



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**Magíster en Educación
Mención Gestión de Calidad**

Trabajo de Grado II

Diagnóstico institucional y Plan de Mejoramiento

Profesor: Carmen Bastidas B.

Alumno: Edith Varas Villagra

Santiago – Chile, abril de 2020

Índice

- Resumen.....3
- Introducción.....5
- Marco Teórico.....6
- Marco contextual.....8
- Diagnóstico Institucional.....10
- Análisis de los resultados.....13
- Plan de mejoramiento.....16
- Bibliografía.....24

Resumen

Este Proyecto desea validar y reconocer la transformación de un Establecimiento Educacional Público Municipal de la comuna de Quintero. (Zona de sacrificio).

Muestra el resultado del trabajo en equipo, distribuido y colaborativo junto a sus autoridades, se da efectivamente la alianza Daem- Escuela, que permite el avance a través del mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los alumnos, el aumento de matrícula, el mejoramiento de la asistencia a clases, participación de los apoderados, mejoramiento de infraestructura, participación activa de los docentes con fuerte arraigo de identidad, credibilidad y confianza.

El Proyecto de Mejoramiento Educativo permite detectar sus debilidades y fortalezas, elaborar un diagnóstico y estrategias que permitan entregar apoyo a todos los alumnos, no solo en el ámbito pedagógico, sino también emocional y social, mejoramiento de la convivencia escolar y autoestima de los niños. Se detecta como una gran debilidad la planificación de clases, por lo que de común acuerdo con todos los docentes se inicia un proceso de observación de clases, contratando una entidad externa que durante todo el año 2018 y parte del año 2019 hace visita al aula y observa la clase registrando las observaciones a entregar in situ, una vez finalizada la clase, al comienzo hubo resistencia y críticas, pero luego encontraron muy positivo la retroalimentación permanente a la mejora de sus prácticas.

Esto permite profesionalizar su trabajo docente, responsabilizarse de sus resultados y tener como foco que todo lo que pasa en el aula es de su responsabilidad y se deben enfocar en mejorar con calidad los aprendizajes de los alumnos.

Con este enfoque de trabajo salen de la categorización de INSUFICIENTE, ya que suben el SIMCE. Obtienen la asignación SNED, que es una mejora en sus remuneraciones, postulan y obtienen el ADECO asignación de desempeño

colectivo. Estos grandes logros en dos años indican que el Liderazgo, el trabajo en equipo, lleva al éxito con metas claras y evaluables en el mediano plazo.

Hoy la comunidad quinterana ve el Establecimiento Escolar como un referente de buena educación para sus hijos y busca matrícula, para ser parte de él. Por lo tanto podemos decir que la Ley SEP, a través de la elaboración de un Proyecto de Mejoramiento Educativo atiende las necesidades apoyando focalizadamente en los que más lo necesitan, dando los insumos y estrategias de mejora necesaria para lograr aprendizajes de calidad. Además que entrega autonomía en el uso de los recursos y ejecución del proyecto, y así avanzar en el mejoramiento y credibilidad de la Educación Pública Municipal.

Introducción

La elección de un establecimiento con una marcada estigmatización de la comunidad por el lugar de donde provienen la mayoría de los alumnos es lo que me motiva a describir de alguna manera el cambio positivo que se produce. Una escuela municipal ubicada en el centro de la ciudad que a partir del año 2012 empieza a perder matrícula y al año 2014 queda con 70 alumnos. Por este motivo el concejo municipal opta por el cierre del establecimiento, pero el alcalde decide dar un giro en el ámbito curricular y lo convierte en un establecimiento artístico. Es así como nace una nueva apuesta educativa para los niños de quintero.

El año 2016 se produce un quiebre entre la dirección y la comunidad educativa por mal trato, lo que hace renunciar al director. A mediados del año 2017 se nombra un nuevo equipo directivo, se solicita la renovación de la dotación docente y se inicia un nuevo trabajo con foco en resultados pedagógico de los alumnos y su estabilidad psico-emocional y social. Gran inversión en habilitación y renovación de nueva infraestructura. Cambio de mobiliario, adquisición de equipamiento tecnológico, material didáctico, cortinas “roller”, ventanas termo panel, aire acondicionado, filtros de aire, cambio de todo el sistema eléctrico, pintura de murales al interior y exterior del establecimiento, habilitación de CRA, salas y patios educación parvularia atractivos, modernos, coloridos y motivantes. Perfeccionamiento permanente a los docentes y equipos directivos. Transporte escolar para todos los alumnos. Talleres artísticos de danza, teatro, música.

Todos estos cambios lo hace ser un establecimiento atractivo y hoy cuenta con 300 alumnos, todos los cursos con su capacidad completa autorizada por el SAE.

Además cuenta con una dupla psicosocial que trabaja el mejoramiento de la asistencia de los alumnos, la contención emocional y la buena convivencia escolar. Se trabaja en la instalación de los afectos, la confianza y credibilidad entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Como diría Cristhian Belley ¿Quién dijo que no se puede?

Marco Teórico

Este marco teórico se basa en el proyecto de mejoramiento educativo (PME), cuyo financiamiento se debe a la ley SEP 20.248 del año 2008, y se enmarca en la aplicación del sistema de aseguramiento de la calidad de la gestión educacional, SACGE y la autoevaluación de los establecimientos educacionales. Los lineamientos y directrices que entrega anualmente el Mineduc, y que son la base para la elaboración del proyecto que pretende la mejora continua y sistemática de los procesos educativos a trabajar en cada establecimiento.

Para realizar en forma exitosa cada una de las acciones del PME, el establecimiento recibe la subvención escolar preferencial entregada por el Mineduc por cada alumno altamente vulnerable, matriculado en el establecimiento.

El equipo directivo lidera cada uno de los procesos a trabajar invitando a sus docentes, asistentes de la educación, apoderados y alumnos quienes participaran del diagnóstico y luego la elaboración de un proyecto de mejora basado en cuatro grandes áreas:

GESTIÓN CURRICULAR

GESTIÓN DE LIDERAZGO

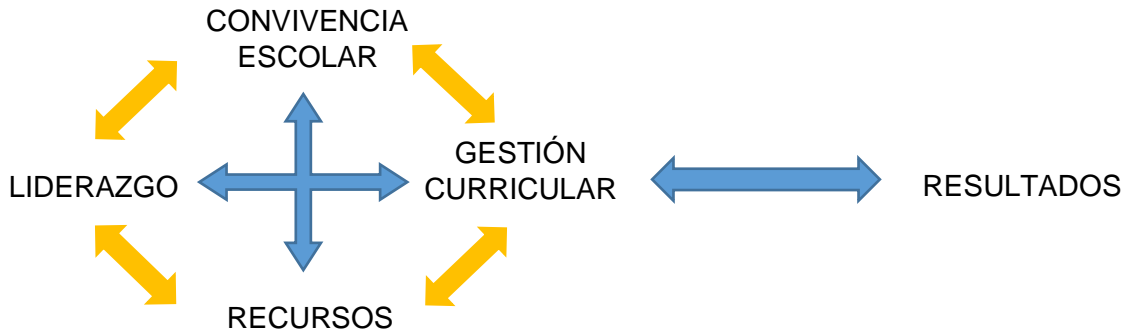
GESTIÓN EN CONVIVENCIA

GESTIÓN DE RECURSOS

De acuerdo al diagnóstico es la focalización de la propuesta y se debe priorizar la gestión curricular, así se asegura la calidad de los aprendizajes, entregando a los alumnos todos los insumos necesarios que permitan avanzar y lograr los aprendizajes de calidad a través de una labor docente de calidad.

Cuando hablamos de calidad de la educación no podemos dejar fuera la integración, lo inclusivo, lo afectivo, lo valórico, equidad e igualdad de oportunidades en la educación pública municipal.

Por lo que a partir del año 2009 el Mineduc instala un modelo de gestión escolar de calidad.



Este modelo conduce y da sentido los distintos componentes del SACGE. Con un diseño que permite dar dirección y claridad al quehacer de gestión pedagógica (curricular), convivencia, y liderazgo del equipo directivo. Poder evaluar permanentemente los avances y resultados a través de observación, seguimiento y monitoreo de las prácticas instaladas, sin perder el foco centrado en el ámbito curricular. Lo que se debe priorizar es el trabajo en el aula con docentes comprometidos en su superación profesional. Esto significa avanzar en asegurar el aprendizaje de calidad para todos los alumnos. Para ello la agencia de calidad, clasifica y categoriza a los establecimientos educacionales de acuerdo con sus resultados.

Por lo que el proyecto de mejoramiento educativo es fundamental como instrumento de planificación estratégica, que permiten la mejora continua en las prácticas y resultados. La mejora continua en las etapas de diagnóstico, planificación, implementación y evaluación. Durante la aplicación surge el seguimiento y monitoreo permanente de las diferentes etapas de desarrollo. Todo en forma articulada con el PEI, reglamento interno, proyecto de convivencia, reglamento de evaluación, PISE, SIMCE, PEI, PME.

Todos los instrumentos al servicio del buen aprendizaje de todos los alumnos.

Marco Contextual

El establecimiento educacional público municipal Colegio Artístico Costa Mauco, se ubica en Luis Cousiño esquina Estrella de Chile en la comuna de Quintero. Posee una matrícula de 300 alumnos, 10 cursos desde pre-kínder, con jornada escolar completa, 12 docentes de educación general básica, 2 educadoras de párvulos, 4 educadoras diferenciales, docentes de arte, danza, teatro, música. 12 asistentes de la educación, dupla psico-social, asistente social y psicóloga, fonoaudióloga, psicóloga PIE, 12 asistentes de la educación, 1 docente de apoyo al refuerzo educativo permanente, 1 técnico en enfermería. Un equipo directivo compuesto por; 1 directora elegida recientemente por alta dirección pública (llevaba dos años como subrogante en el cargo), 1 inspectora general, 1 jefe UTP, 1 orientadora, 1 docente encargada CRA 1 encargado de enlaces.

Todos los alumnos reciben alimentación Junaeb. Suben los índices del Simce lo que significa salir de la categorización de insuficiente. Se hace acreedor del SNED y ahora ganan ADECO.

Todos los alumnos se trasladan desde sus casas al establecimiento y viceversa en buses cancelados por el DAEM. A todos los alumnos se les entrega uniforme todos estos beneficios son entregados con recursos SEP, PIE, Pro-retención y el establecimiento posee una librería con todos los útiles necesarios para trabajar en el aula. Se entregan en forma gratuita a todos los que lo soliciten.

Los alumnos participan en actividades extra curriculares tales como orquesta sinfónica Codelco, banda escolar municipal, programa beta UCV, clínica de tenis de Horacio de la Peña.

Todas las salas están habilitadas con proyectores y pizarras interactivas. El establecimiento cuenta con guardias de seguridad y enfermería.

La mejora permanente en su infraestructura hace que hoy sea una escuela atractiva, cómoda hermosa, segura para todos los alumnos que provienen de lugares

inhóspitos, campamentos, tomas y poblaciones de alto tráfico de drogas. Este es el mejor lugar para que los niños sean felices y logren aprendizajes de calidad y trato digno y afectivo. Solo así estaremos asegurando la formación de buenos ciudadanos para Chile.

Diagnóstico Institucional

I. Requerimiento oficial del trabajo

1. Los objetivos y metas son formulados a cuatro años, lo que permite que en ese periodo se puedan abordar las diversas sub-dimensiones y prácticas de la dimensión, por lo que se recomienda amplitud en su declaración.
2. El requerimiento oficial de la Universidad sugiere en su estructura “Objetivo y meta Anual”. Al respecto desde que se adoptó por el ministerio la planificación estratégica, el objetivo anual se transformó en “estrategia”, la cual es definida como una línea de acción que debe evidenciar coherencia con las acciones declaradas en la dimensión correspondiente y la meta anual debe hacer referencia a indicadores. Para el caso de la propuesta se generaron indicadores de seguimiento.

II. Diagnóstico en torno a elaboración PME levantado a partir del análisis de documentos 2019

1. En la planificación anual PME 2019, se observa la incorporación de prácticas en dimensiones distintas, esto es, talleres deportivos que de acuerdo a orientaciones corresponden al área de convivencia, sin embargo, están registradas en liderazgo.
2. Las acciones en su construcción consideran distintas actividades que las sustentan, sin embargo, el PME declara como acciones distintas actividades de una misma temática, Ejemplo: una define... otra socializa... otra monitorea... rutinas escolares.

III. Diagnóstico declarado en fase estratégica 2019

1. Gestión Pedagógica

Reitera la necesidad de sistematizar prácticas de monitoreo y evaluar la efectividad de planes de trabajo, además de atender a la diversidad dentro del aula considerando un nudo crítico el clima de aula.

Para ello, se generaron acciones que permiten ajustar el sistema de planificación, otorgar espacios a la reflexión y el intercambio de prácticas y estrategias, realizar un acompañamiento docente que nos permita visualizar las necesidades de capacitación y un reforzamiento focalizado.

2. Liderazgo

Evidencia la necesidad de compartir objetivos y metas institucionales con la comunidad educativa, estableciendo instancias de participación para transparentar resultados y generar compromisos.

Para ello, se diseñan acciones dirigidas a implementar un plan de socialización, monitoreo de todas las áreas de gestión y organización y uso eficiente de datos para el análisis y la toma de decisiones.

3. Convivencia

Se focaliza en el clima de aula como nudo crítico y manifiesta la necesidad de fortalecer el rol del profesor jefe.

Para ello, se elaboran acciones que amplían el circuito de acción del área y pone acento en la formación y desarrollo personal del estudiante a través de un plan formativo, validado y compartido por la comunidad, además de procesos de

socialización de documentos reguladores y acciones que responden al sello y potencia la participación del estudiante a través del centro de alumnos.

4. Recursos

Se focaliza en evaluación de desempeño.

Para ello, también se elaboran acciones que amplían el rango de acción del área. No solo considera la evaluación de desempeño, sino también la capacitación a través del plan de desarrollo profesional docente. Sin embargo, el centro de esta dimensión está en gestionar recursos que den respuesta a las necesidades de aprendizaje y al sello educativo del establecimiento.

Análisis de los resultados

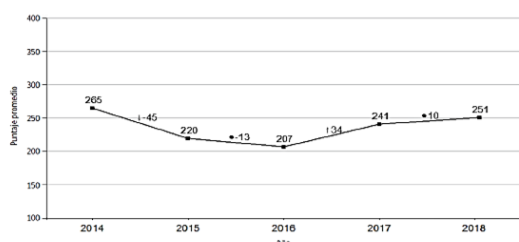
Resultados obtenidos 2018

RESULTADOS SIMCE LENGUAJE 2018

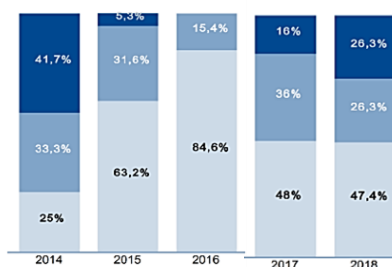
LECTURA

RBD	2014	TENDENCIA (Año Anterior)	2015	TENDENCIA (Año Anterior)	2016	TENDENCIA (Año Anterior)	2017	TENDENCIA (Año Anterior)	2018	TENDENCIA (Año Anterior)	AUTOESTIMA ACADÉMICA	TENDENCIA	CLIMA DE CONVIVENCIA	TENDENCIA	PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN	TENDENCIA	HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	TENDENCIA
1853	265	46	220	45	207	13	241	34	251	10	87	7	85	10	91	10	71	2

RESULTADOS 2014 - 2018



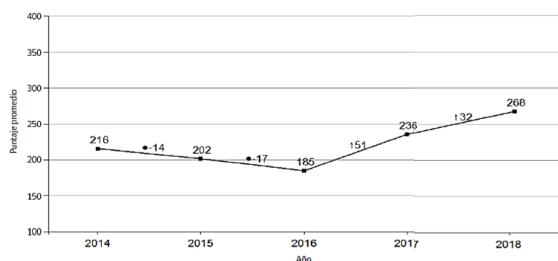
ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE



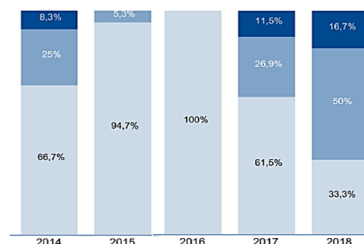
RESULTADOS SIMCE MATEMÁTICA 2018

RBD	2014	TENDENCIA (Año Anterior)	2015	TENDENCIA (Año Anterior)	2016	TENDENCIA (Año Anterior)	2017	TENDENCIA (Año Anterior)	2018	TENDENCIA (Año Anterior)	AUTOESTIMA ACADÉMICA	TENDENCIA	CLIMA DE CONVIVENCIA	TENDENCIA	PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN	TENDENCIA	HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	TENDENCIA
1853	216	22	202	14	185	17	236	51	268	32	87	7	85	10	91	10	71	2

RESULTADOS 2014 - 2018



ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE



INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL / TENDENCIA (4° BÁSICO)

ESTABLECIMIENTOS	AUTOESTIMA ACADÉMICA	TENDENCIA	CLIMA DE CONVIVENCIA	TENDENCIA	PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN	TENDENCIA	HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	TENDENCIA
COLEGIO ARTÍSTICO COSTA MAUCO	87	7	85	10	91	10	71	2
ESCUELA REPÚBLICA DE FRANCIA	74	0	69	6	75	4	64	2
ESCUELA MANTAGUA	77	6	81	8	85	2	74	7
ESCUELA JUAN JOSÉ TORTEL	74	6	77	3	80	2	81	11
COLEGIO VALLE DE NARAU	72	2	74	0	79	2	69	3

Eficiencia interna

Curso	Matrícula término 2019	Hombres	Mujeres	Extranjeros	Reprobados	Asistencia promedio
PK	16	12	4	4	0	91 %
KINDER	32	14	18	2	0	89%
1°	32	16	16	2	9	87%
2°	34	14	10	1	3	90.3%
3°	35	19	16	3	2	89.7 %
4°	34	14	10	0	1	91.3 %
5°	32	19	13	2	1	89,8 %
6°	31	17	14	0	2	89,4 %
7°	26	13	13	2	0	92,5 %
8°	22	13	9	1	0	89,0 %
TOTAL	294	142	152	16	18	

Trayectoria de indicadores de eficiencia desde el año 2014 al 2019

	PORCENTAJE DE APROBACIÓN ÚLTIMOS 6 AÑOS					2019
	2014	2015	2016	2017	2018	
2° Básico	83 %	84%	100%	89%	100%	94,1%
4° Básico	87 %	100 %	100 %	100%	84 %	92 %
6° Básico	100%	100 %	85 % / 86 %	92%	81 %	91,%
8° Básico	100%				100%	90 %

	PORCENTAJE DE REPROBACION					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	17 %	16%	0%	11%	0%	5,9%
4° Básico	13%	0%	0%	0 %	16 %	8%
6° Básico	0%	0 %	15 %/ 14%	8%	19 %	8.9% %
8° Básico	0 %					0%%

	PORCENTAJE DE RETIRO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2° Básico	13%	16%	23%	0%	17%	15 %
4° Básico	13%	30%	17%	7%	18%	21,9 %
6° Básico	20%	87%	13% / 10%	16%	10%	8,10 %
8° Básico	13%					8.33%

Plan de Mejoramiento

Objetivos y metas (4 años)

DIMENSIÓN	OBJETIVOS	METAS
Gestión pedagógica	Mejorar prácticas y procedimientos de gestión curricular en beneficio del aprendizaje de todos los estudiantes, atendiendo a la diversidad y al sello del establecimiento.	Al término del cuarto año el 60% de los alumnos se movilizarán al nivel superior de logro de aprendizaje.
Liderazgo	Mejorar procedimientos de organización institucional con énfasis en la socialización, monitoreo y articulación de todas las dimensiones de gestión, favoreciendo la generación del compromiso con la comunidad educativa.	Al término del cuarto año el 60% de los procesos de planificación institucional serán socializados, monitoreados y evaluados.
Convivencia Escolar	Mejorar prácticas y procedimientos dirigidos a promover la formación personal y social, la sana convivencia y la participación democrática de todos los estudiantes e integrantes de la comunidad educativa.	Al término del cuarto año habrá disminuido un 60% la tasa de conductas disruptivas al interior del aula con respecto al año 2019. Al término del cuarto año los indicadores de desarrollo personal y social tendrán un alza de un 20% respecto a datos externos 2019.
Gestión de Recursos	Fortalecer procedimientos institucionales asociados a la gestión de personal, de recursos financieros y educativos facilitando la efectiva implementación de los procesos pedagógicos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y orientaciones del PEI del establecimiento.	Al término del cuarto año el 60% de las necesidades de capacitación docente y recursos pedagógicos serán suministradas.

Plan anual

Dimensión	Sub-dimensión	Estrategia anual	Indicadores de seguimiento	Acciones	Responsable
Gestión Pedagógica	Gestión curricular		N° de líneas pedagógicas generadas por acuerdos comunes % de visitas al aula con retroalimentación	<p>1. Sistema de planificación El equipo de UTP, en conjunto con los docentes, define un sistema de planificación a partir de resoluciones comunes, que asegure la atención a la diversidad de aprendizajes y la articulación con el sello artístico del establecimiento. Para la implementación del mismo se define: temporalidad, procesos de monitoreo y retroalimentación, validación y corresponsabilidad. Al cierre del periodo se genera informe de evaluación de la acción.</p>	Jefe de UTP
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Instalar lineamientos pedagógicos por acuerdos comunes		<p>2. Acompañamiento docente El equipo de UTP define un sistema de acompañamiento docente el cual será validado en consejo de profesores y que considera a lo menos la definición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrumentos de visita al aula con focalización en fortalecimiento del proceso de aprendizaje. ✓ Cronograma de visitas al aula. ✓ Estrategias y procesos de retroalimentación docente. ✓ Recopilación, sistematización y análisis de la información para la toma de decisiones en capacitación. 	Jefe de UTP
	Apoyo al desarrollo de los		N° de acuerdos comunes generados en reuniones de	<p>3. Reflexión y articulación docente Equipo Directivo y UTP implementan espacios de reflexión docente y toma de acuerdos de forma mensual,</p>	Director y Jefe de UTP

	estudiantes		<p>reflexión pedagógica.</p> <p>% de avance en niveles de logro de alumnos atendidos en reforzamiento pedagógico.</p> <p>N° de informes generados.</p>	<p>asegurando la observación de los lineamientos institucionales y acuerdos comunes. Considera a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Articulación interdisciplinar y con el sello artístico del establecimiento. ✓ Intercambio de buenas prácticas y estrategias diversificadas. ✓ Análisis y retroalimentación de planificaciones. 	
				<p>4. Reforzamiento pedagógico</p> <p>Equipo de UTP gestiona y coordina un plan de reforzamiento pedagógico para estudiantes de todos los niveles, el cual considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico pedagógico y multidisciplinario. ✓ Disposición de recurso humano especialista en el área a reforzar. ✓ Cronograma de talleres. ✓ Instancias de monitoreo para verificar avance en el aprendizaje. ✓ Informe de evaluación del proceso de reforzamiento. 	Jefe de UTP
				<p>5. Apoyo en aula</p> <p>El equipo directivo gestiona el apoyo al docente, incorporando asistentes de aula en los niveles 1° y 2° básico. Cada asistente debe coordinarse con el/la profesor(a) para la preparación de material y el acompañamiento focalizado de estudiantes. El registro de sus actividades se realizará en una bitácora semanal y el docente vinculado generará un informe de evaluación semestral.</p>	Director y Jefe de UTP

Dimensión	Sub-dimensión	Estrategia anual	Indicadores de seguimiento	Acciones	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del director	Implementar procesos de socialización, monitoreo y evaluación institucional, favoreciendo la articulación de todas las dimensiones de gestión y el involucramiento de la comunidad	N° de instancias de socialización realizadas	1. Plan de socialización Equipo directivo y EGE, desarrollan plan de socialización de PEI, PME y otros planes que organizan el establecimiento, el cual será validado por los distintos equipos de trabajo. Este plan considera diversas situaciones y canales de comunicación, a fin de llegar a todos los estamentos: jornadas de reflexión, reuniones de apoderados mensuales, asambleas, circulares, informativos, página web, entre otros.	Director
	Planificación y gestión de resultados		N° de monitoreos desarrollados.		2. Plan de Monitoreo PME El EGE desarrolla plan de monitoreo PME, el cual considera la determinación de una estructura para el registro, periodicidad, generación de informes por área, análisis de la información, procesos de retroalimentación y toma de decisiones.
			N° de reuniones de análisis de datos.	3. Uso eficiente de datos cuantitativos y cualitativos El equipo directivo gestiona espacios y recursos humanos para recoger, organizar, sistematizar y analizar datos educativos internos y externos del establecimiento (resultados educativos y eficiencia interna), a fin de tomar decisiones oportunas en vías del logro de objetivos de la institución. Para ello dispone de recurso humano, define periodicidad de generación de informes y	Director

				establece cronograma de reuniones con EGE para el análisis y toma de decisiones.	
--	--	--	--	--	--

Dimensión	Sub-dimensión	Estrategia anual	Indicadores de seguimiento	Acciones	Responsable
Convivencia Escolar	Formación	Definir e implementar lineamientos formativos, compartidos por toda la comunidad educativa	N° de validaciones y ajustes realizados a la propuesta	<p>1. Plan formativo institucional</p> <p>Equipo de convivencia, en coordinación con UTP, levanta una propuesta de formación de sus estudiantes en el marco del PGC, que considera valores establecidos en el PEI, OAT y actitudes promovidas en las bases curriculares, evidenciando también el rol del profesor jefe en el proceso formativo. Esta propuesta será validada y ajustada por los distintos estamentos de la comunidad. A lo menos debe considerar definición contextualizada de los valores, articulación curricular y con las distintas áreas de gestión.</p>	Encargado de convivencia
	Convivencia		N° de instancias de socialización		% de asistencia a talleres
	Participación y vida democrática		N° de acciones del plan de trabajo implementadas	<p>2. Actualización y socialización documentos reguladores y normativos</p> <p>Equipo de convivencia en conjunto con equipo directivo gestionan diversas instancias de actualización y socialización de reglamento interno y protocolos, resguardando el enfoque formativo e inclusivo. Entre ellas: consejo escolar, reunión de apoderados, consejo de profesores y administrativos, entre otros. Se aplican encuestas</p>	Encargado de convivencia

				de satisfacción para retroalimentar el proceso.	
				<p>3. Talleres artísticos y deportivos</p> <p>Encargado de convivencia, en conjunto con equipo directivo, gestiona talleres semanales de especialidad en danza, teatro, música y arte para una mejor implementación de nuestro sello declarado en el PEI, así como también se desarrollarán talleres deportivos como fútbol, básquetbol, ping-pong, etc. considerados en el Plan de Salud liderados por docentes de Ed. Física. Para ambas líneas se provee el vestuario requerido.</p>	Encargado de convivencia
				<p>4. Centro de alumnos</p> <p>Equipo de convivencia, en conjunto con docente asesor, organizan procesos de elecciones democráticas de centro de alumnos. Los candidatos presentarán sus propuestas de trabajo previo a las elecciones, vinculándose directa o indirectamente al sello del establecimiento. La finalidad es canalizar los intereses y potenciar la participación de todos los/las estudiantes del establecimiento a través de un plan de trabajo.</p>	Encargado de convivencia

Dimensión	Sub-dimensión	Estrategia anual	Indicadores de seguimiento	Acciones	Responsable	
Gestión de Recursos	Gestión de personal	Establecer procesos de gestión de recursos humanos y pedagógicos que den respuesta a las necesidades de aprendizaje y PEI del establecimiento	N° de capacitaciones realizadas	<p>1. Plan de desarrollo Profesional docente</p> <p>El equipo EGE levanta una propuesta de Plan de desarrollo profesional docente, considerando orientaciones ministeriales y lineamientos PEI. Para definir temáticas, observa diagnóstico pedagógico (datos cualitativos y cuantitativos), sugerencias y aportes docentes, entre otros. Así mismo, los ejes del plan deben considerar a lo menos: capacitación interna, externa y procesos de acompañamiento. Este plan será validado y ajustado en consejo de profesores.</p>	Director y UTP	
	Gestión de Recursos Educativos		N° de Monitoreos y retroalimentaciones realizadas.		<p>2. Sistema de evaluación y retroalimentación de desempeño</p> <p>Equipo Directivo y de gestión define cargos y funciones del personal, los cuales son validados y socializados con la comunidad escolar. El Equipo Directivo acompaña, monitorea, retroalimenta y evalúa al personal de acuerdo a esta definición, dejando registro de los acuerdos.</p>	Director y UTP
			N° de articulaciones pedagógicas del CRA			<p>3. Biblioteca CRA</p> <p>El encargado CRA genera un plan de trabajo en apoyo al logro de objetivos de aprendizaje. Para ello impulsa, socializa e implementa semanalmente actividades diversas de enseñanza-aprendizaje, las cuáles deben estar articuladas con asignaturas de distintos niveles educativos, llevando un registro de cada una de ellas, a fin de elaborar informe de impacto al término del año lectivo. Además supervisa inventario y registro de requerimientos.</p>
			N° de insumos tecnológicos suministrados desde esta área.			
			N° de salas temáticas implementadas			

				<p>4. Enlace como apoyo al proceso de aprendizaje Encargado de enlace brinda apoyo a la labor docente a través de soporte técnico, entrega de insumos computacionales, material audiovisual, manejo de páginas web, entre otras. Mantiene además inventario actualizado, registro de requerimientos y protocolo de solicitud de recursos.</p>	Encargado de enlace
				<p>5. Salas temáticas Equipo directivo, en conjunto con UTP, gestionan la implementación de salas temáticas de Música y Arte para dar respuesta al sello del establecimiento. Para ello, levanta en conjunto con docentes requerimientos para el propósito, gestiona los recursos y los espacios, realizando seguimiento y monitoreo al proceso de implementación.</p>	Director y UTP

Bibliografía

Ahumada, Luis (2010). Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional. Tensiones y Contradicciones de la Ley de supervisión Escolar preferencial en un contexto rural.

De la Vega, L.F (2015). Hacia un Marco Analítico y Metodológico para la Evaluación del Mejoramiento Educativo en Escuelas Chilenas. Calidad en la Educación.

MINEDUC (2019). Lineamiento y Orientaciones del PME.

SEP (2008). Ley 20.248.