



**Magíster En Educación Mención
Gestión de Calidad
Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento
Escuela Arturo Prat**

Profesor guía: Rocío Riffo San Martín

Alumno: Boris Luchsinger Escalona

Temuco - Chile, Abril de 2021

Índice

1.- Resumen	2
2.- Introducción	3 - 4
3.- Marco teórico	5 - 17
4.- Marco contextual	18 - 28
5.- Diagnóstico institucional	29 - 54
6.- Análisis de resultados	55 - 69
7.- Plan de mejoramiento	70 - 83
8.- Bibliografía	84
11.- Anexos	85 - 100

Resumen

A continuación, se presenta un trabajo de diseño y confección de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el cual se realiza a partir de un Diagnóstico Institucional basado en los Estándares Indicativos de Desempeño del Modelo de Calidad de Gestión Escolar. La confección de dicho PME, es realizada para la Escuela Arturo Prat perteneciente al Departamento de Educación Municipal de Temuco, basándose en los datos disponibles de los años 2019 y 2020, y realizando el diagnóstico por medio de un proceso de análisis que incluye la caracterización de la escuela, revisión bibliográfica de las metodologías disponibles en la literatura sobre la confección del PME, y aplicación de una encuesta a una muestra de los miembros de la comunidad. Posterior a la recolección de datos, se realizó un análisis de la información, para de esta forma observar debilidades y fortalezas, permitiendo identificar las necesidades principales para la formulación de una propuesta de mejora viable, dando como resultado la elaboración de un PME.

Introducción

El presente trabajo, plantea una propuesta de Plan de Mejoramiento que se realizó en la Escuela Arturo Prat perteneciente al Departamento de Educación Municipal de la Comuna de Temuco, escuela con más de 130 años de historia, siendo la más antigua de la comuna. Actualmente, recibe a niños y niñas desde los niveles de prekínder hasta 8° año básico sin jornada escolar completa, los cuales en su mayoría tienen un alto índice de vulnerabilidad. Por lo anterior, la Escuela Arturo Prat presenta una visión que apunta a que los niños y familias adquieran habilidades y competencias para integrarse a una sociedad inclusiva, con valores sociales, morales e intelectuales, favoreciendo la independencia a fin de resolver los desafíos de la vida cotidiana.

Para llevar a cabo la confección del Plan de Mejoramiento, primero se hizo una observación de la realidad de la institución, indagando en sus antecedentes sociales y culturales, tomando en cuenta el contexto histórico y la comunidad educativa compuesta por: estudiantes, padres y apoderados, profesores, asistentes de la educación y equipo directivo. Además, se revisaron los antecedentes de la institución en torno a los resultados, el PEI y PME anteriormente confeccionados, para tener una idea más amplia de las necesidades en torno a la escuela.

Luego de realizar el proceso antes mencionado, se aplicó una encuesta según la “Guía para el diagnóstico institucional” publicada por el MINEDUC el año 2012, la cual analiza puntos críticos de la gestión institucional sustentándose en los Estándares Indicativos de Desempeño del modelo de Calidad y Gestión Escolar, analizando así las Dimensiones de “Liderazgo”, “Gestión Pedagógica”, “Formación y Convivencia” y “Gestión de Recursos”, dicha encuesta se aplicó a un grupo reducido pero significativo, compuesto por docentes y asistentes de la educación. Lo reducido del grupo se debe a inconvenientes en la gestión interna de la Escuela y a la falta de permisos otorgados, por lo que se toma esta muestra a modo de ejercicio formativo para el desarrollo de un PME.

Una vez aplicados los instrumentos, se dio paso al análisis de los resultados, en donde es posible visualizar a través de gráficos y porcentajes, la valoración de las prácticas institucionales en las diferentes dimensiones, pudiendo establecer puntos críticos a abordar en la gestión, los cuales fueron plasmados en objetivos, metas y acciones que se incorporaron al nuevo PME y su respectiva planificación anual.

Marco Teórico

El Ministerio de Educación (2012) menciona que, a través de la ley del sistema nacional de Aseguramiento de la calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, se debe asegurar la equidad en los procesos educativos entendiendo está en como todos los estudiantes pueden lograr tener las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Esta ley implica que existen un conjunto de políticas y estándares diseñados para fiscalizar a los establecimientos con la finalidad de lograr una mejora continua en los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, los establecimientos educacionales deben estar constantemente gestionando procesos de autoevaluación y evaluación externa, junto al apoyo pedagógico técnico, para así elaborar planes de mejora.

De acuerdo a la División Educación General (DEG), el año 2020 ha desafiado al máximo a las escuelas y equipos escolares dejando importantes lecciones al sistema educativo en general, exhibiendo aspectos que faltan y que deben ser mejorados como las brechas en accesos, conectividad, capacidad de uso de las tecnologías digitales, lo que ha sido documentado en estudios; si no que, también aquellas capacidades y recursos que sí se encuentran en el sistema educativo, pero que debe ser replanteado de acuerdo a los ajustes y adecuaciones que se han de realizar para poder dar continuidad a los aprendizajes de los estudiantes en el contexto actual. De acuerdo a lo anterior, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) se ha convertido en una herramienta indispensable, ya que, permite la gestión y planificación estratégica, permitiendo reorientar sus objetivos y actividades en función de las necesidades que comenzaron a parecer con la pandemia mundial, y de esta forma, reformular las prioridades que abordar según la necesidad de cada comunidad. Desde el año 2014, el Ministerio de Educación (MINEDUC), ha estado desarrollando una propuesta para que los establecimientos educacionales tengan un proceso de desarrollo continuo, basándose en un modelo de gestión escolar. Para que esto sea posible, MINEDUC ha propuesto la utilización de dos instrumentos de gestión siendo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) (DEG, 2019).

Proyecto Educativo Institucional

El PEI, es un instrumento que orienta todos los procesos que acontecen en un establecimiento educacional, clarificando a los actores que participan, las metas de mejoramiento, da sentido y relación a la gestión para un mediano o largo plazo, permitiendo tomar decisiones pedagógicas y curriculares, articulando proyectos y acciones innovadoras para el aprendizaje y la formación de estudiando. En resumen, el PEI ordena las grandes tareas en torno a los objetivos compartidos a realizar (Villarroel, 2002). De acuerdo a lo anterior, el PEI tiene una relevancia central en el sistema escolar de Chile, ya que, en éste se explícita cual es el sentido y el sello que caracteriza a un establecimiento, y por tanto, cual es el aporte que realiza en el desarrollo de una comunidad. Esto quiere decir que no es solo un instrumento de valor legal y educativo tanto para los sostenedores y directivos de una escuela, sino que también lo es para las familias y los territorios en los que se ubican (Ministerio de Educación, 2015).

Es importante destacar que el PEI es el referente que permite proyectar y programar el conjunto de acciones que aseguran una educación de calidad, junto con otra herramienta, que es el Plan de Mejoramiento Educativo.

Plan de Mejoramiento Educativo

El PME es un instrumento que entrega una posibilidad real de centrar y ordenar, de manera articulada e intencionada, las diferentes acciones que el establecimiento educacional implementará, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, en función de metas desafiantes y posibles de alcanzar en un plazo establecido. Esto, tiene por objetivo contribuir y apoyar de forma explícita a la construcción de trayectorias educativas de los estudiantes, lo que implica poner especial atención a la diversidad de formas en que ellos tienen de ingresar, vincularse y proyectarse hacia el futuro, desde el propio establecimiento (Ministerio de Educación, 2012).

Considerando a rasgos generales, el PEI de cada establecimiento educacional es el instrumento central que permite establecer la mirada común de lo que se busca proporcionar como educación de calidad y, por tanto, define los principales principios que orientan el quehacer institucional y pedagógico de la comunidad educativa; mientras que el PME desarrollado en las escuelas, es la herramienta más relevante para orientar, planificar y materializar los procesos de mejora institucional y pedagógico. Es por esta razón que ambos instrumentos deben ser orientados de manera distinta según la realidad de cada establecimiento, confeccionándose el PME en función del PEI, considerando la cultura escolar, el contexto sociocultural, además de incorporar los roles y funciones de cada miembro de la comunidad que componen, realiza un diagnóstico institucional y principalmente desarrollar los logros y desafíos del mejoramiento declarados en el diagnóstico realizado (División de Educación General, 2019).

De acuerdo a los principios generales establecidos por el Ministerio de Educación (2021) para la planificación del año escolar 2021, y la evidencia disponible, se establecieron algunos ámbitos en los cuales deben concentrarse mayores esfuerzos, ya que son los más desafiantes en el contexto de pandemia. Estos ámbitos podrían ser abordados a través del PME, por lo cual se proponen tres focos en que concentrarse desde una mirada pedagógica y en vas a las evidencias disponible:

1.- Recuperación de aprendizaje: Tiene por objetivo disponer de todas las medidas necesarias para reducir la brecha entre aquellos estudiantes que han adquirido los aprendizajes y los que no, considerando necesidades educativas de los niños y el entorno. Este foco hace referencia a impactos negativos de la pandemia en los estudios.

2.- Convivencia escolar ir a guardo socioemocional: Este foco consiste en convertir a la comunidad en un espacio de relaciones positivas y de cuidado para todos los integrantes, resguardando el desarrollo socioemocional desde una mirada pedagógica.

3.- Organización y funcionamiento de establecimiento: Esto está orientado a construir las condiciones que permitan que la institución genere un espacio seguro y protector, con protocolos claros e internalizados en la comunidad, para así dar continuidad al servicio educativo, entendiendo que no se puede garantizar que no existirán contagios, pero sí la implementación de medidas oportunas impertinente para minimizar los riesgos de contagio y afrontar la emergencia.

Lo mencionado anteriormente no reemplaza a las dimensiones del modelo de gente de gestión de calidad, más bien, constituyen una sugerencia para proporcionar a cada dimensión un enfoque pedagógico contextualizado a las necesidades actuales, por lo tanto, es importante continuar trabajando acorde a las dimensiones de liderazgo, convivencia escolar, gestión pedagógica y gestión de recursos.

PME y Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP)

El PME también es una herramienta importante debido a que sirve para postular a los beneficios de la Ley de Subvención Escolar Preferencial o ley SEP (Ley N° 20.248/2008), que es descrita por el MINEDUC (2020) como una iniciativa que entrega recursos adicionales para cada alumno prioritario y preferente, esto a los establecimientos cuyos sostenedores han acordado con el Mineduc un convenio de igualdad oportunidades y excelencia educativa, todo para la implementación de un PME. El objetivo de la Ley SEP es mejorar la calidad y la equidad de la educación en los establecimientos que tienen estudiantes con resultados académicos que se pueden ver afectados debido a sus condiciones socioeconómicas, dichos estudiantes son catalogados como “prioritarios”, y también incorpora a los alumnos con la denominación de “preferentes”, quien es un estudiante que no tenga calidad de alumno prioritario pero su familia pertenece al 80% más vulnerables del total nacional según en instrumento de caracterización social vigente.

Para estar adscritos a esta ley, se requiere de una subscripción al “Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa”, por lo que se obliga a contraer un conjunto de compromisos esenciales, los cuales implican el presentar al Ministerio de Educación el PME como un requerimiento. De acuerdo a estos requisitos el PME debe estructurarse en áreas del modelo de calidad de la gestión escolar, las cuáles son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar, Gestión de recursos y Resultados (Ministerio de Educación, 2012).

Respecto al uso de los recursos SEP, según el MINEDUC 2021 existen flexibilizaciones y adecuaciones que se definen en lineamientos para la planificación del año 2021, donde hay medidas de flexibilización en la utilización de las subvenciones escolares, como para el uso de la compra de insumos sanitarios tecnológicos y de mejoramiento en las actividades de conectividad debido el contexto actual. Sin embargo, Las actividades financiadas por los recursos se deben cumplir necesariamente los siguientes requisitos: Que se

trate de actividades propias de las dimensiones descritas en el PME, las actividades deben estar explicitadas en el PME y por tanto tienen que contribuir al mejoramiento, las acciones de mejoramiento a incorporar deben tener énfasis en los estudiantes prioritarios y luego que abarque los estudiantes preferente, los gastos no deben estar asociados al normal funcionamiento mantención de los estilos de los establecimientos, y finalmente que las remuneraciones de los trabajadores no están destinadas a asignaciones o bonificaciones.

Mejoramiento Continuo y Calidad en la Educación

Según el MINEDUC (2012), los establecimientos educacionales deben someterse a procesos de mejoramiento continuo. Esto significa avanzar hacia la instalación de un mejoramiento, consolidación y articulación de prácticas institucionales y pedagógicas, además de un proceso de calidad, los cuáles deben formar parte de las áreas y dimensiones de la gestión institucional, lo que posibilita alcanzar aprendizajes en los estudiantes y así mejoren constantemente. Para poder avanzar en el desarrollo de las prácticas institucionales y procesos de calidad, es necesario que las sustituciones tengan un **“ciclo anual de mejora continua”**, entendiendo este como el conjunto de etapas y procesos articulados que ocurren de manera progresiva y coherente, a través de una planificación estratégica de todos los procesos de mejora educativa, los cuales se encuentran contemplados dentro del PME, Instrumento que apoya explícitamente la construcción de trayectorias educativas de los estudiantes. Este proceso de mejora empieza con el Diagnóstico Institucional, lo cual implica realizar un profundo análisis de los resultados institucionales, con la finalidad de evaluar el nivel de calidad de las prácticas de la institución, estableciendo un vínculo entre áreas de proceso y resultado, para posteriormente apuntar al mejoramiento de aquellos puntos que lo requiera, declarándolo en el PME, describiendo metas, objetivos, indicadores de seguimiento y acciones.

En resumen, del ciclo anual de mejora continua del PME se describe en cuatro etapas, siendo la primera el “Diagnóstico”, la segunda la “Elaboración del plan de mejoramiento Educativo”, la tercera la “Implementación, Monitorio y Seguimiento” y por último la “Evaluación”:



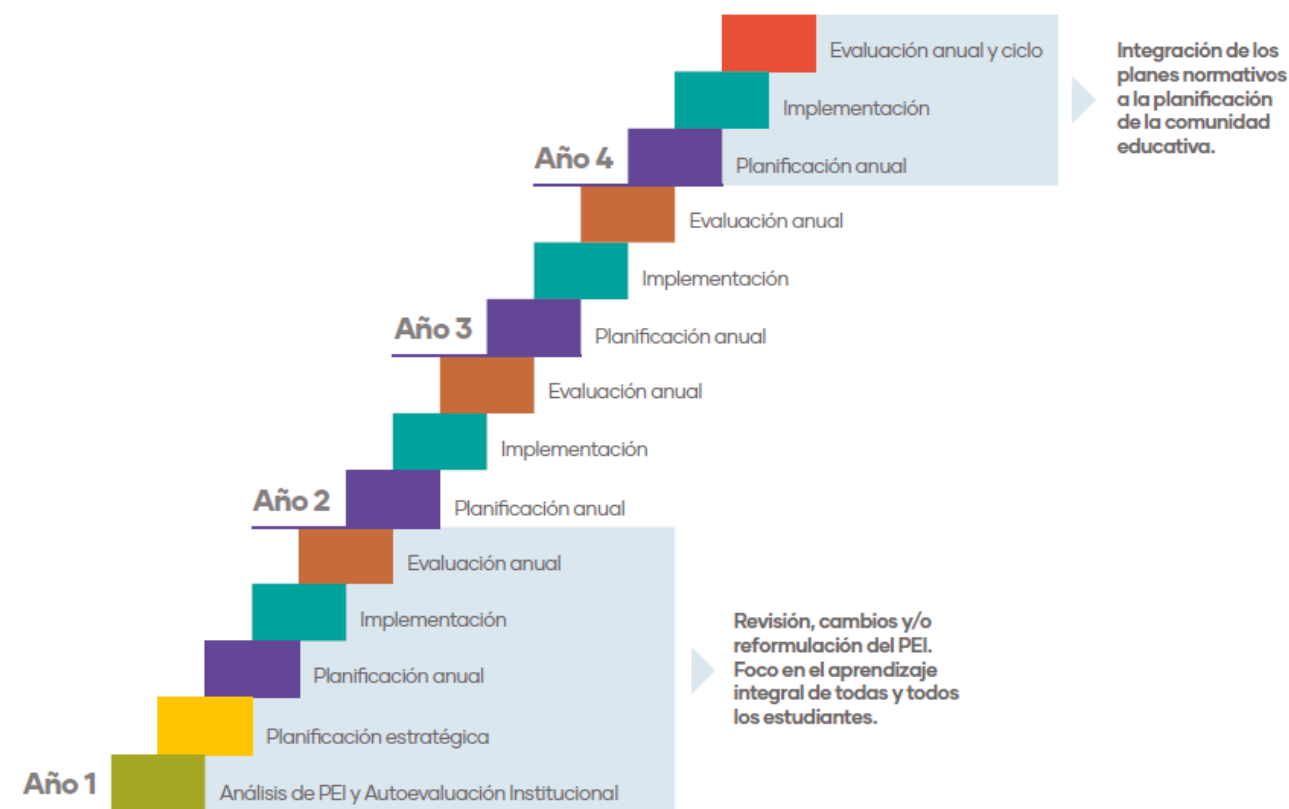
(MINEDUC, 2012)

De acuerdo al MINEDUC (2019), el ciclo de mejoramiento continuo muestra como la herramienta de gestión PME, permite que los establecimientos a educacionales pueden articular de forma sistemática basándose en la normativa vigente, el currículum nacional, el PEI y cada uno de los seis planes establecidos por normativa con foco en la trayectoria de la mejor escuela:

- Plan de gestión de convivencia escolar
- Plan de formación ciudadana
- Plan integral de seguridad escolar
- Planes locales de formación para el desarrollo profesional docente
- Plan de sexualidad afectiva ingeniero
- Plan de apoyo a la inclusión

Este ciclo se entiende cómo el proceso mediante el cual cada comunidad educativa describe y analiza su realidad, tanto en áreas pedagógicas como institucionales, con la finalidad de crear objetivos estratégicos para el mejoramiento al mediano y largo plazo, plazo establecido de cuatro años. Para esto Se van construyendo acciones anuales que permiten alcanzar estos objetivos y en el mismo tiempo desarrollar los aspectos señalados en el PEI.

CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO A 4 AÑOS



(Mineduc 2019)

Construcción del PME

Para referirnos a la construcción del PME, hablaremos en torno a un documento publicado por el MINEDUC en el año 2019 llamado “PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO, Orientaciones para su elaboración”:

Cómo se mencionó anteriormente, la construcción del PME corresponde a un ciclo de mejoramiento continuo de cuatro años, el cual se compone en diferentes fases, siendo la primera la “**Fase Estratégica**” y la segunda la “**Fase Anual**”.

Fase Estratégica

La Fase Estratégica es la primera etapa del ciclo de mejoramiento continuo, siendo una instancia participativa en la que los actores de la comunidad educativa conversan y definen en conjunto lo que desean abordar y alcanzar para conseguir una mejora sostenida en la calidad de la educación en un plazo de cuatro años. Se compone de tres procesos principales:

- **Análisis del PEI:** Involucra la vinculación del PEI con el modelo de gestión de la calidad de la educación, y la vinculación del PEI con planes requeridos por normativa.
- **Auto evaluación institucional:** Esto involucra una autoevaluación de la gestión educativa, también una respecto de la implementación de los planes requeridos por normativa, la autoevaluación de la propuesta curricular y el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos incluyendo fortalezas y oportunidades de mejora.
- **Planificación Estratégica:** Esta planificación incluye el desarrollar objetivos estratégicos, pero máximo de dos por dimensión, metas estratégicas siendo máximas dos por dimensión y por último las estrategias, que también son solo dos como máximo.

Fase Anual

La Fase Anual Tiene como propósito priorizar y focalizar las acciones que se van a realizar para concretar progresivamente la propuesta realizada anteriormente, por tanto, y como se proponen cuatro años de mejora, la fase anual corresponde a un periodo por año, lo que implica analizar en detalle los aspectos planteados en la tapa estratégica y determinar cuales se abordarán en cada año.

La fase Anual se compone de los siguientes procesos:

- **Planificación:** que implica la vinculación entre la fase estratégica y la fase anual, priorizando las subdimensiones y la programación anual que tiene como mínimo dos indicadores del seguimiento por estrategia, dos acciones por estrategia y un medio de verificación por acción.
- **Implementación, monitoreo y seguimiento:** que implica el monitoreo de las acciones y el seguimiento de las estrategias.
- **Evaluación:** que corresponde al cumplimiento de las acciones, es decir, análisis cuantitativo y cualitativo, problemas de la revisión del cumplimiento de las estrategias y el grado de acercamiento al logro de objetivos estratégicos junto con su evaluación proyectiva.

Diagnóstico institucional

De acuerdo a la “Guía para el Diagnóstico Institucional” desarrollada por el Ministerio de Educación en el año 2012, El proceso de diagnóstico es una instancia de reflexión desarrollada colectivamente por el establecimiento educacional, donde se analizan las prácticas que se abordarán para el plan de mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, constituyendo un paso fundamental para establecer y generar estrategias que permitan el mejoramiento y compromiso de todos los actores con la finalidad de alcanzar los objetivos de las metas formuladas. Por lo anterior, se requiere que participen todos los miembros de la comunidad escolar, para que así se disponga de un análisis amplio para la identificación de los aspectos deficitarios, y tomar conciencia de aquellos desafíos que se deben superar.

Este diagnóstico constituye primer paso De plan de mejoramiento Ir la información obtenida a través de este es la línea de base fundamental Para la definición de metas y planificación. Por lo tanto, Involucra una revisión de las prácticas institucionales representando la realidad del establecimiento sustentándose en la valoración y evaluación de los propios actual responsable de dichas para y procesos desarrollados.

Existen componentes de las áreas del proceso del diagnóstico institucional subdivididos en áreas y dimensiones, las que detallaremos a continuación:

Áreas	Dimensiones
Gestión del Currículum	Gestión Pedagógica
	Enseñanza y aprendizaje en el Aula
	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
Liderazgo Escolar	Liderazgo del Sostenedor
	Liderazgo Formativo y Académico del Director

	Planificación y gestión de resultados
Convivencia Escolar	Formación
	Convivencia Escolar
	Participación
Gestión de Recursos	Gestión del Recurso Humano
	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos
	Gestión de Recursos Educativos

De acuerdo a lo anterior, se deben realizar dos tipos de análisis. El primero es el “análisis de los resultados de la institución”, y el segundo es el “análisis de las áreas de proceso”.

- **Análisis de los Resultados Institucionales:** Un proceso de diagnóstico debe tener necesariamente evidencias generales de los resultados educativos, y para esto se deben conocer los antecedentes por ejemplo de la matrícula, los resultados educativos como al SIMCE o la PSU, los aprendizajes por asignatura o núcleo, y la eficiencia interna asociado a las repitencias o aprobaciones.
- **Análisis de las Áreas de Proceso:** Este aspecto lo que busca en determinar la calidad de las prácticas institucionales y pedagógicas, basándose en las áreas y dimensiones de la “Gestión de Curriculum”, “Liderazgo Escolar”, “Convivencia Escolar” y “Gestión de Recursos”.

Marco contextual

Características generales del establecimiento

<i>Institución:</i>	Escuela Municipal Arturo Prat
<i>Ubicación:</i>	General Mackenna N° 685, ciudad de Temuco, IX región de la Araucanía
<i>Director(a):</i>	Sonia Méndez Correa
<i>RBD:</i>	5575
<i>Comuna:</i>	Temuco
<i>Email:</i>	Jponce1964@gmail.com arturoprat@temuco.cl
<i>Sostenedor:</i>	Ilustre Municipalidad de Temuco Rut: 69190700-7
<i>Nivel y modalidad:</i>	Educación Parvularia y básica
<i>Horario de funcionamiento:</i>	08:00 am – 15:00 pm
<i>N° de docentes directivos:</i>	3
<i>N° de docentes:</i>	31
<i>N° de asistentes de la educación:</i>	23

Definiciones institucionales

Visión:

La entidad educacional Arturo Prat busca posicionarse como un centro educativo de potencial y excelencia académica, velando constantemente por el proceso educativo de sus estudiantes en conjunto con sus familias, para que estos adquieran habilidades y competencias necesarias para desenvolverse en el mundo actual, integrándose en una sociedad inclusiva, con valores sociales, morales e intelectuales, con el fin de que puedan valerse independiente y eficazmente para resolver los desafíos de la vida cotidiana.

Misión:

La escuela Arturo Prat desarrolla en sus estudiantes una expresión de su pensamiento coherentemente para resolver situaciones cotidianas y así alcanzar los lineamientos y competencias que exige la continuidad escolar. Además, se busca que sean personas autónomas, capaces de informarse, aprender y comunicarse. Una dimensión importante que enriquece la misión de la entidad es que se incorpora al estudiante a su comunidad cultural, reforzando la apropiación del patrimonio cultural, que forma parte de su bagaje común que se reconoce en la identidad y complejidad del medio que lo rodea.

Sellos Educativos:

Aprendizaje emocional: Formación académica y valórica potenciando el aprendizaje a través de las emociones, el arte, la comunicación y el idioma inglés.

Valores y Competencias:

Respecto de los Valores: Responsabilidad, Tolerancia, Solidaridad, Lealtad, Libertad y Respeto
Respecto de las competencias Aprender a ser un ciudadano inclusivo y respetuoso de su entorno. Aprender a ser autónomo, perseverante y responsable asumiendo compromisos propios y con los demás. Aprender a conocer las propias habilidades y competencias. Aprender el manejo de la autorregulación de las emociones.

Contexto histórico y situacional

La Escuela Arturo Prat, fue creada el 16 de mayo de 1885 primeramente una Escuela Elemental de Niñas, ubicándose en las calles Arturo Prat y Vicuña Mackenna, bajo la dirección de la señora Carmela Jiménez Miranda. En el año 1948 fue trasladada a su ubicación actual, en la calle General Mackenna N° 685, sector céntrico de la ciudad, bajo el nombre de Escuela Básica de Niñas N°2 de Temuco, sin embargo, 30 años más tarde (1978) el Ministerio de Educación le otorga el nombre de Escuela D-470. Posteriormente, en el año 1981 el establecimiento es traspasado al sistema de Educación Municipal y recibiendo el nombre de Escuela Municipal Arturo Prat.

A lo largo de su historia, con 131 años de existencia aportando en la educación de cientos de niños de la ciudad, el establecimiento ha mantenido su imagen y prestigio, su renovación constante, disciplina y excelencia académica. Actualmente se encuentra bajo la dirección de la Señora Sonia Méndez Correa y como sostenedor la Ilustre Municipalidad de Temuco.

Antecedentes del entorno

La Escuela Arturo Prat está ubicada en el sector centro de la ciudad de Temuco, en la calle General Mackenna N° 685, en la región de la Araucanía, depende directamente del Departamento de Educación Municipal de Temuco (DAEM).

La escuela tiene aproximadamente cuatrocientos setenta estudiantes, desde nivel transición (NT1) a octavo básico (8°) con un total de quince cursos, destacando su elevado porcentaje de estudiantes vulnerables (71%), motivo por el cual el establecimiento cuenta con la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP).

El establecimiento no cuenta con Jornada Escolar Completa, debido a que su infraestructura no lo permite, pero cuenta con talleres de reforzamiento en cuatro asignaturas (Lenguaje y Comunicación, Matemática, Ciencias Naturales, Historia, Geografía y Ciencias Sociales), y en primer ciclo además de las anteriores, se agrega inglés, ya que por currículum preestablecido no tienen la asignatura. A causa de los talleres antes mencionados, la jornada escolar se extiende, en primer ciclo desde 7:55 horas a 15:00 horas de lunes a jueves, y segundo ciclo de 7:55 a 15:30 horas de lunes a miércoles, jueves hasta las 15:00 horas; el día viernes ambos ciclos se retiran a las 13:00 horas.

Dentro de los actores de la Escuela, se encuentran los miembros del equipo directo una Directora, una Inspectora General, un Jefe de Unidad Técnica Pedagógica (UTP); en el cuerpo docente tenemos veinte profesores de Aula, seis Educadoras Diferenciales, y adicional a estos está una Coordinadora del Programa de Integración Escolar (PIE) dieciocho Asistentes de la Educación, una Psicóloga, un Fonoaudiólogo y una Ingeniera Informática.

El establecimiento presenta un equipo de Convivencia Escolar desde el año 2012, formado por un docente encargado, una Psicóloga, una Coordinadora PIE y la Inspectora General. Este equipo tiene por finalidad trabajar por la resolución de conflictos entre los estudiantes y brindar apoyo de diversa índole a los mismos.

Síntesis de los antecedentes pedagógicos

A continuación, se detallan algunos antecedentes pedagógicos del establecimiento, tales como la infraestructura con la que se cuenta, los niveles y cursos junto a la respectiva matrícula y algunos de los resultados SIMCE de los diferentes niveles.

- Distribución de matrícula por curso:

Nivel	Curso	Número de cursos por nivel	Matrícula pro curso
Ed. Parvularia	NT1	1	11
	NT2	1	17
Ed. Básica	1°	2	A: 22 / B: 23
	2°	1	39
	3°	1	32
	4°	2	A:25 / B:23
	5°	2	A:35 / B: 22
	6°	2	A:29 / B:30
	7°	2	A:38 / B:33
	8°	1	33

- Infraestructura:

Espacios físicos	Cantidad	Estado / observaciones
Salas de clases	14	Regular
Biblioteca CRA	1	Regular
Laboratorio de Ciencias	1	Móviles viejos
Laboratorio de informática	2	Bueno
Enfermería	1	En el pasillo
Oficina UTP	1	Bueno
Sala de profesores	1	Bueno
Gimnasio	1	Bueno
Comedor	1	Bueno
Cocina	1	Bueno
Dispensa	1	Bueno
Servicios higiénicos	3	Regular
Patio techado	1	Regular

- Variación de matrícula en los últimos siete años

Variación anual de la matrícula de 1° a 8° básico							
Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Matrícula	487	409	402	465	485	459	328

- Resultados SIMCE de los últimos seis años:

2do año							
Prueba	Años						
Prueba	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2°	258	246	230	245	250	247	241
Lenguaje							

4to año							
Prueba	Años						
Prueba	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lenguaje	262	261	263	275	253	285	270
Matemáticas	229	268	245	257	253	267	258

6to año							
Prueba	Años						
Prueba	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lenguaje	243	237	244	250	240	246	245
Matemáticas	237	237	240	235	238	241	232

8to año							
Prueba	Años						
Prueba	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lenguaje	236	247	240	211	232	235	227
Matemáticas	232	238	234	231	250	238	230

De acuerdo a los datos SIMCE anteriormente expuestos, se observa que existe una tendencia a la baja en los resultados en las áreas de Matemáticas y Lenguaje y Comunicación. Cabe destacar que, a modo general, la escuela se encuentra por sobre el promedio nacional con respecto a establecimientos de características similares en los cursos en los que se aplicaron las evaluaciones. Sin embargo, debido a la baja en los resultados, es importante considerar este aspecto en los objetivos estratégicos.

Objetivos de acuerdo al Plan de Mejoramiento Educativo propio de la Escuela

1. Impartir a los estudiantes una educación de calidad que permita una formación integral, que considere la diversidad, basada tanto en aprendizajes significativos como en valores que les permitan a los estudiantes desenvolverse de manera efectiva en la sociedad.
2. Potenciar la recreación, mediante actividades extra-programáticas (deporte, artes, periodismo, teatro, entre otras), utilizando de manera adecuada el tiempo como un medio para la inclusión y la promoción social.
3. Aumentar el nivel de exigencia en los alumnos, con respecto a su desempeño académico, con el fin de desarrollar competencias, habilidades y actitudes que vayan encaminadas a enfrentar de mejor manera la continuidad educativa (educación y universitaria).

GESTIÓN PEDAGÓGICA
Objetivos Estratégicos
Reforzar la comprensión lectora y la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes de primer y segundo ciclo a través de la creación de un plan lector y matemático institucional que se lleve a cabo diariamente de forma alternada y permanente.
Apoyar el proceso pedagógico a través de intervención y articulación con otros profesionales, tales como: psicólogo, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional, trabajador social, educadora diferencial, profesor.
Apoyar a los equipos de aula en la planificación y aplicación de un trabajo colaborativo y de Co-enseñanza de forma sistemática, en los cursos que cuentan con estudiantes incluidos al PIE, con el propósito de fortalecer la cultura inclusiva del establecimiento.
-Instalar técnicas de estudio, que se implementen en el aula para asegurar la autonomía en el trabajo de los estudiantes y así provocar aprendizajes significativos en estos.

Liderazgo
Objetivos Estratégicos
Fortalecer el perfeccionamiento docente para mejorar prácticas pedagógicas compartiendo experiencias y estrategias innovadoras aplicables en el aula.
Orientar el proceso técnico y pedagógico de una manera proactiva gestionando, articulando y conduciendo el quehacer pedagógico, con un monitoreo permanente que vaya en beneficio de los estudiantes.
Retroalimentar la acción pedagógica mediante una evaluación formativa por parte del equipo directivo, en base a una pauta de evaluación previamente establecida para ser aplicada periódicamente.

Convivencia Escolar
Objetivos Estratégicos
Garantizar la participación de la comunidad Educativa en la formulación, actualización, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, con el propósito de generar mayor significancia de sus sentidos declarados.
Desarrollar habilidades sociales, interpersonales para la resolución de conflictos, rescatando valores universales tales como el respeto, tolerancia, que beneficie el desarrollo social y emocional para mejorar la convivencia escolar.
Establecer talleres dentro de la malla curricular del colegio orientado al crecimiento socio afectivo de los estudiantes a partir de sus intereses.

Gestión de recursos
Objetivos Estratégicos
Asegurar la asistencia educativa en coherencia con los requerimientos y necesidades del equipo de profesionales de la educación, para desarrollar mejores procesos educativos.
Apoyar el proceso de aprendizaje mediante la contratación de recursos humanos para favorecer el desarrollo integral de los estudiantes, a través de talleres con extensión horaria.
Mejorar la gestión de recurso financiero y educativos con el propósito de apoyar la gestión pedagógica en aula

Diagnóstico Institucional

Para realizar el diagnóstico institucional, se utilizaron los Estándares Indicativos de Desempeño en las dimensiones de “Gestión Pedagógica”, “Liderazgo”, “Convivencia Escolar” y “Gestión de recursos”, Basándose en datos disponibles de la escuela Arturo Prat, complementándolos con una encuesta aplicada a un grupo de trabajadores de la institución, compuesto por docentes y asistentes de la educación. Por razones administrativas asociadas al contexto de pandemia actual, no fue posible aplicar la encuesta a toda la población de la Escuela, sin embargo, se aplicó a un grupo representativo de ella.

Análisis de las dimensiones del establecimiento:

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Gestión Curricular:

La gestión curricular en este caso se realiza mediante un coordinado trabajo realizado desde la Unidad Técnico Pedagógica, organismo que asesora a los profesores para que puedan realizar una adecuada gestión del curriculum de sus estudiantes. Además, se cuenta con el Programa de Integración Escolar (PIE), quién a través de sus educadores diferenciales y profesionales como el psicólogo o fonoaudiólogo, apoyan la gestión curricular con la finalidad de diversificar la enseñanza y de esta forma llegar a todos los estudiantes del establecimiento independiente de sus características o diagnóstico.

Enseñanza y aprendizaje en el aula:

En esta área, la Escuela cuenta con profesores competentes y especializados para impartir las asignaturas que se les han encomendado. Además, La escuela Arturo Prat tiene el PIE, que es una estrategia del sistema educativo para brindar apoyo aquellos estudiantes que me quieren estrategias adicionales para poder lograr los aprendizajes esperados. Por esta razón,

existe un trabajo articulado y de co-enseñanza, que permite entregar un currículum diversificado a los estudiantes. Se destaca que el establecimiento educacional vela para que cada estudiante reciba la mejor calidad de la educación dentro y fuera del aula de clase, a través de diferentes materiales de apoyo, modalidades de enseñanza y metodologías de evaluación.

Apoyo al desarrollo de los estudiantes:

El establecimiento educacional cuenta con diferentes modalidades de apoyo a los estudiantes dentro de cuales se destaca el equipo de Convivencia Escolar, compuesto por una dupla biopsicosocial de asistente social y psicóloga, quienes velan por la salud mental, social y familiar de los estudiantes que presentan algún tipo de dificultad en estas áreas. Además, este equipo se encarga de crear protocolos que permitan tener buenas normas de conducta y de convivencia dentro de la escuela tanto para los estudiantes, como para los equipos docentes y asistentes, lo que permite tener pautas de acción frente a situaciones que se puedan presentar en el establecimiento.

Además, Y cómo se mencionó anteriormente, la escuela cuenta con el PIE, lo que permite entregar apoyos adicionales a aquellos niños que presenten necesidades educativas especiales, generando planes de intervención individualizados y adaptaciones curriculares para entregar apoyos educativos especializados, tanto en contexto individual, como en aula común, permitiéndoles tener las mismas posibilidades de acceso al currículum que todos los estudiantes.

LIDERAZGO

Liderazgo del Sostenedor:

Respecto al sostenedor de la Escuela Arturo Prat, este corresponde a la Municipalidad de Temuco, quien tiene como organismo responsable al Departamento de Educación Municipal de Temuco (DAEM), ya que al ser una Escuela Municipal depende directamente del Municipio. En este sentido, el DAEM es el responsable de todas las escuelas de la comuna. La forma de liderazgo corresponde a una organización en la cual participan diferentes equipos orientados a puntos críticos de la gestión educacional, como lo son “Sección planificación, control e informática”, “Sección Administración de Recursos”, “Atención a la Infancia”, entre otros. Uno de los equipos que cobran mayor relevancia en el liderazgo, son el equipo de supervisión técnica, compuesto por la coordinadora comunal y los asesores técnico pedagógicos, quienes entregan las directrices y regulan la gestión pedagógica y técnica de los establecimientos, incluidos la Escuela Arturo Prat.

Liderazgo del Director:

En este caso, la directora del establecimiento pertenece a un cargo de alta dirección pública con una gran experiencia directiva en diferentes establecimientos educacionales a nivel nacional, destacándose una gran trayectoria, acompañada de logros y resultados en sus diferentes gestiones. El liderazgo actual de la directora, se corresponde con un liderazgo que pretende delegar funciones a los diferentes actores de la comunidad, velando por que cada uno de ellos cumpla con la mejor forma posible sus funciones siendo siempre supervisados por la figura del director. Además, existe un acompañamiento constante hacia los docentes y asistentes de la educación, de los cuales se tiene altas expectativas respecto a su trabajo, y a los resultados en los procesos educativos de los estudiantes.

Planificación y Gestión de Resultados:

Para la planificación y gestión de resultado del establecimiento, se siguen lineamientos entregados por el DAEM de Temuco, quien entrega orientaciones generales a las Escuelas a través del equipo de Asesores Técnico Pedagógico. Además, la escuela realiza su planificación en base al PEI y el PME del establecimiento. Para la confección de ambos instrumentos participan todos los miembros de la comunidad educativa, considerando al equipo directivo, al equipo de docentes, el de asistente de la educación, a los padres y apoderados, y finalmente a los estudiantes. En resumen, el proceso de planificación y gestión de los resultados obedece a un riguroso procedimiento supervisado por los asesores técnicos del DAEM.

ÁREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Formación:

Respecto al área de formación La escuela Presentar una misión y visión clara que proyectase a sus estudiantes en las diferentes instancias que le permiten Socializando así Aspectos cómo el Asociados al PI al PM. Además, se promueve una cultura valórica y de respeto hacen los estudiantes y entre los colegas en profesionales que trabajan en la escuela. También se destaca que el establecimiento presenta un perfil de estudiantes del cual se tienen altas expectativas, ya que, como lo declara la visión y misión del establecimiento, se pretende que estos *“adquieran competencias y habilidades necesarias para desarrollarse como personas en una sociedad inclusiva, con fuertes valores morales, sociales e intelectuales, para que puedan ser independientes, autónomos y así poder desenvolverse frente a los desafíos de la vida cotidiana, siempre con respeto y aprecio por la diversidad.”*

Convivencia Escolar:

La escuela Arturo Prat, es un establecimiento que promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de su comunidad, procurando enseñar a sus estudiantes buenas normas de convivencia, para que estos se desarrollen de manera saludable irrespetuosa. Para ello, la escuela cuenta con un manual de convivencia escolar, el cual se socializa con todos los miembros de la comunidad en las diferentes instancias, como por ejemplo las efemérides, los consejos de profesores, reuniones de apoderados, etc.

Además, la escuela Arturo Prat, a través del Programa de Integración Escolar, realiza diferentes actividades de sensibilización a la comunidad de estudiantes, apoderados y profesores, las cuales generan un gran impacto para la valoración de la diversidad y la inclusión de todos los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa, evitando así situaciones de riesgo como el bullying.

Dimensión Participación

El establecimiento cuenta con diferentes instancias de participación que permite que todos los miembros de la comunidad educativa pueden expresar sus ideas y opiniones. Por ejemplo, los estudiantes participan con sus respectivos cursos en la organización de las efemérides, donde todos tienen un espacio para expresar sus talentos y generar actos. Además, la escuela promueve la participación de los estudiantes, ya que estos cuentan con consejos de curso destinados a resolver problemáticas propias de cada nivel y desarrollar ideas que fomenten la participación. Por último, existe un centro de alumnos, quienes tienen por misión exponer las ideas de todos los estudiantes de la escuela y ser un canal directo de comunicación con el equipo directivo y profesores, generando un dialogo constante con los alumnos.

Por otra parte, la escuela cuenta con un centro de padres y apoderados que tiene un rol protagónico a la hora de la toma de decisiones frente a las distintas situaciones que se presentan en la institución. Se destaca que el equipo directivo mantiene diálogo permanente con el centro de padres, con el objetivo de responder a las necesidades que ellos puedan presentar junto a sus hijos o pupilo, con el fin de mejorar la calidad de la educación y responder también a las necesidades de la comunidad.

También existen diferentes espacios de dialogo y discusión para los profesores y asistentes de la educación, como los consejos de profesores, reuniones de coordinación del programa integración, y también los profesores cuentan con horas colaborativas para poder trabajar en conjunto un equipo multidisciplinario, de tal manera que existe un dialogo fluido constante entre los distintos estamentos, tanto, incluyendo a estudiantes, apoderados, profesores, directivos y otros profesionales.

ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS

DIMENSIÓN: Gestión del Recurso Humano

La gestión del recurso humano en la Escuela Arturo Prat en primera instancia, corresponde al DAEM Temuco, ya que este participa como ente regulador de todas las escuelas municipales, estableciendo así la planta de docentes y asistente de la educación que por normativa debiesen estar trabajando en las escuelas. Debido a lo anterior, la mayor parte de las decisiones respecto al recurso humano son tomadas por el DAEM, sin embargo, los directores tienen la atribución de poder escoger a sus cargos de confianza y además de dirigir el proceso de selección de aquellos profesionales que participarán y formarán parte de la comunidad educativa de la escuela.

Por otra parte, la escuela Arturo Prat cuenta con recursos propios asociados a la ley SEP, en donde el equipo directivo tiene la facultad de destinar estos recursos a aquellos aspectos que ellos consideran prioritarios dentro de las necesidades de la institución. Es así que, parte de los recursos, son destinados a la contratación de personal de apoyo a los profesores y a los estudiantes, destinando recursos por ejemplo para la contratación de técnicos en educación diferencial, técnicos de párvulo, o técnicos de apoyo a los profesores de primer y segundo ciclo, además de contratar por más horas a profesionales el psicólogo. También se destaca qué parte de estos dineros son destinados a la contratación de personal que trabaja en la confección de talleres formativos y recreativos para los estudiantes, por ejemplo profesores de baile entretenido, profesores de artes marciales y profesores de arte, entre otros.

DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Financieros y Administración

La gestión de recursos financieros y administrativos depende en gran medida del DAEM Temuco, quién es la entidad que distribuye los dineros y asigna los recursos a las distintas escuelas según como sea la cantidad de matrícula y la necesidad de infraestructura, entre otros aspectos. Por tanto, gran parte de los recursos asociados a la infraestructura o a la compra de recursos

depende directamente de las decisiones que tome esta unidad, sin embargo, la escuela es quien debe priorizar y seleccionar aquellos gastos y recursos en los que se debe invertir, realizando las gestiones pertinentes para que el DAEM pueda actuar frente a la necesidad.

Como se mencionó anteriormente, la escuela también cuenta con recursos SEP, los cuales son destinados para la compra de, por ejemplo, material didáctico, material fungible, capacitaciones para la planta docente y de asistentes, y contratación de personal. Es así que la escuela Arturo Prat posee diferentes tipos de recursos para los estudiantes, los que permiten satisfacer sus necesidades, contando con una infraestructura básica que permite un buen desarrollo de los procesos educativos.

Además, la escuela cuenta con alianzas con casas de estudio, como por ejemplo la Universidad católica de Temuco, el instituto IP Chile o en la Universidad Mayor, Instituciones que envían a sus estudiantes en práctica profesional, los cuáles ayudan y aportan aumentando la cobertura y atención de los estudiantes.

DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Educativos

En relación con los recursos educativos, la escuela cuenta con instalaciones mínimas para que los estudiantes puedan desarrollarse en todos sus ámbitos. Por ejemplo, cuenta con salas para cada curso, gimnasio techado y patio no techado, comedor, una sala para el programa Integración Escolar, sala de convivencia escolar, sala de profesores, cuenta con una biblioteca y con dos salas de computación, una destinada específicamente para el trabajo y potenciación del desarrollo del inglés, teniendo así espacios destinados a recreación y educación.

También, la escuela cuenta con diferentes tipos de recursos y materiales didácticos, ya que, desde el PIE se invierten recursos exclusivamente para la compra de material didáctico y fungible al igual que desde los recursos SEP, por lo que hay una variedad grande de actividades que se pueden realizar y ejecutar con estos recursos, pudiendo así generar una enseñanza más

atractiva.

Finalmente, la escuela Arturo Prat ha invertido bastante en la tecnología y las TICs, ya que, como se mencionó anteriormente, existen dos salas de computación habilitadas para el uso de las clases y de los estudiantes, además, cada aula en los diferentes niveles, cuenta con proyector junto a los diferentes computadores disponibles para que los profesores hagan clases utilizando medios audiovisuales que motiven de diferentes formas a los estudiantes..

- La siguiente información corresponde a las conclusiones que surgieron como resultado de un ejercicio realizado por docentes y asistentes de la educación en la escuela:

Pregunta	Respuesta
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión Pedagógica?	Se cumplió la ejecución de las acciones planificadas, sin embargo, el impacto en los resultados de aprendizajes no fue significativos, específicamente en el área de Lenguaje y Matemática. Replantear nuestro accionar pedagógico en relación a la organización del equipo de gestión.
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Liderazgo?	El proceso de análisis y evaluación realizada se ha considerado necesario implementar objetivos estratégicos con mayor énfasis en el PEI y replantear los sellos educativos.
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad	Participación de los actores de la comunidad educativa en actividades propias del establecimiento vaya en aumento. Promover

educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Convivencia escolar?	un ambiente de afecto, respeto y buen trato en la comunidad educativa.
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión de recursos?	Los recursos solicitados a través del PME se obtuvieron, sin embargo, llegaron desfasados de acuerdo a los tiempos declarados en la planificación anual. Se requiere mayor gestión.

Además, se aplicó una encuesta basándose en la guía para el diagnóstico institucional A un pequeño grupo de la escuela Arturo Prat compuesto por docentes y asistentes de la educación. Los resultados se exponen a continuación:

Encuesta para para el análisis de las áreas de proceso en el Diagnóstico Institucional:

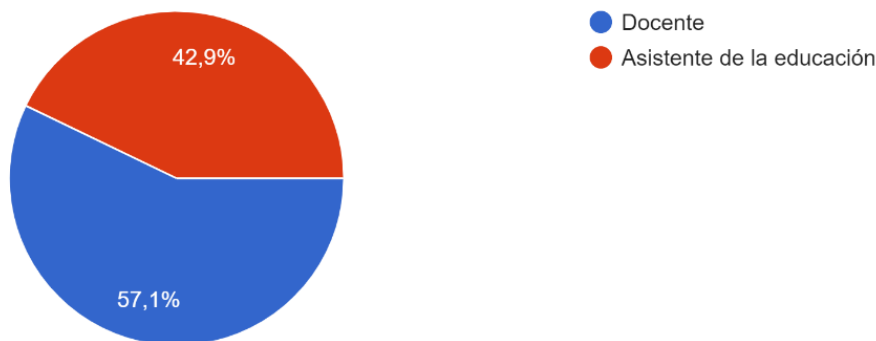
Para realizar un análisis más profundo de las áreas desde proceso, se utilizó una encuesta que se encuentra disponible en la guía para el diagnóstico institucional publicada por el Ministerio de Educación en el año 2012. En ella se detallan algunas de las acciones críticas en cada una de las áreas de proceso, las cuáles son evaluadas a través de cuatro niveles o indicadores que se presentan a continuación:

Valor	Nivel de Calidad
1	Se realizan Acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un Propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos procesos son Sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un Propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una Práctica Institucional o Pedagógica.
4	La Práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Es importante declarar que la encuesta fue realizada por una pequeña muestra compuesta por docente y asistente de la educación, los cuales fueron escogidos de forma aleatoria. Por tanto, no fue posible aplicar dicha encuesta a todo el universo del personal de la institución debido a problemas de gestión administrativa propios del establecimiento, que entorpecieron la ejecución del proyecto.

Función

7 respuestas



ÁREA DE GESTIÓN DE CURRÍCULUM

Dimensión Gestión Pedagógica

- 1.- El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las Metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.
- 2.- El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).
- 3.- El equipo técnico-pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.
- 4.- El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.

5.- El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.

6.- El equipo técnico-pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.

7.- El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.

8.- El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.

9.- El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

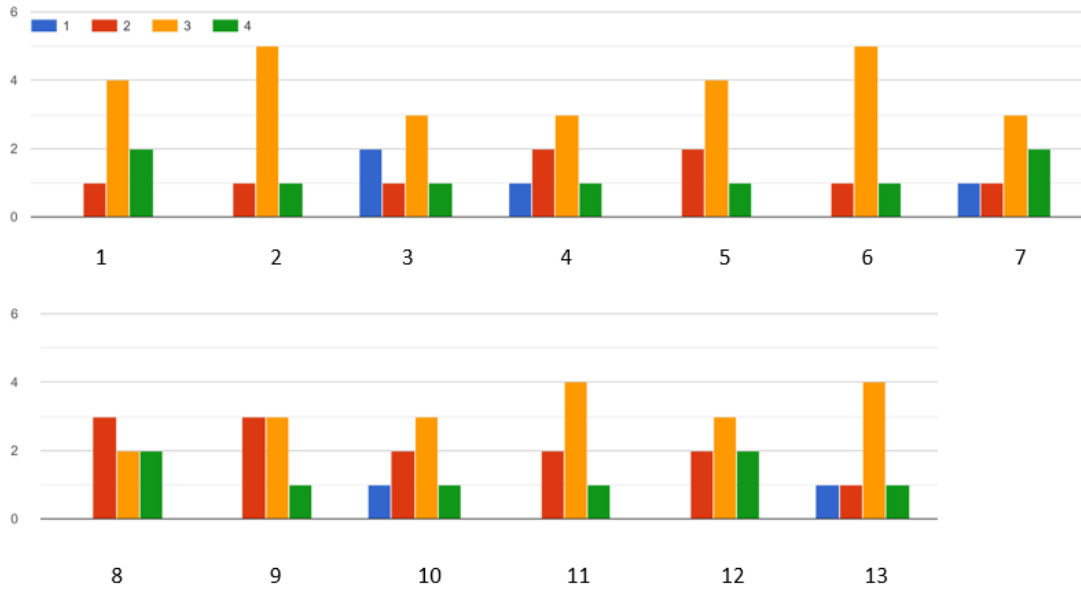
10.- El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.

11.- El equipo técnico pedagógico organiza sistemáticamente instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o Prácticas a mejorar.

12.- El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

13.- El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo, planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su

organización y uso.



Dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

1.- Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.

2.- Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.

3.- Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.

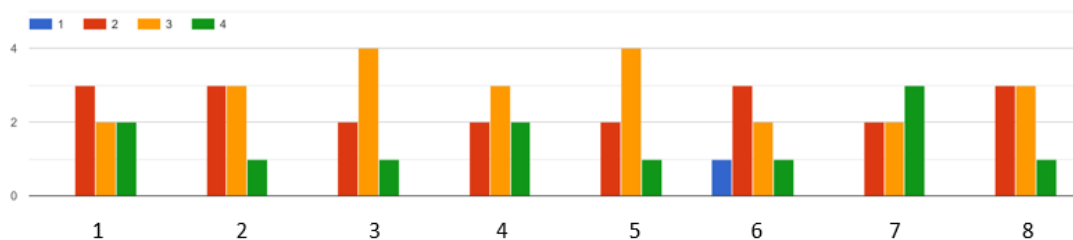
4.- Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.

5.- Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.

6.- Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).

7.- Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.

8.- Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.



Dimensión Apoyo y Desarrollo de los Estudiantes

1.- El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.

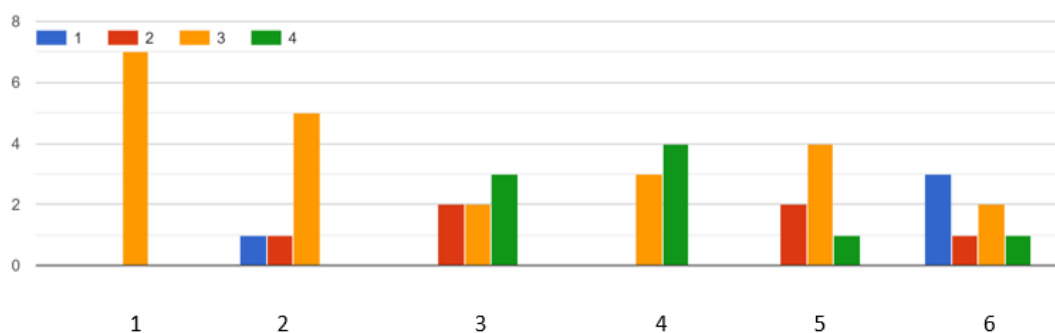
2.- El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.

3.- El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

4.- El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.

5.- El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

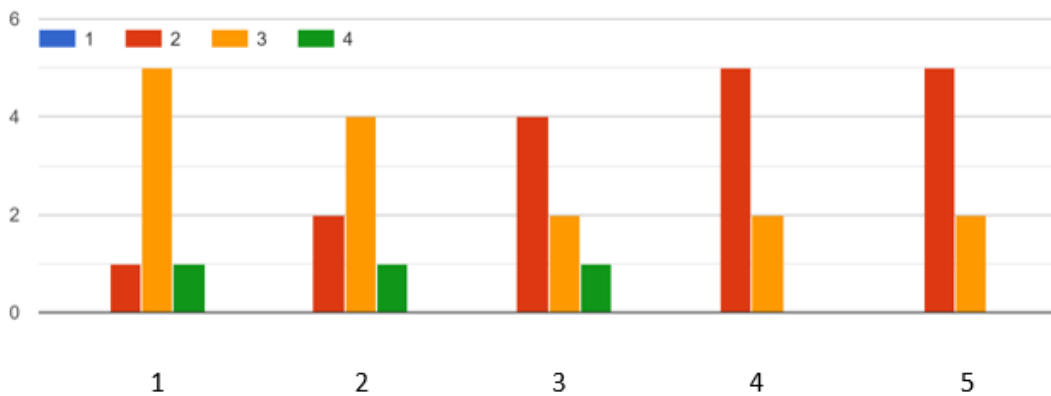
6.- El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.



ÁREA DE LIDERAZGO

Dimensión Liderazgo del sostenedor

- 1.- El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.
- 2.- El sostenedor establece metas claras al director.
- 3.- El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente.
- 4.- El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.
- 5.- El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.



Dimensión Liderazgo Formativo y Académico del Director

1.- El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.

2.- El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.

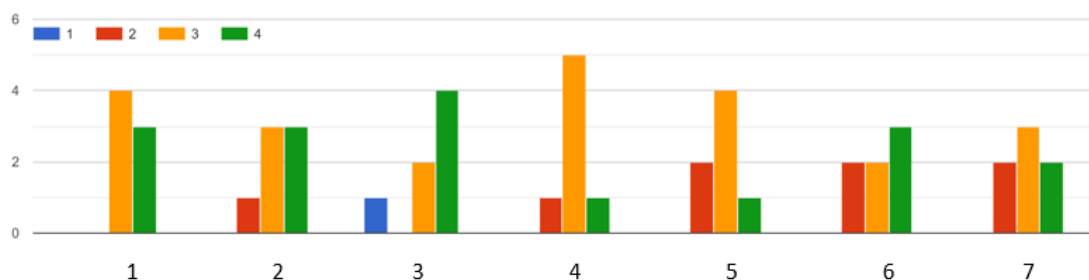
3.- El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.

4.- El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.

5.- El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.

6.- El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.

7.- El director promueve una ética de trabajo.



DIMENSIÓN: Planificación y Gestión de Resultados

1.- El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.

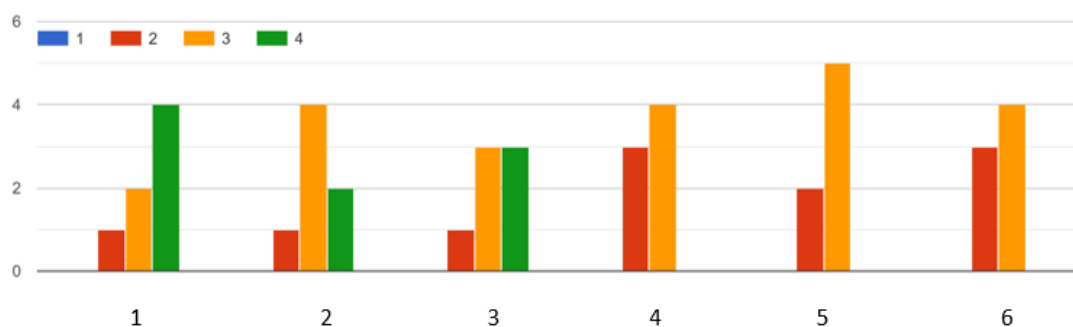
2.- El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.

3.- El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.

4.- El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.

5.- El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.

6.- El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.



ÁREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Dimensión: Formación

1.- El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).

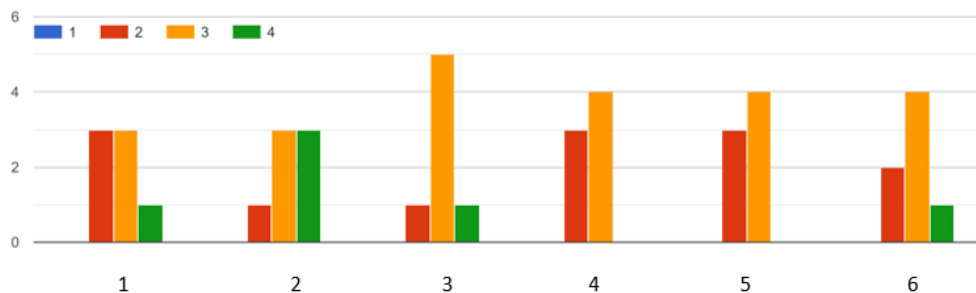
2.- El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.

3.- El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.

4.- El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.

5.- El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.

6.- El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.



Dimensión: Convivencia Escolar

1.- El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).

2.- El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.

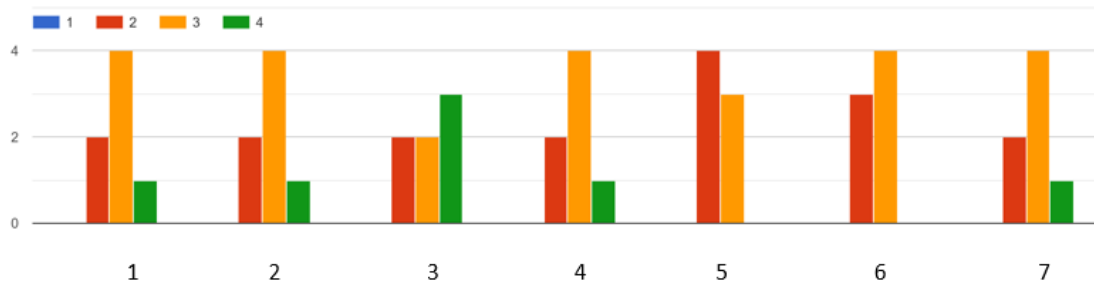
3.- El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.

4.- El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.

5.- El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).

6.- El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.

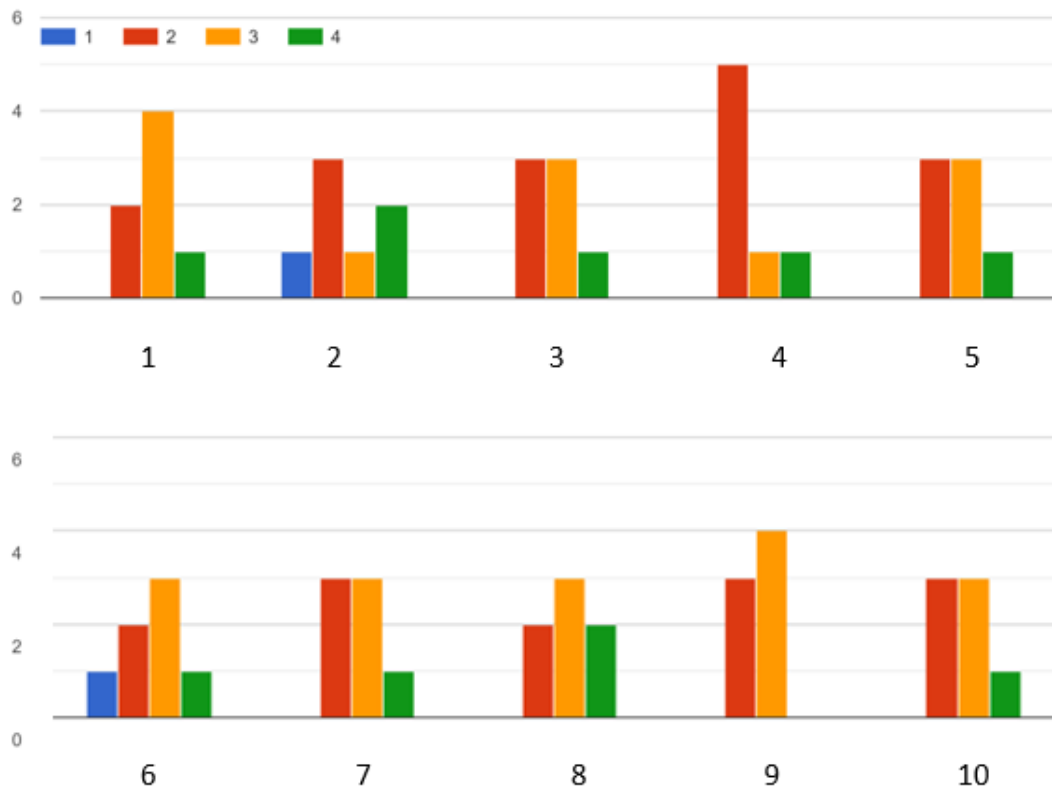
7.- El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.



Dimensión Participación

- 1.- El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.
- 2.- El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.
- 3.- El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.
- 4.- El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.
- 5.- El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.
- 6.- El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.
- 7.- El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.
- 8.- El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.
- 9.- El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.
- 10.- El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas

de colaboración.



ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS

DIMENSIÓN: Gestión del Recurso Humano

1.- El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.

2.- El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias

3.- El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

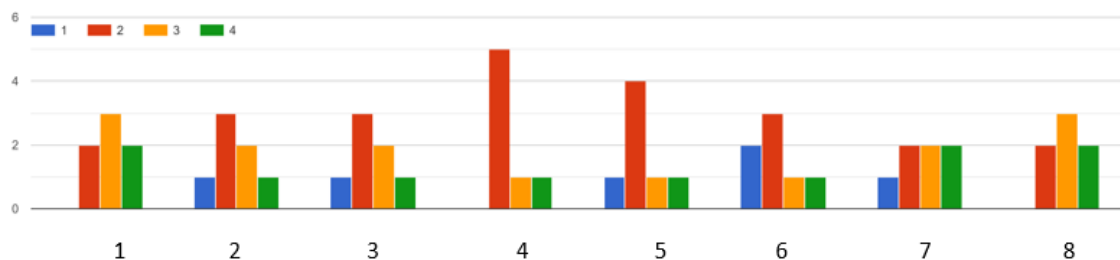
4.- El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

5.- El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.

6.- El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

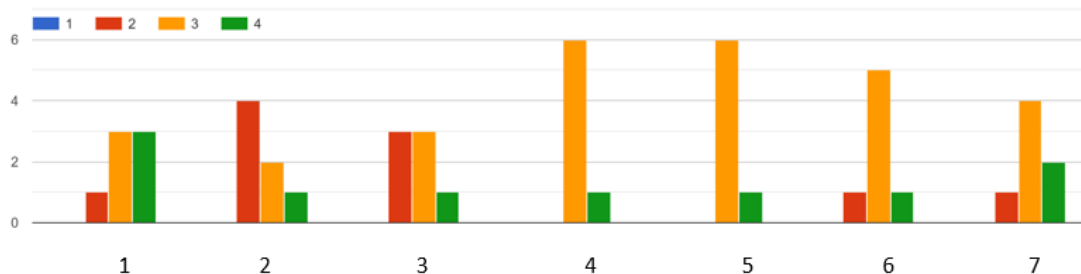
7.- El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.

8.- El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.



DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Financieros y Administración

- 1.- El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.
- 2.- El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.
- 3.- El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.
- 4.- El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.
- 5.- El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.
- 6.- El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.
- 7.- El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.



DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Educativos

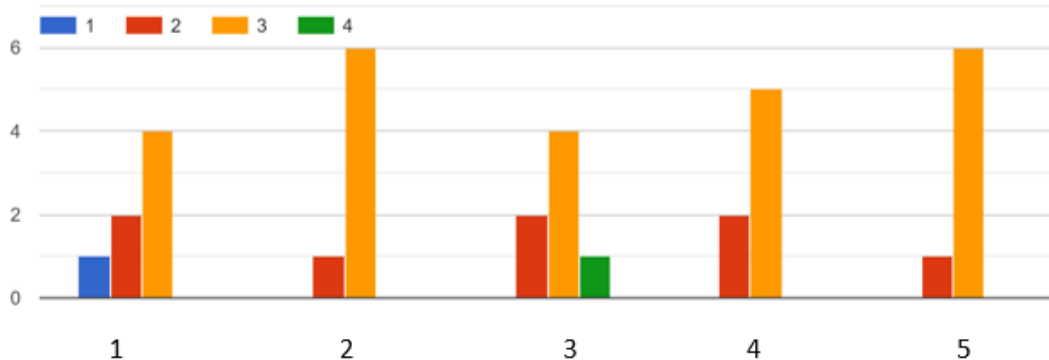
1.- El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

2.- El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.

3.- El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.

4.- El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

5.- El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para realizar el análisis de los resultados, en primera instancia se expondrán los datos obtenidos de la institución, y posteriormente el análisis de la encuesta aplicada durante el ejercicio del diagnóstico Institucional:

Datos obtenidos del establecimiento:

Dimensiones	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Debilidades
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	Los estudiantes contaron con reforzamiento en las asignaturas troncales desde 1ª a 8ª año básico. Acompañamiento en aula y posterior reflexión con foco en el mejoramiento progresivo de las practicas pedagógicas en aula. Adecuaciones curriculares para estudiantes que presentan NEE. Mediciones para el monitoreo del logro de los objetivos de aprendizaje como ensayos SIMCE, pruebas diagnósticas, velocidad y dominio lector, evaluaciones progresivas entre otros.	Promover en toda la comunidad educativa altas expectativas en el logro de resultados académicos y formativos de los estudiantes. Instancias de trabajo colaborativo entre docentes. Apoyo en el acompañamiento al aula y retroalimentación con los docentes para seguir mejorando las prácticas pedagógicas. Replantear y socializar los sellos educativos a modo de privilegiar el aprendizaje a través de las emociones que permita a los estudiantes alcanzar aprendizajes significativos.

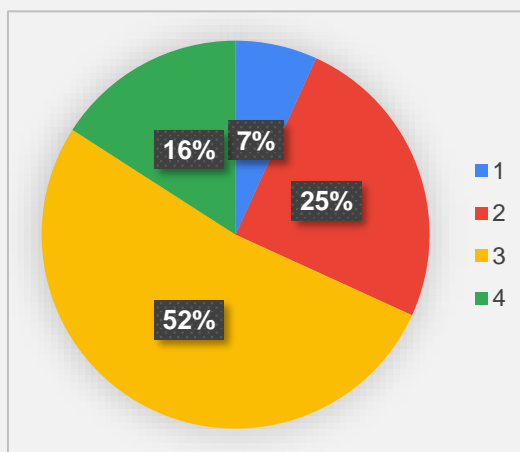
Liderazgo	Diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo	Se realizaron capacitaciones en diseño universal de aprendizaje (DUA) e instrumentos de evaluación. Realización de jornadas de análisis, referidas a, planificación, resultados SIMCE, marco para la buena enseñanza, implementación curricular, entre otros.	Instancias de perfeccionamiento y capacitación docente a través de la ejecución del plan de desarrollo profesional docente. - Jornadas de diálogo y Reflexión Pedagógica en torno a las prioridades del PEI y PME.
Convivencia Escolar	Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional	Se consolidan acciones que establecen instancias que favorecen la participación de la comunidad educativa (gala, licenciatura, cuecada, elección centro alumnos, salidas pedagógicas, entre otros) , la identidad positiva que fortalece el sentido de pertenencia (compra buzos institucionales, casacas), acciones que propician una sana convivencia con todos los miembros de la comunidad educativa	Instaurar una escuela para padres que logre fortalecer el compromiso y participación del apoderado en el proceso educativo. Apropiación de las normas de convivencia por parte de todos los actores de la comunidad educativa. Promover una cultura de afecto, respeto y buen trato para todos los miembros de la comunidad educativa.

<p>Gestión de Recursos</p>	<p>Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos</p>	<p>Se provee de materiales y recursos educativos, tecnológicos y didácticos para mejorar los procesos académicos y administrativos del establecimiento, se promueve la asistencia a través del beneficio de los furgones escolares, se gestiona la activación de las diferentes redes, contratación personal docente y no docente (asistentes de apoyo en aula, personal administrativo, equipos multidisciplinarios, monitores, docentes de apoyo, entre otros.)</p>	<p>Seguimiento de la gestión de los recursos materiales y humanos, a través de la asesoría del DEM. -Mayor gestión en la solicitud de los recursos para agilizar la entrega de éstos según la necesidad de la escuela.</p>
-----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Análisis de la encuesta:

ÁREA DE GESTIÓN DE CURRÍCULUM

Gestión Curricular



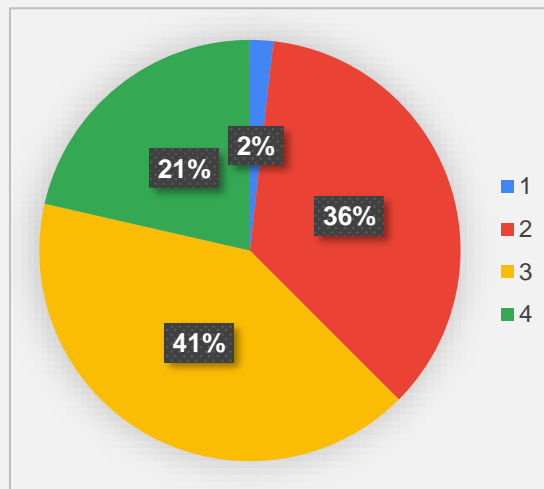
Debilidades

Dentro de los aspectos más débiles se encuentra la gestión asociada a la calendarización anual sobre los objetivos de aprendizaje para cubrir cada mes del año escolar en función del programa de estudio, y también un aspecto asociado a que el equipo técnico asegure que los docentes corrijan a tiempo sus evaluaciones y analicen sus respuestas con los estudiantes para que esté constituya parte del aprendizaje. También se consideró como una acción difusa el hecho de que el equipo técnico pedagógico promueva la reutilización y adaptación de los recursos desarrollado por los docentes, ya que, la Escuela no contaría con sistemas para organizar el material y su uso.

Fortalezas

Destaca como una fortaleza la acción que toma el equipo técnico pedagógico para organizar las cargas horarias de los cursos asignando las horas en función, necesidades e intereses de los estudiantes, además de la asignación de profesores y horarios por curso privilegiando los criterios pedagógicos. También es considerado como una fortaleza el hecho de que el equipo técnico pedagógico entregue lineamientos metodológicos generales de estrategias didácticas Informas de recursos educativos para potenciar aprendizaje de los estudios.

Enseñanza y Aprendizaje en el Aula



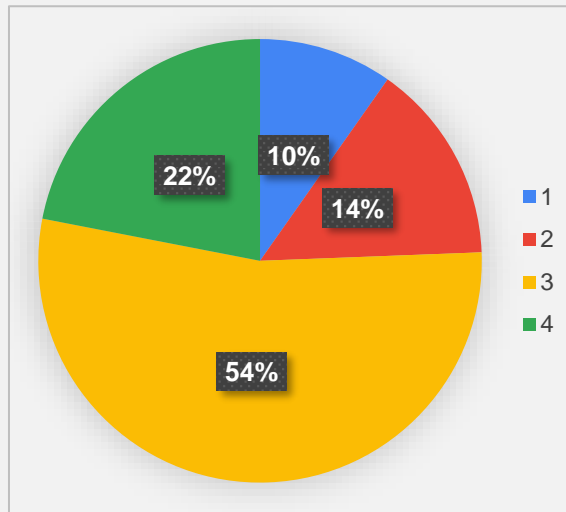
Debilidades

Dentro de los factores que se consideran más débiles, está en el hecho de que los profesores no comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprenden durante la clase, además de que tampoco introducen nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual. Finalmente, se destaca que no logran hacer que todos los estudiantes participen de manera activa durante la clase.

Fortalezas

Se destaca el hecho de que los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, promoviendo que los estudiantes practiquen los conceptos adquiridos de forma graduada y variada. Finalmente, uno de los aspectos mejor evaluados, es que los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje las clases.

Apoyo al desarrollo de los estudiantes



Debilidades

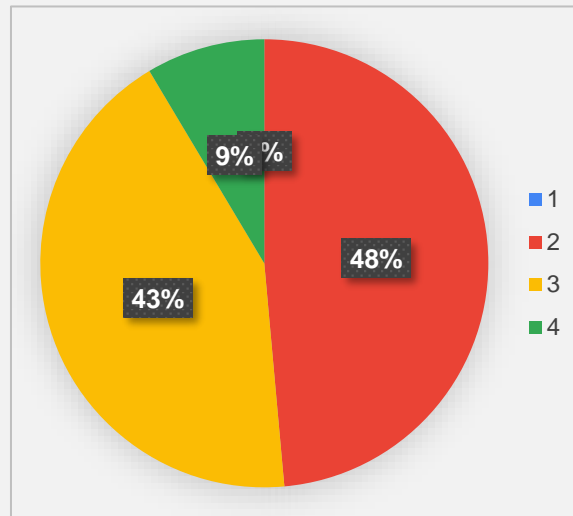
Un aspecto importante mejorar es el de implementar estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, para que estos cuenten con oportunidades para desarrollarlos. Dentro de los mismos aspectos se destaca el generarnos sistema de orientación vocacional, que tengo el como finalidad apoyar a los estudiantes en la elección de sus estudios secundarios y superiores.

Fortalezas

Un aspecto que se destaca fuertemente es el hecho de que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y por otra parte, que el establecimiento cuenta con un plan de trabajo para cada estudiante con necesidades educativas especiales, ya que cuenta con el programa de integración escolar.

ÁREA DE LIDERAZGO

Liderazgo del Sostenedor



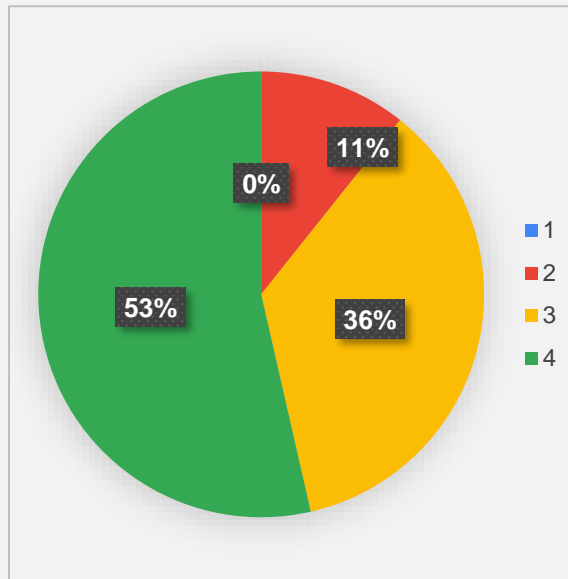
Debilidades

En general, se observa que existen bastantes debilidades en esta área, ya que, se destaca el hecho de que el sostenedor no mantendría canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo, aparentemente tampoco entregaría oportunamente los recursos con los cuales se compromete y, finalmente, no gestionaría eficazmente los apoyos acordados.

Fortalezas

Dentro de los aspectos destacados, se destaca que el sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta, además de establecer metas claras al director.

Liderazgo Formativo y Académico del Director



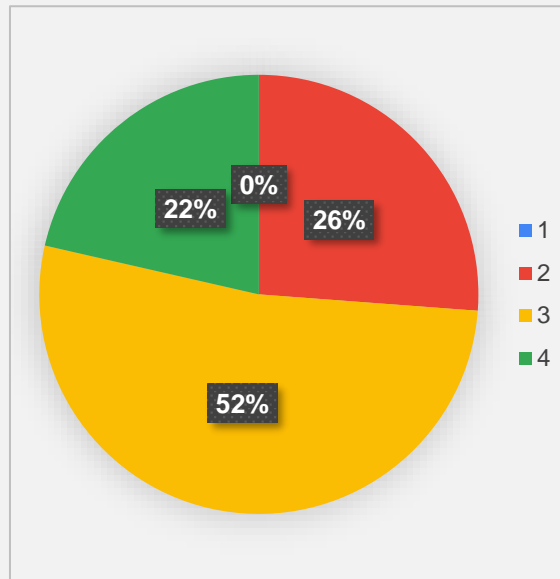
Debilidades

Dentro de las debilidades, se mencionan el que el director promueva y participe en el desarrollo y aprendizaje de los docentes, liderando conversaciones profesionales, y promoviendo desafíos académicos a los docentes, compartiendo reflexiones e inquietudes pedagógicas, y retroalimentando oportuna y constructivamente a los docentes.

Fortalezas

Las áreas más valoradas corresponden a que el director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos, este instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional, y promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar.

Planificación y Gestión de Resultados



Debilidades

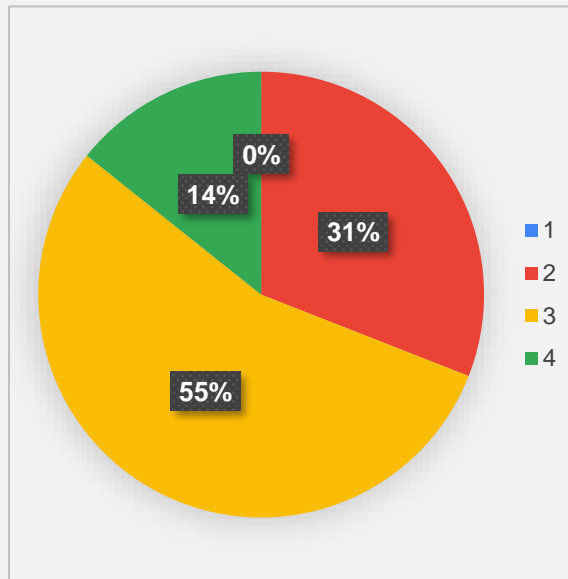
El establecimiento cuenta con un débil sistema de monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual. Lo mismo ocurre respecto a la recopilación y sistematiza los resultados (académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto), por lo que no son analizados debidamente ni utilizados para la toma de decisiones y la gestión educativa. Respecto al anterior, se debe mejorar el sistema de los datos recopilados.

Fortalezas

Se destaca que el establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar. También el que el equipo directivo realice un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento y finalmente que el establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.

ÁREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Formación



Debilidades

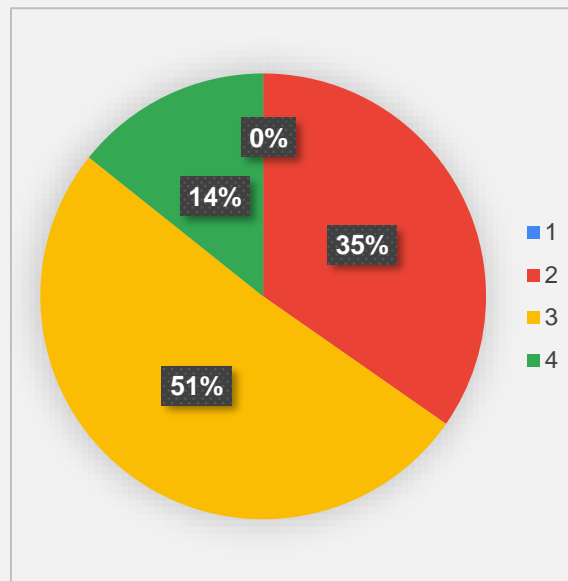
Se observa una falta en traducir los lineamientos formativos estipulados en el PEI en estrategias concretas para alcanzar su logro.

Se debe fortalecer el programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, al igual que el programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas).

Fortalezas

Se considera como fortaleza el que el establecimiento cuenta con un equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos, y de acuerdo a lo anterior, el establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.

Convivencia Escolar



Debilidades

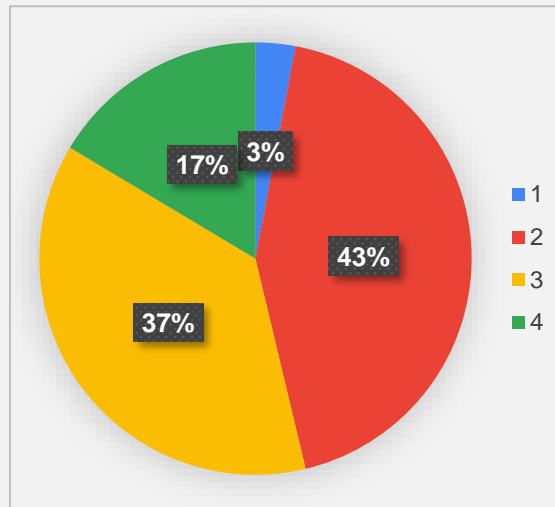
El establecimiento debe fortalecer aspectos como proveer las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros), y prevenir y enfrentar las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.

Fortalezas

Se consideran buenas prácticas aspectos como que el equipo directivo y docente valoran de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación, esto a través del PIE.

Y también el contar con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva

Participación



Debilidades

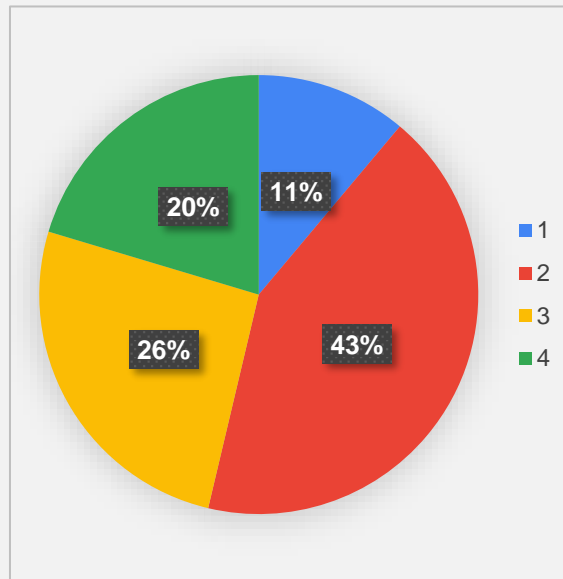
Se destacan varios aspectos débiles que deben ser mejorados, por ejemplo, el promover el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa, modelar entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, valorar y fomentar la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes, promoviendo la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso.

Fortalezas

Son aspectos considerados positivos el que el establecimiento genere sentido de pertenencia en los estudiantes, y que este promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.

ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS

Gestión del Recurso Humano



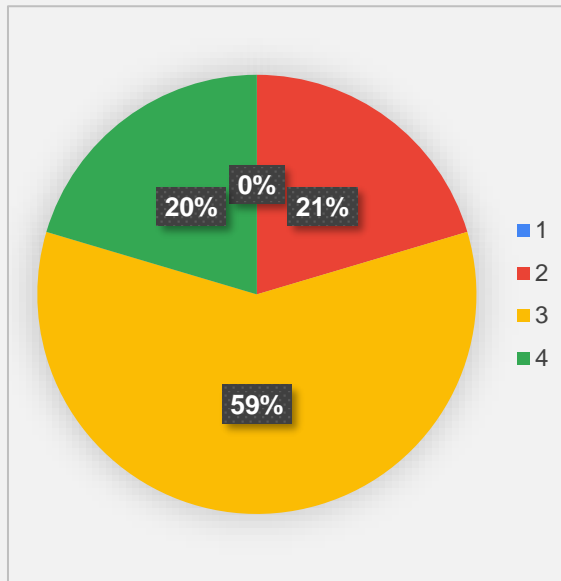
Debilidades

En este aspecto se destacan varios puntos que deben ser mejorados, por ejemplo, el implementar mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias, contar con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, contar con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas, velar por el perfeccionamiento docente, y valorar el trabajo realizado por los profesores.

Fortalezas

El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones, y cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.

Gestión de Recursos Financieros y Administración



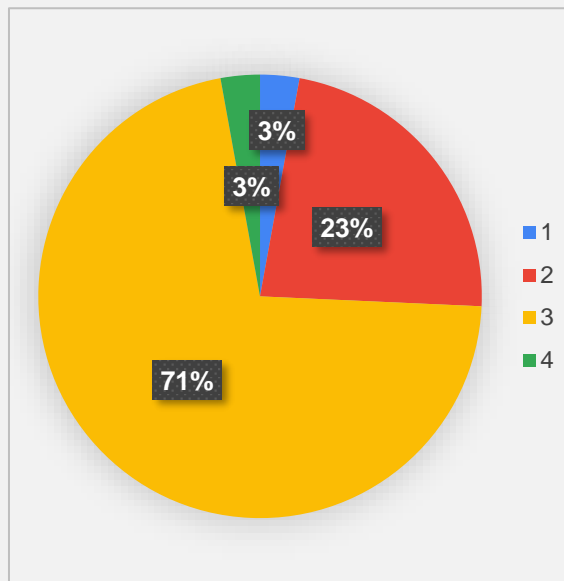
Debilidades

Se menciona como aspecto a la mejora el que el establecimiento cuente con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos, lo cual es difícil de manejar, debido a que los aspectos financieros dependen de los recursos municipales; y que el establecimiento ejecute sus gastos de acuerdo al presupuesto y controle su cumplimiento a lo largo del año.

Fortalezas

Se destacan como buenas prácticas que el establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, cumpliendo con la legislación vigente (no tiene sanciones de la Superintendencia), y que está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su PEI y PME.

Gestión de Recursos Educativos



Debilidades

Solo se menciona el hecho de que las instalaciones y equipamiento de establecimiento no facilitarían del todo los aprendizajes y el bienestar de los estudiantes.

Fortalezas

Se mencionan como buenas prácticas el que el establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso, y que el establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.

Plan de mejoramiento

Dimensión	Objetivos Generales	Meta
Gestión pedagógica	Aumentar la efectividad de los procedimientos y prácticas de organización, implementación y evaluación del proceso educativo para potenciar el aprendizaje de los estudiantes a través de un trabajo coordinado y colaborativo entre los docentes, directivo y técnico pedagógico con énfasis en el desarrollo de las emociones, el arte, la comunicación y el idioma inglés.	Crear e implementar protocolos para las diferentes prácticas de la gestión pedagógica a fin de optimizar los procesos pedagógicos, y que estos sean llevados a cabo de manera eficiente, para que al menos un 80% de las prácticas sean valoradas como eficientes.
Liderazgo	Desarrollar procedimientos de articulación conducción y planificación institucional dirigidas a asegurar el funcionamiento organizado del establecimiento propiciando el compromiso de los diferentes actores de la comunidad educativa con el proyecto educativo institucional.	Optimizar los procesos de gestión institucional mediante la creación y aplicación protocolos de acción para los distintos procesos administrativos de la institución, para que al menos un 80% de las prácticas sean valoradas y percibidas como eficientes.
Convivencia	Fortalecer las practicas dirigidas a favorecer el	Que la institución sea percibida como un lugar

Escolar	desarrollo personal y social, con énfasis en los talentos y habilidades emocionales, artísticas y comunicacionales, incluyendo el ámbito ético, afectivo y físico de los estudiantes de acuerdo al proyecto educativo	óptimo para el desarrollo socioemocional y convivencia de la comunidad educativa, para que un 80% de las prácticas sean valoradas como óptimas.
Gestión de Recursos	Desarrollar procedimientos y prácticas para contar con un equipo de trabajo, recursos financieros y materiales necesarios para la adecuada organización e implementación del proceso educativo de acuerdo a las prioridades del PEI, PME y situaciones emergentes.	Instaurar y aplicar un presupuesto consensuado con la comunidad para distribuir los recursos de tal manera que estos permitan satisfacer las necesidades al menos en un 80% de la capacidad del establecimiento.

Planificación Anual

Dentro del plan de trabajo de cuatro años propuesto para el PME, se debe realizar la planificación anual, la cual está diseñada para abordar y dar prioridad a las principales debilidades encontradas en la aplicación de la encuesta según los Estándares Indicativos de Desempeño:

Dimensión: GESTIÓN PEDAGÓGICA			
Subdimensión: Gestión pedagógica			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Desarrollar una organización adecuada de la calendarización de objetivos de aprendizajes que permitan optimizar los procesos de enseñanza.	Que el 80% de los docentes realicen la calendarización de objetivos de aprendizaje al menos de manera semestral.	Se brindarán espacios al inicio de cada semestre para la planificación estratégica junto a los profesionales de apoyo y al equipo directivo. Se realizará supervisión por UTP una vez por mes.	Docentes, UTP, equipo directivo.
Optimizar los procesos evaluativos para la mejora de los aprendizajes.	Al menos el 80% de los docentes cumple con la entrega y revisión de calificaciones de los estudiantes dentro del plazo designado.	Se realizarán supervisiones aleatorias a los docentes por parte de UTP, y se realizará acompañamiento en Aula.	Docentes, UTP, equipo directivo.

Dimensión: GESTIÓN PEDAGÓGICA			
Subdimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Optimizar los procesos de enseñanza en el aula para favorecer los aprendizajes.	El 60% de los docentes incorpora una estructura de clase que implique explicar los aprendizajes esperados e introduzca conceptos con claridad.	Acompañamiento en Aula una vez por mes de forma aleatoria para supervisar el cumplimiento. Acompañamiento en horas colaborativas para apoyo en la planificación.	Equipo directivo, UTP, Equipo PIE.
Favorecer la participación de todos los estudiantes en el Aula regular.	El 60% de los docentes realiza una planificación diversificada para los estudiantes, aplicando los principios del DUA para favorecer la participación de los niños.	Capacitaciones a los docentes en el DUA. Acompañamiento en horas colaborativas por parte del equipo directivo y equipo PIE.	Equipo directivo, UTP, equipo PIE.

Dimensión: GESTIÓN PEDAGÓGICA			
Subdimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Fomentar el desarrollo de talentos y habilidades destacadas en los estudiantes, en el área artística, deportiva y académica.	Desarrollar al menos dos instancias para que los estudiantes manifiesten la expresión artística y deportiva.	Desarrollar un festival de talentos y expresión artística semestralmente. Habilitar instancias en las efemérides para la expresión de talentos.	Equipo directivo.
Desarrollar la orientación vocacional en los estudiantes.	Implementar un programa de orientación vocacional.	Incluir talleres de orientación vocacional en los diferentes niveles en las horas de consejo de curso.	Equipo directivo, docentes.

Dimensión: LIDERAZGO			
Subdimensión: Liderazgo del Sostenedor			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Optimizar canales fluidos de comunicación con el sostenedor.	La comunicación entre el sostenedor y los estamentos de la escuela se mejora en al menos un 20%	Establecer protocolos de comunicación con el sostenedor. Establecer canales formales para la bajada de información a la comunidad, como por ejemplo el correo institucional.	Equipo directivo, sostenedor.
Optimizar la entrega y gestión de recursos.	Los procesos de entrega y gestión de recursos se agilizan en un 20%	Identificar tempranamente las necesidades de recursos para solicitarlos de forma oportuna al sostenedor.	Equipo directivo, docentes, asistentes de la educación.

Dimensión: LIDERAZGO			
Subdimensión: Liderazgo Formativo y Académico del Director			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Fomentar el desarrollo y aprendizaje de los docentes y profesionales.	Desarrollar al menos 5 instancias de capacitación y actualización para docentes y profesionales.	Desarrollar 4 talleres impartidos sobre temáticas críticas del ejercicio docente por parte del equipo directivo y equipo PIE. Desarrollar una capacitación o curso de formación para docentes y profesionales certificado.	Equipo directivo, sostenedor, equipo PIE.
Desarrollar retroalimentación constructiva respecto al desempeño docente	Se aumentan en un 20% las evaluaciones al desempeño docente con respectiva y oportuna retroalimentación.	Aumento del acompañamiento en aula con pautas de evaluación que son retroalimentadas para que los docentes mejoren sus prácticas. Se brindarán espacios en los consejos de profesores para entregar retroalimentaciones generales y pautas para mejorar las prácticas en aula.	Equipo directivo, UTP.

Dimensión: LIDERAZGO			
Subdimensión: Planificación y Gestión de Recursos			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Fomentar el buen desarrollo e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo	Establecer un sistema de monitoreo periódico del avance del PME	Desarrollar un sistema de monitoreo del PME con una carta Gantt que se socialice en las reuniones de consejo de profesores, para velar por el desarrollo de las metas.	Equipo directivo.
Optimizar la planificación y gestión de resultados de los diferentes procesos pedagógicos.	Implementar estrategias que permitan mejorar la recolección y análisis de datos de las prácticas pedagógicas en un 30%	Desarrollar protocolos y encuestas dirigidas a los diferentes miembros de la comunidad, para la recolección de datos y análisis en post de la mejora. Dichas encuestas se aplicarán en instancias como reuniones de apoderados y consejos de profesores.	Equipo directivo, profesores, convivencia escolar.

Dimensión: CONVIVENCIA ESCOLAR			
Subdimensión: Formación			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Desarrollar compromiso y velar por el buen cumplimiento del PEI	Se desarrollan estrategias concretas que permiten alcanzar al menos un 70% de los objetivos del PIE	Se realizan jornadas de reflexión para monitorear el desarrollo de los objetivos del PEI con profesores y asistentes de la educación de manera trimestral.	Equipo directivo, cuerpo docente y asistentes de la educación.
Desarrollar promoción y prevención respecto a conductas para la salud biopsicosocial de los estudiantes.	Establecer un programa de afectividad y sexualidad en todos los niveles. Establecer un programa de promoción de conductas de autocuidado y prevención de conductas de riesgo.	Se implementan programas de sexualidad y conductas de autocuidado adaptados para los requerimientos de cada nivel educativo, mediante talleres desarrollados por la dupla biopsicosocial.	Equipo directivo, equipo de convivencia escolar

Dimensión: CONVIVENCIA ESCOLAR			
Subdimensión: Convivencia Escolar			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Favorecer el desarrollo seguro tanto físico como psicológico de los estudiantes, para prevenir conductas de riesgo en los estudiantes.	<p>Se reducen en un 20% los accidentes dentro de la escuela.</p> <p>Se reduce en un 20% las derivaciones a convivencia escolar debido a la mala conducta de los estudiantes</p>	<p>Ejecutar talleres de sensibilización sobre formación valórica y ciudadana en los estudiantes.</p> <p>Se establecen protocolo de alerta temprana para identificar estudiantes con problemas conductuales, y que estos reciban un abordaje integral oportuno.</p>	Equipo directivo, equipo de convivencia escolar, cuerpo docente y de asistentes de la educación.

Dimensión: CONVIVENCIA ESCOLAR			
Subdimensión: Participación			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Promover el encuentro y la participación de los diferentes miembros de la comunidad escolar.	Se aumentan en un 20% los espacios para el intercambio de ideas en los diferentes miembros de la comunidad escolar.	<p>Desarrollar al menos dos instancias recreativas para el diálogo de todos los miembros de la comunidad, como bingos o festivales.</p> <p>Desarrollar al menos dos actividades recreativas y culturales organizadas por el centro de estudiantes.</p>	Equipo directivo, cuerpo docente.

Dimensión: GESTIÓN DE RECURSOS			
Subdimensión: Gestión del Recurso Humano			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Desarrollar prácticas que permitan una adecuada gestión del recurso humano de la escuela.	Disminuir las ausencias y optimizar los procesos para el reemplazo en caso de licencias en un 20%.	Mejorar los canales de comunicación con el personal de la escuela, a fin de prevenir situaciones como ausencias o bien buscar los reemplazos pertinentes de manera oportuna.	Equipo directivo, sostenedor.
Velar por la mejora de las practicas docentes y el perfeccionamiento del personal.	Se destina presupuesto para desarrollar al menos una actividad anual de capacitación certificada para el personal.	Se destinan recursos para la capacitación continua del personal mediante instituciones certificadas.	Equipo directivo, sostenedor.

Dimensión: GESTIÓN DE RECURSOS			
Subdimensión: Gestión de Recursos Financieros y Administración			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Optimizar la distribución de los recursos a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad escolar.	Se optimiza en un 20% la distribución de recursos permitiendo satisfacer de mejor forma los requerimientos de la comunidad.	Se realizarán análisis con la comunidad en diferentes instancias como mediante encuestas, consejos escolares, reuniones de apoderados y consejos de profesores; para identificar necesidades y priorizar los recursos para satisfacer dichas necesidades manifestadas por los diferentes estamentos. De esta forma, se realizará democratizará la utilización del presupuesto.	Equipo directivo, miembros de la comunidad.

Dimensión: GESTIÓN DE RECURSOS			
Subdimensión: Recursos Educativos			
Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Contar con instalaciones que permitan el buen desarrollo educativo de los estudiantes y un buen desempeño de los estudiantes.	Mejorar la calidad de las instalaciones de la escuela, favoreciendo al menos dos áreas comunes.	Realizar gestiones para remodelar el comedor para estudiantes de la escuela. Realizar gestiones para mejorar los baños para el personal	Sostenedor, equipo directivo.

Bibliografía

1. División Educación General. (2021). *Plan de Mejoramiento Educativo: Herramienta de planificación y gestión de la escuela*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.
2. División General de Educación. (2019). “*PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO, Orientaciones para su elaboración*”. Ministerio de Educación, p.4-5.
3. Escuela Arturo Prat. (2020). “*Reporte, Implementación y Monitoreo del PME*”. Temuco: Ministerio de Educación.
4. Escuela Arturo Prat. (2016). “*Proyecto Educativo Institucional: Escuela Municipal Arturo Prat de Temuco*”. Temuco: Ministerio de Educación.
5. Ministerio de Educación, División de Educación General. (2015). “*Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional*”. Santiago de Chile: República de Chile.
6. Ministerio de Educación, División General de Educación. (2012). “*Guía para el Diagnóstico Institucional*”. Santiago de Chile: República de Chile.
7. Ministerio de Educación. (2021). “*SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL*”. Recuperado el 01 de Marzo 2021, de Gobierno de Chile Sitio web: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/subvencion-escolar-preferencial>
8. Ministerio de Educación. (2012, Octubre). “*Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo*”. Gobierno de Chile, 1, pp.5.
9. Ministerio de Educación, División de Educación General. (2015, Abril). “*Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional*”. Gobierno de Chile, pp.4.
10. Villarroel, S.. (2002, Marzo). “*PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Marco legal y estructura básica*”. Gobierno de Chile, pp. 5.

Anexos

Encuesta para el diagnóstico institucional (Formulario de Google):

Diagnóstico institucional

El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico.

Escala Evaluativa para el Análisis de las Áreas de Proceso:

Describe la calidad de la instalación de las Prácticas Institucionales y/o Pedagógicas que componen las diferentes Dimensiones. La siguiente escala evaluativa contiene cuatro valores que definen los diferentes niveles de calidad en que puede estar una Práctica, que van desde el valor 1 que refiere a un quehacer institucional en el cual los propósitos no están claramente definidos para la comunidad escolar y su implementación no presenta sistematicidad de acuerdo a los requerimientos de la Práctica, a su vez, el mayor valor (4) representa una Práctica de calidad que está en condiciones de articularse con otra para establecer Sistemas de Trabajo.

***Obligatorio**

1. Nombre

2. Función

Marca solo un óvalo.

Docente

Asistente de la educación

Escala de valoración

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan Acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un Propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos procesos son Sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un Propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una Práctica Institucional o Pedagógica.
4	La Práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

3. DIMENSIÓN : Gestión Pedagógica *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las Metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo técnico-pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El equipo técnico-pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.

El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.

El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.

El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases,

análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.

El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.

El equipo técnico pedagógico organiza sistemáticamente instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o Prácticas a mejorar.

El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.

El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.

4. DIMENSIÓN : Enseñanza y Aprendizaje en el Aula *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. DIMENSIÓN : Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes *

Marca sólo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. DIMENSIÓN: Liderazgo del Sostenedor *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sostenedor establece metas claras al director.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. DIMENSIÓN : Liderazgo Formativo y Académico del Director *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El director promueve una ética de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. DIMENSIÓN : Planificación y Gestión de Resultados *

Marca sólo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. DIMENSIÓN : Formación *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. DIMENSIÓN : Convivencia Escolar *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. DIMENSIÓN : Participación *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.

El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.

12. DIMENSIÓN: Gestión del Recurso Humano *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. DIMENSIÓN : Gestión de Recursos Financieros y Administración *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. DIMENSIÓN : Gestión de Recursos Educativos *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios