada con el PEI y sus sellos educativos, fortaleciendo una formación integral fundamentada en valores y principios cristianos, habilidades sociales, además de los objetivos transversales del currículo nacional.</p>
<p>Responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinador de Formación ▪ Encargado de convivencia
<p>Recursos para la ejecución de la acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantenimiento) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico y papelería.
<p>Plan Asociado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
<p>Medios de Verificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de Centro de Alumnos ▪ Bitácora de Convivencia Escolar ▪ Planificación y evaluación de talleres. ▪ Actas de reuniones. ▪ Informe de compromiso de apoderado. ▪ Registros de asistencia y participación.
<p>Monto Asociado</p>	<p>\$2.500.000 SEP</p>
	<p>Generar instancias de reflexión e intercambio de experiencia pedagógica de los docentes para promover las comunidades de aprendizajes y generar el buen clima laboral.</p>

	El equipo directivo, desde sus planes anuales, coordinen el espacio de intercambio entre docentes para compartir experiencias en el ejercicio de su rol como docente. Planificar salida o paseo para los docentes una vez al semestre, con el objetivo de generar confianza y motivación de docentes. Así también la incorporación de asistencia psicológica en talleres grupales para apoyar y acompañar en la sanidad emocional de los docentes que prevenga el desgaste profesional.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinador de Formación ▪ Encargado de convivencia
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantención) ▪ Recurso humano y educativo. –Hora docente ▪ Artículos de oficina, fotocopias, material didáctico y papelería.
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Apoyo a la Inclusión. ▪ Plan de Sexualidad, Afectividad y Género ▪ Plan de Formación Ciudadana ▪ Plan Integral de Seguridad Escolar
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Actas de reuniones. ● Lista de asistencia de los apoderados. ● Registro Fotográfico ● Informe de compromiso de apoderado.
Monto Asociado	\$1.300.000 SEP

Fase Anual – Estrategia N° 2

Acción N° 1	Generar instancias de reflexión e intercambio de experiencia pedagógica de los docentes para promover las comunidades de aprendizajes y generar el buen clima laboral.
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	El equipo directivo, desde sus planes anuales, coordinen el espacio de intercambio entre docentes para compartir experiencias en el ejercicio de su rol como docente. Planificar salida o paseo para los docentes una vez al semestre, con el objetivo de generar confianza y motivación de docentes. Así también la incorporación de asistencia psicológica en talleres grupales para apoyar y acompañar en la sanidad emocional de los docentes que prevenga el desgaste profesional
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinador de Formación ▪ Encargado de convivencia
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantención) ▪ Recurso humano y financiero. -Hora docente. ▪ Papelería -Artículos de oficina –Fotocopias ▪ Material didáctico (Mapas, libros, puzzles, láminas, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educativa - Herramientas, pinturas – alimentación, Instrumentos musicales. ▪ Centro de eventos ▪ Lienzos y afiches
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Formación Ciudadana ▪ Plan Integral de Seguridad Escolar ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de reunión. ▪ Bitácora de Convivencia Escolar ▪ Informe de monitoreo y retroalimentación de prácticas docentes.
Monto Asociado	\$1.200.000 SEP

	Actividades para desarrollar la autoestima académica y motivación escolar de los estudiantes.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Acción N° 2

	<p>Evaluar y analizar los contenidos en el manual de convivencia, actualizándolo de acuerdo a la realidad de la escuela e identificar los factores que inciden en la participación de los estudiantes en las distintas actividades de la escuela, de modo de aumentar su protagonismo, con el fin de que ellos se sientan más valorados en la comunidad educativa.</p> <p>El acompañamiento activo de los profesores jefes a los y las estudiantes de su curso en el proceso de formación. Se responsabilizan los profesores jefes en mejorar y motivar autoestima académica de sus estudiantes.</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El equipo directivo y Encargado de convivencia.
Recursos para la ejecución de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tics (computador, data, software, insumos, plataforma de Internet, servicio de soporte y mantenimiento) ▪ Recurso humano y financiero. -Hora docente. ▪ Papelería -Artículos de oficina –Fotocopias ▪ Material didáctico (Mapas, libros, puzzles, láminas, maquetas, punteros, microscopio, títeres, etc.) ▪ Plataforma educacional - Herramientas, pinturas – alimentación, Instrumento musicales. ▪ Centro de eventos ▪ Lienzos y afiches
Plan Asociado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gestión de la Convivencia Escolar ▪ Plan de Formación Ciudadana ▪ Plan Integral de Seguridad Escolar ▪ Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actas de consejos disciplinarios. ▪ Registro mensual de faltas.
Monto Asociado	\$1.300.000 SEP

Diseño de la Evaluación y seguimiento

Monitoreo de Proyecto Dimensión Formación y Convivencia Escolar					
Estrategia N° 1					
Acciones	Participantes	Evidencias	Indicador	Ajustes	Monitoreo

Promover la formación integral de los alumnos.	Equipo directivo y encargado de convivencia	Planificaciones de las actividades propuestas	50%	Rediseño de los talleres de formación	Final de primer semestre y final de segundo semestre
Programa de ejercicio físico y charla de nutrición y alimentación para promover hábito de vida saludable.	Equipo directivo y encargado de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> ●Diseño de Programa. ●Asistencia de actividades 	50%	Generar instancia de colaboración con los apoderados	Final de primer semestre y final de segundo semestre
Estrategia N° 2					
Acciones	Participantes	Evidencias	Indicador	Ajustes	Monitoreo
Generar instancias de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas de los docentes para promover las comunidades de aprendizaje.	Equipo directivo y encargado de Convivencia Escolar y equipo docente	<ul style="list-style-type: none"> ● Bitácora de Convivencia Escolar. ● Informe de Monitoreo y retroalimentación de prácticas docentes. 	50%	Motivación docentes con incentivos y/o beneficios	Final de primer semestre y final de segundo semestre
Actividades para desarrollar la autoestima y motivación escolar	Equipo directivo y encargado de Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> ● Planificación de actividades. ● Asistencia a los talleres 	50%	● Revisar y actualizar Manual de convivencia	Final de primer semestre y final de segundo semestre

				cia escolar. ●Acompañamiento activo de profesores jefes a los estudiantes de sus cursos.	
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--

CARTA GANTT

Primer Semestre

Mes	Marzo			Abril			Mayo			Junio			Julio		
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA															
Estratégico 1															
Acción 1 Observación de aula.		x			x			x			x			x	
Actividad 1-1 Acompañamiento en el aula y espacios no lectivos.			x		x			x			x				
Actividad 1-2 Entrevistas y retroalimentación con docentes.	x							x						x	
Acción 2 Diseño y mejora de estrategias metodológicas efectivas.							x			x			x		
Actividad 2-1 Jornadas de reflexión pedagógica docentes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Estratégico 1																				
Acción 1																				
Promover la formación integral de los y las estudiantes																				
ACTIVIDAD 1-1																				
Practicar valores del mes																				
ACTIVIDAD 1-2																				
Taller de formación integral (Habilidad social y resolución de conflictos)																				
Acción 2																				
Implementar Programa de ejercicio físico y charla de nutrición y alimentación para promover hábito de vida saludable																				
Actividad 2-1																				
Campaña de hábito de vida saludable																				
Actividad 2-2																				
Entrevistas y retroalimentación a los apoderados																				
Estratégico 2																				
Acción 1																				
Generar instancias de reflexión e																				

intercambio de experiencia pedagógica de los docentes para promover las comunidades de aprendizajes.																				
Actividad 1-1 Salida o paseo para docentes una vez por semestre																			x	
Actividad 1-2 Retroalimentación de prácticas docentes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acción 2 Actividades para desarrollar la autoestima y motivación escolar																				x
Actividad 2-1 Talleres de autoestima y autoafirmación personal																				
Actividad 2-2 Reunión de encargado de convivencia con los docentes.																				

Segundo Semestre

Mes	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA					

Estratégico 1																				
Acción 1 Observación de aula.		x				x				x				x					x	
Actividad 1-1 Acompañamiento en el aula y espacios no lectivos.			x				x				x				x					
Actividad 1-2 Entrevistas y retroalimentación con docentes.	x									x									x	
Acción 2 Diseño y mejora de estrategias metodológicas efectivas.										x				x					x	
Actividad 2-1 Jornadas de reflexión pedagógica docentes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actividad 2-2. Monitoreo de la implementación innovadoras en clases.																				
Estratégico 2																				
Acción 1 Acompañamiento a los Estudiantes																				
Actividad 1-1 Monitoreo de cuadernos																				
Actividad 1-2 Entrevista con los estudiantes																				

- www.comunidadescolar.cl
- www.supereduc.cl