



**Magíster en Educación**

**Mención Gestión de calidad**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento**

Profesor: Carmen Bastidas Briceño

Alumno: Loreto Verónica Meriño Santibáñez

**Santiago - Chile, Abril de 2020.**

## Índice

Resumen.....	3
Introducción .....	4
Marco Teórico.....	5
Marco contextual.....	6
Diagnostico Institucional.....	11
Análisis de resultados.....	22
Plan de Mejoramiento.....	27
Bibliografía .....	32
Anexos.....	33

## Resumen

Durante los últimos años, el Ministerio de educación, ha promovido la utilización de dos documentos por parte de los establecimientos educacionales uno de ellos es el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME). El PEI es el instrumento central el que permite una mirada común, definiendo en el visión, misión, sellos educativos entre otros, desde un punto de vista más global el PEI es como la carta presentación de una institución ante la sociedad.

Por otro lado el PME, es una herramienta relevante para orientar, planificar y materializar los proceso de mejora las que se trabajaran en un ciclo correspondiente a 4 años, en este ciclo de mejora se buscará que los establecimientos tengan instancias de análisis y autoevaluación lo que permitirá visualizar nudos críticos en las dimensiones de liderazgo, Gestión pedagógica, formación y convivencia y gestión de recursos logrando con ello generar estrategias que apunten a la mejora continua. Junto con ello se busca que las comunidades educativas y sus diferentes actores realicen reflexiones sobre sus procesos de autoevaluación, buscando con esto poder progresar en base a sus realidades.

Es por ello que en el trabajo de grado II, se buscará realizar un diagnóstico institucional visualizando nudos críticos en base a los estándares indicativos de desempeño, para posteriormente elaborar un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), en el que se logre trabajar en las cuatro dimensiones en base al diagnóstico realizado poniendo énfasis en los nudos críticos observados.

## **Introducción**

Para dar comienzo se realizará el análisis del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y poder reflexionar de cómo potenciar el logro de aprendizajes de todos y todas junto con ellos la aplicación de un autodiagnóstico de buenas prácticas, según estándares indicativos de desempeño, el cual nos permitirá a tener una visión clara pudiendo determinar fortalezas y aspectos a mejorar, logrando con esto tener una mirada por cada una de las dimensiones.

Finalmente se comenzará a trabajar en la creación del Plan de Mejoramiento Educativo enfocado a consolidar fortalezas y trabajar de manera estratégica en los aspectos de mejora, en cada uno de las dimensiones de gestión escolar, de tal manera que esto pueda contribuir a la formación integral de los estudiantes.

## **Marco teórico**

La necesidad inminente de mejorar la calidad de la de la educación requiere una serie de medidas para dar respuesta a la demanda de nuestra sociedad de hoy en día, en función de una mayor equidad, igualdad, inclusión y adaptación permanente, buscando a su vez una educación integral de nuestros estudiantes “asegurar una educación de calidad en los distintos niveles educativos (...) y propende a asegurar la equidad, entendida como que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad” (ley 20529, Sistema de aseguramiento de la calidad.)

Es por ello que como pilares fundamentales dentro de un establecimiento educacional se encuentran el curriculum nacional, con los diferentes decretos normativos (Marco curricular y Bases curriculares) y el segundo pilar corresponde al conjunto de normativas educacionales (Plan de gestión de la Convivencia Escolar, Plan de Formación Ciudadana, Plan de seguridad escolar, Plan de Apoyo a la Inclusión, Plan de desarrollo Profesional Docente, Plan de sexualidad, afectividad y género). Sin embargo para asegurar tanto una implementación efectiva del curriculum como una formación integral del estudiante, cada establecimiento debe brindar una educación contextualizada, es por ello que el enfoque del Plan de Mejoramiento Educativo busca que cada establecimiento defina su trayectoria de mejoramiento, lo que implica intencionar en las escuelas y liceos la instalación de un Ciclo de Mejora Continua, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar gestión institucional y resultados educativos.

## Marco Contextual

En Marzo del 2011 Colegio Nirvana abre sus puertas a la comuna de Alto Hospicio y el Ministerio de Educación entrega el Rol Base de Datos RBD 40422, favorece en la formación de niños, niñas y jóvenes procedentes de un sector habitacional incipiente - con alta proyección- llamado La Pampa, en la comuna de Alto Hospicio. Inserto en un contexto de alta vulnerabilidad socioeconómica (IVE 82%), el establecimiento cuenta con una matrícula de 1.250 estudiantes y un modelo pedagógico centrado en aprender-haciendo, brindando la oportunidad de desarrollar aprendizajes significativos en: Niveles de Lenguaje, Ed. Parvularia, Ed. Básica, y Ed. Media Técnico Profesional, con cuatro especialidades técnicas: Mecánica Automotriz, Construcciones metálicas, Gastronomía y este a partir del 2020 la especialidad de Enfermería, con el objetivo de ofrecer educación integral, inclusiva y de calidad.

En cuanto a los funcionarios que posee el establecimiento, estos son un total de 105, los que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Área	Número de funcionarios
Presidenta de la fundación	1
Equipo Directivo	9
Administrativos	8
Convivencia Escolar	6
Proyecto de Integración	14
Inspectoría	10
Educadoras	6
Técnico en Párvulo	6
Profesores	35
Asistentes de aula	10

Una de sus mayores dificultades presentadas en la trayectoria del establecimiento, fue poder consolidar tanto el equipo Directivo, como también de Docentes, por lo que en los primeros años existió una constante rotación de funcionarios.

Por otro lado, como dificultad es estar en la categoría de desempeño en el nivel medio, tanto en Ed. básica como en Ed. Media, según informe de Agencia de Calidad.

Como logros se puede mencionar el aporte de esculturas, por parte de estudiantes de la especialidad de Construcciones Metálicas, a la comuna de Alto Hospicio, las cuales son las primeras planificadas y creadas por miembros de la misma comuna en base a desechos de empresas referidas al metal.

Otro de los logros es la adjudicación del Proyecto equipamiento 3.0, la cual busca fortalecer la educación técnico-profesional del país, a través de la mejora de equipamientos del área Técnico Profesional, con ello se logra mejorar el equipamiento de las 3 especialidades que contaba el colegio (Construcciones Metálicas, Mecánica Automotriz y Gastronomía mención cocina).

Por otro lado el año 2020 logra la certificación medioambiental Nivel Medio, otorgada por el Ministerio de Medio Ambiente para colegios, debido a una serie de acciones medioambientales, que realiza el establecimiento con los diferentes actores de la comunidad Educativa.

La visión de colegio Nirvana es aspirar a consolidarse como una institución educativa reconocida en la región de Tarapacá por la calidad de su formación pedagógica y valórica, logrando así ciudadanos participativos, capaces de afrontar los desafíos de la sociedad actual y los altos estándares de desempeño laboral y académico, destacando su compromiso social con la comunidad.

Mientras que su misión es entregar una educación integral, inclusiva y de calidad, mediante el modelo pedagógico aprender-haciendo, en un ambiente

respetuoso y afectivo, involucrando a la comunidad educativa por medio de actividades artísticas, culturales, deportivas, sociales y medioambientales a través del accionar de profesionales comprometidos en su quehacer formativo.

A continuación se muestran los resultados obtenidos, según informe resultados educativo, categoría de desempeño 2019, tanto de Educación Básica como Educación media respectivamente:

## ED. BÁSICA:



### Resultados del establecimiento Categoría de Desempeño en vigencia

Estos resultados en régimen para la Categoría de Desempeño de básica.

Categoría E. Básica 2016	Categoría E. Básica 2017	Categoría E. Básica 2018	Categoría E. Básica 2019
ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO
INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE

Informada el 22 de diciembre de 2016      Informada el 15 de enero de 2018      Informada el 12 de diciembre de 2018      Informada el 27 de diciembre de 2019

Nota: la Categoría de Desempeño 2016 fue calculada con datos hasta 2015; la Categoría 2017 con datos hasta 2016; la de 2018 con datos hasta 2017 y 2019 con 2018.






## Distribución por Niveles de Aprendizaje

35


### Indicadores de Desarrollo Personal y Social


 Autoestima académica y motivación escolar | 75


 Asistencia escolar | 70


 Clima de convivencia escolar | 74


 Retención escolar | 70

 Participación y formación ciudadana | 81

 Equidad de género en aprendizajes | 100

 Hábitos de vida saludable | 66

 Puntaje Simce | 42

 Progreso Simce | 50

Nota: la presencia del símbolo (-) significa que el establecimiento no tiene puntaje en este indicador. Su ponderación se reparte equitativamente entre el resto de los indicadores contemplados en la Categoría de Desempeño, sin considerar la distribución por Niveles de Aprendizaje.

## Puntaje Simce

El puntaje utilizado en la Categoría de Desempeño se construye en base a los resultados Simce en las últimas mediciones. Las mediciones más recientes pesan más que las menos recientes. Para que pueda analizar mejor su desempeño, en las siguientes tablas se presentan los puntajes de las pruebas Simce de 4º y 6º básico de todas las asignaturas consideradas en la Categoría de Desempeño 2018.

### Resultados en este indicador 4º básico

Matemática			Lectura		
2018	2017	2016	2018	2017	2016
257	248	218	256	248	246

Notas: la presencia del símbolo (\*) significa que los datos recopilados para el establecimiento no permiten reportar esta información.

### Resultados en este indicador 6º básico

Matemática			Lectura		
2018	2016	2015	2018	2016	2015
212	-	214	223	-	240

Notas: la presencia del símbolo (\*) significa que los datos recopilados para el establecimiento no permiten reportar esta información.

## EDUCACIÓN MEDIA:



### Resultados del establecimiento Categoría de Desempeño en vigencia

Estos resultados en régimen para la Categoría de Desempeño de media.

Categoría E. Media 2017	Categoría E. Media 2018	Categoría E. Media 2019	Categoría E. Media 2020
ALTO	ALTO	ALTO	PRÓXIMAMENTE
MEDIO	MEDIO	MEDIO	
MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO	MEDIO-BAJO	
INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	

Informada el 15 de enero de 2018

Informada el 12 de diciembre de 2018

Informada el 27 de diciembre de 2019

Nota: la Categoría de Desempeño 2017 fue calculada con datos hasta 2016; la Categoría 2018 con datos hasta 2017 y la de 2019 con 2018.



### Distribución por Niveles de Aprendizaje

Distribución por Niveles de Aprendizaje		21
<b>Indicadores de Desarrollo Personal y Social</b>		
	Autoestima académica y motivación escolar	77
	Clima de convivencia escolar	76
	Participación y formación ciudadana	82
	Hábitos de vida saludable	68
	Asistencia escolar	69
	Retención escolar	60
	Equidad de género en aprendizajes	100
	Titulación técnico-profesional	74
	Puntaje Simce	41
	Progreso Simce	50

### Resultados en este indicador II medio

Matemática			Lectura		
2018	2017	2016	2018	2017	2016
231	234	216	228	239	223

Nota: la presencia del símbolo (\*) significa que los datos recopilados para el establecimiento no permiten reportar esta información.

## Diagnostico Institucional

Para poder realizar un diagnóstico del colegio Nirvana, es necesario conocer el estado actual de la gestión educativa y sus resultados, instancia con la que se podrá identificar las fortalezas y visualizar las oportunidades de mejora de los procesos institucionales.

Es por ello que se aplicará “Autodiagnostico de buenas prácticas según estándares indicativos de desempeño” estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar; Liderazgo, Gestión pedagógica. Formación y convivencia y Gestión de recursos. Cada dimensión posee tres subdimensiones de las que se revisará en qué nivel de desarrollo se encuentra estos pueden ser:

- *Desarrollo débil*: El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento.

Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.

- *Desarrollo incipiente*: El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial.

Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.

- *Desarrollo satisfactorio*: El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional.

Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.

- *Desarrollo avanzado*: El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o

innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento.

Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio.

La dimensión Gestión pedagógica comprende las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin último de que estos logren los objetivos de aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades.

La subdimensión GESTIÓN CURRICULAR describe las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares tienen por objetivo asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa.

SUBDIMENSIÓN: Gestión Curricular		DD	DI	DS	DA
1	El director y el equipo técnico-pedagógico <b>coordinan la implementación</b> general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.			X	
2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes <b>lineamientos pedagógicos comunes</b> para la implementación efectiva del currículum.			X	
3	<b>Los profesores</b> elaboran <b>planificaciones que contribuyen</b> a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.			X	
4	El director y el equipo técnico-pedagógico <b>apoyan a los docentes</b> mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.			X	
5	El director y el equipo técnico-pedagógico <b>coordinan</b> un sistema efectivo de <b>evaluaciones de aprendizaje</b> .			X	
6	El director y el equipo técnico-pedagógico <b>monitorean</b> permanentemente la <b>cobertura</b> curricular y los <b>resultados</b> de aprendizaje.			X	

7	El director y el equipo técnico-pedagógico <b>promueven</b> entre los docentes el <b>aprendizaje colaborativo</b> y el <b>intercambio</b> de los recursos educativos generados.				X
		0	0	6	1

La subdimensión ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA describe los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Los estándares definen el uso de estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje y de manejo de la clase como elementos clave para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

SUBDIMENSIÓN : Enseñanza y Aprendizaje en el Aula		DD	DI	DS	DA
1	<b>Los profesores</b> imparten las <b>clases en función de</b> los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.			X	
2	<b>Los profesores conducen las clases con</b> claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.		X		
3	<b>Los profesores</b> utilizan <b>estrategias efectivas</b> de enseñanza-aprendizaje en el aula.	X			
4	<b>Los profesores</b> manifiestan <b>interés por sus estudiantes</b> , les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.		X		
5	<b>Los profesores</b> logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje		X		
6	<b>Los profesores logran que los estudiantes</b> trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		X		
		1	4	1	0

La subdimensión APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES describe las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Los estándares establecen la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad.

<b>SUBDIMENSIÓN : Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes <b>identifica a tiempo</b> a los estudiantes que presentan <b>vacíos y dificultades</b> en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		X		
2	El establecimiento <b>cuenta con estrategias</b> efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	X			
3	El equipo directivo y los docentes <b>identifican a tiempo</b> a los estudiantes que presentan <b>dificultades sociales, afectivas y conductuales</b> , y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		X		
4	El equipo directivo y los docentes <b>identifican a tiempo</b> a los estudiantes en <b>riesgo de desertar</b> e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.		X		
5	El equipo directivo y los docentes <b>apoyan a los estudiantes</b> en la <b>elección de estudios</b> secundarios y de <b>alternativas laborales o educativas</b> al finalizar la etapa escolar.		X		
6	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) <b>implementan acciones</b> para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.			X	
7	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los <b>medios necesarios</b> para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.			X	
		1	4	2	0

## **Dimensión Liderazgo**

La dimensión Liderazgo comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo, dirigidas a asegurar el funcionamiento organizado y sinérgico del establecimiento.

La subdimensión LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento. Los estándares determinan la importancia de que el sostenedor diseñe los procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez señalan la necesidad de que delimite su rol respecto del equipo directivo del establecimiento, dado que existen diversas formas válidas de organizar el trabajo entre ambos, pero se requieren funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva.

<b>SUBDIMENSIÓN : Liderazgo del Sostenedor</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.			X	
2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.			X	
3	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			X	
4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.			X	
5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.			X	
6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.			X	
		0	0	6	0

La subdimensión LIDERAZGO DEL DIRECTOR describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento. Los estándares determinan que al director le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento, conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos.

<b>SUBDIMENSIÓN: Liderazgo del Director</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.			X	
2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.			X	
3	El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.			X	
4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.			X	
5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.				X
6	El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.			X	
7	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.		X		
		0	1	5	1

La subdimensión PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS describe procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa. Los estándares establecen la importancia de planificar los grandes lineamientos del establecimiento y de plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, esta subdimensión releva la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento.

<b>SUBDIMENSIÓN : Planificación y Gestión de Resultados</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.	X			
2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo.			X	
3	El establecimiento cuenta con un Plan de Mejoramiento Educativo que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.			X	
4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del Plan de Mejoramiento Educativo.		X		
5	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.		X		
6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.		X		
		1	3	2	0

## Dimensión Formación y Convivencia

La dimensión Formación y convivencia comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo de cada institución y al currículum vigente. Esta dimensión se apoya tanto en la implementación de acciones formativas transversales como específicas.

La subdimensión FORMACIÓN describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

<b>SUBDIMENSIÓN : Formación</b>		DD	DI	DS	DA
1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Currículum vigente.		X		
2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y monitorea su impacto.		X		
3	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.		X		
4	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.		X		
5	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.	X			
6	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	X			
7	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.	X			
		3	4	0	0

La subdimensión CONVIVENCIA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa.

<b>SUBDIMENSIÓN : Convivencia</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.			X	
2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.			X	
3	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.			X	
4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			X	
5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.			X	
6	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.			X	
7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.			X	
		0	0	7	0

La subdimensión PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad.

<b>SUBDIMENSIÓN : Participación y Vida Democrática</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.		X		
2	El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.		X		
3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.		X		
4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.				X
5	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.			X	
6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.				X
		0	3	1	2

### **Dimensión Gestión de Recursos**

La dimensión Gestión de recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con el equipo de trabajo, los recursos financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos.

La subdimensión GESTIÓN DE PERSONAL describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente.

<b>SUBDIMENSIÓN: Gestión del Personal</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.			X	
2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.			X	
3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.		X		
4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.		X		
5	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.			X	
6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.				X
7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.	X			
8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.				X
9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			X	
		1	2	4	2

La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Los estándares tienen por objetivo asegurar la sustentabilidad del proyecto, lo cual implica el uso eficiente y responsable de los recursos recibidos, el cumplimiento de la normativa y la obtención de beneficios provistos por los programas de apoyo disponibles y las redes existentes.

<b>SUBDIMENSIÓN: Gestión de Recursos Financieros</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.			X	
2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.		X		
3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.		X		
4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.		X		

5	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.		X		
6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.				X
		0	4	1	1

La subdimensión GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS describe los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje.

<b>SUBDIMENSIÓN: Gestión de Recursos Educativos.</b>		<b>DD</b>	<b>DI</b>	<b>DS</b>	<b>DA</b>
1	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.			X	
2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.				X
3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.			X	
4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.			X	
5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.				X
		0	0	3	2

## Análisis de resultados

Posterior a la aplicación del “Autodiagnostico de buenas prácticas según entandares de desempeño indicativo de desempeño” se puede concluir lo siguiente:

En cuanto a la **Gestión pedagógica**, se puede apreciar como fortaleza la subdimensión de gestión curricular, debido a que todos los indicadores se encuentran en un desarrollo satisfactorio, logrando obtener un desarrollo avanzado en el estándar 4.7, ya que el Director y equipo Técnico pedagógico promueven entre los Docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de recursos generados (Estándares educativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus Sostenedores, marzo 2014.).

Por otro lado la subdimensión de Enseñanza y aprendizaje en el aula, como debilidad podemos encontrar el estándar 5.3, debido a que se logra visualizar que los profesores no logran utilizar estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula, logrando con ello la poca eficiencia en la clases, sin desafiar a los estudiantes a trabajar habilidades de nivel superior ni tampoco a ser protagonistas de su propio aprendizaje.

En cuanto a la subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes, podemos concluir que como debilidad se encuentra el indicador 6.2 , El establecimiento cuanta con estrategias efectiva para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas, viéndose reflejado en que no se logran fomentar actividades extracurriculares motivo por el que no se logra motivar a los estudiantes, y junto con ello no se logra potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas.

En cuanto a la Dimensión **Liderazgo** se puede concluir lo siguiente:

En la subdimensión Liderazgo del Sostenedor se logra apreciar en los seis indicadores que presenta un desarrollo satisfactorio, debido a que el proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, acorde con la realidad del sistema educacional Chileno.

Por otro lado en la subdimensión Liderazgo del Director se puede concluir que el indicador 2.5, El director es Proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua, realizando pasantías con establecimientos de excelencia, tanto dentro como fuera de la región, visualizando junto a comisiones (parte del equipo directivo) fortalezas e innovaciones para evaluar la posible incorporación de estas en el establecimiento, adecuándolo a la cultura y realizándole las modificaciones y ajustes necesarios.

En la subdimensión Planificación y gestión de resultado, se puede encontrar como debilidad el indicador 3.1, debido que a pesar de que el establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional este no se encuentra actualizado.

La dimensión **Formación y convivencia**, en la subdimensión de Formación encontramos como fortaleza el indicador 7.5 “El equipo directivo y los Docentes modelan y ensañan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos” debido a que se generan instancias de capacitación para Docentes y asistentes de la educación (inspectores y asistentes de aula) en cuanto a técnicas de resolución de conflictos, además cuenta con talleres de resolución de conflicto dirigido a estudiantes, y como refuerzo en cuanto a estudiantes que cometen faltas graves y gravísimas que tienen como base la resolución de conflicto, se aplican medidas formativas apuntando al trabajo de esta habilidad. Sin embargo como debilidad encontramos dos indicadores en desarrollo débil, 7.6 “El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida

saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes”, 7.7. que hace referencia a “El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes”, este último es una de las recomendaciones que realiza la agencia de calidad en base a informe entregado el año 2017.

En la subdimensión de Convivencia los indicadores se encuentran en desarrollo satisfactorio, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios. Teniendo instancias sistemáticas para la prevención del acoso escolar, a su vez cuando ocurren conductas antisociales estas se logran corregir de manera formativa, según reglamento de convivencia escolar el cual se actualiza año a año con miembros de la comunidad educativa para su posterior socialización, velando que exista respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa, poniendo énfasis en el resguardo físico y psicológico de los estudiantes.

En cuanto a la subdimensión de Participación y vida democrática, el indicador que destaca el “El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del consejo escolar, consejo de profesores y el Centro de padres y Apoderados”, ya que el establecimiento cuenta con un consejo escolar activo el cual posee representantes de cada estamento que sesiona más de cuatro veces en el año, además de contar con un consejo de profesores y de manera paralela comité de profesores por área, ambos altamente activo apoyando en las decisiones sobre temas pedagógicos y formativos de los estudiantes, junto con ello cuenta con un centro de padres y apoderados que apoya en diferentes materias y procesos contribuyendo con la labor educativa.

Otro indicador que se logra destacar es “ El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes” destacándose desde el año 2019 la

plataforma Appoderados, por la cual se mantiene informado a los apoderados, además de contar plataformas como sitio Web, Facebook, twitter, junto con ello se aplica una encuesta de satisfacción semestral tanto a alumnos como apoderados. Todo la información se refuerza a través de libreta de comunicación, circulares, reunión de apoderados. Además todo padre y/o apoderado puede asistir en los horarios de atención, para mantener una comunicación con Profesor jefe, de asignatura, inspector de nivel, equipo de convivencia, equipo pie o con algún miembro del equipo directivo (respetando los conductos regulares).

Como última dimensión tenemos **Gestión de recursos**, la cual comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con el equipo de trabajo, los recursos financieros y materiales y las redes externas necesarias para la adecuada implementación de los procesos educativos.

En la subdimensión de Gestión de personal encontramos como debilidad que el establecimiento no cuenta con reconocimiento sistemático al personal, sin embargo como fortaleza encontramos que el establecimiento cuenta con un plan anual de capacitación y perfeccionamiento trabajado y creado en instancias de reflexión de practicas pedagógicas y en intancias de reflexión con personal no Docente. Posteriormente se evalua el impacto de los cursos, programas y/o capacitaciones. Otra fortaleza que se logra es el clima laboral positivo, siendo una de las prioridades del equipo directivo implementando medidas para solucionar problemas cuando estos surgen y es algo que los funcionarios destacan en variadas actividades.

En cuanto a la subdimensión Gestión de recursos financieros, se concluye como fortaleza que el establecimiento cuenta con convenios con distintos organismos e instituciones, con los cuales se logran diversos beneficios, además de contar con alianzas estratégicas con otras instituciones escolares para el intercambio de

experiencias y colaboración mutua, como por ejemplo con el colegio San Nicolas de Ñuble, colegio bicentenario William Taylor entre otros.

Otra fortaleza la podemos encontrar en la subdimensión Gestion de recursos educativos, debido a que en los últimos años y en base a su metodología de aprendizaje “Aprender haciendo” se ha realizado la adquisición de material concreto logrando así potenciar el aprendizaje de los estudiantes de los distintos niveles de enseñanza, por otro lado encontramos como fortaleza que el establecimiento mantiene un inventario actualizado, de manera semestral, logrando así realizar la mantención de manera oportuna en caso de ser necesario o la reposición.

En base a todo lo detallado anteriormente y principalmente en las debilidades o aspectos a mejorar se realizará la creación de un Plan Anual Estrategico.

## Plan de Mejoramiento

<b>Dimensión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Mejorar la movilidad de los aprendizajes de los estudiantes, generando una disminución del porcentaje de alumnos descendidos, permitiendo el incremento de logros a nivel elemental y adecuado	Tener una movilidad del 10% en relación a los estudiantes categorizados en nivel elemental y adecuado
<b>Liderazgo</b>	Consolidar un modelo de gestión que sea coherente con la necesidad presentada, logrando un trabajo articulado entre los distintos actores de la comunidad educativa, logrando así mejores resultados en los niveles de logro del quehacer educativo.	Contar con el 100% de la conformación de estamentos de la comunidad educativa, contando con un directorio en cada uno de ellos (ej: consejo escolar)
<b>Convivencia escolar</b>	Garantizar un ambiente propicio para la enseñanza aprendizaje, con la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa, promoviendo los sellos educativos del colegio.	El 100% de las clases se logran realizar, debido a que no se presentan mayores dificultades y se posee un ambiente propicio para el aprendizaje.
<b>Gestión de recursos</b>	Fortalecer la gestión ofreciendo a los equipos de trabajo la adecuada infraestructura, equipamiento y materiales educativos	Se realiza el 100% de la compra en base a las solicitudes entregadas.

	que faciliten la implementación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, además del reconocimiento a la labor docente destacada.	
--	--	--

Dimensión	subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
<b>Gestión pedagógica</b>	Gestión curricular	Promover el intercambio colaborativo de buenas prácticas pedagógicas	100% de los Docentes conocen nuevas prácticas pedagógicas	Generar instancias de aprendizaje entre pares logrando compartir experiencias, conocimientos y prácticas exitosas.	Equipo directivo y Docentes
<b>Gestión pedagógica</b>	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Trabajar habilidades de nivel superior con los estudiantes	30% de aumento en el desarrollo de habilidades de nivel superior según prueba estandarizada	Cada Docente al comenzar la clase expondrá a sus estudiantes la habilidad a trabajar en la clase.	Equipo directivo y Docentes
<b>Gestión pedagógica</b>	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Potenciar los talleres extracurriculares que respondan a las habilidades e intereses del estudiantado.	Presentar a los estudiantes talleres artísticos deportivos y culturales acorde a sus intereses	Recoger por medio de encuestas de interés para decidir la oferta de actividades extracurriculares y presentar oferta ante el estudiantado, logrando así satisfacer sus necesidades y contar con la participación de	Equipo directivo coordinador ACLE

				estos durante el año lectivo.	
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del Sostenedor	Generar cambios estructurales necesarios según necesidades.	Realizar el 100% de las solicitudes aprobadas.	El sostenedor junto al equipo directivo de manera semestral evalúan posibles cambios estructurales en base a evaluación y revisión de planta Docente, revisión de N° de matrícula, % de titulados entre otros.	Sostenedor y Equipo directivo
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del Director	Consolidar acciones en busca de la mejora continua del establecimiento	Adjudicación del 100% de postulaciones externas	Postular variadas instancias externas como: colegios Bicentenarios, Sned y desempeño difícil.	Director y Equipo directivo
<b>Liderazgo</b>	Planificación y gestión de resultados	Actualizar Proyecto Educativo Institucional con todos los miembros de la comunidad educativa, acorde a la nueva realidad.	Contar con Proyecto educativo institucional actualizado	Realizar jornadas de reflexión y actualización con centro de padres y apoderados, centro de alumnos, Docentes, Asistentes de la educación y equipo Directivo.	Equipo directivo
<b>Convivencia escolar</b>	Formación	Generar instancias para potenciar hábitos de vida saludable tanto dentro como fuera del	Subir en un 20% los otros indicadores SIMCE	Creación de un plan anual estratégico enfocado a trabajar los otros indicadores Simce poniendo énfasis en los hábitos de vida saludable (el cual es el más bajo)	Equipo de Convivencia escolar

		establecimiento			
<b>Convivencia escolar</b>	Convivencia	Monitorear el cumplimiento de medidas acorde al Reglamento Interno de Convivencia Escolar	Reducción del 50% de alumnos con Condicionalidad o caducidad de matrícula	Monitorear sistemáticamente el cumplimiento de las normas rutinas y procedimientos para organizar la vida en común, exigiendo su cumplimiento aplicando medidas formativas según el Reglamento Interno de Convivencia Escolar.	Equipo de Convivencia Escolar.
<b>Convivencia escolar</b>	Participación y vida democrática	Trabajo articulado con distintos estamentos, consejo de profesores, Consejo Escolar y Centro de padres y apoderados	Contar con la conformación de manera formal del consejo de profesores Consejo Escolar y Centro de padres y apoderados	Trabajar en el mes de Abril en la elección del centro de padres y apoderados, consejo escolar y consejo de profesores, para así trabajar durante el año lectivo de manera colaborativa y sistemática.	Equipo de Convivencia Escolar
<b>Gestión de recursos</b>	Gestión del personal	Destacar a los funcionarios con desempeño destacado	Destacar al 15% de los funcionarios con desempeño destacado	Con la finalidad de reconocer a los funcionarios destacados, al final de cada semestre se realiza la premiación de estos con un incentivo económico.	Equipo directivo
<b>Gestión de recursos</b>	Gestión de recursos financieros	Generar convenios de colaboración	Subir a 90% de alumnos titulados en	Con el fin de que mayor número de estudiantes	Jefe de Producción

		con empresas pertenecientes a la región.	las especialidades.	4 realicen sus prácticas profesionales y opten a la titulación se realizaran convenios con empresas para la realización pasantías y posteriores prácticas profesionales. Buscando con ello subir el % de alumnos titulados.	
<b>Gestión de recursos</b>	Gestión de recursos educativos	Realizar un levantamiento o de necesidades Educativas para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	Realizar la adquisición de recurso didáctico y material educativo	Durante el año lectivo y de manera semestral se realizará un levantamiento de necesidades por parte de los Docentes el cual responderá a las necesidades detectadas, para posteriormente realizar la adquisición de lo requerido (acorde al presupuesto anual)	Equipo directivo y Docentes.

## **Bibliografía**

Ministerio de educación (2014) Estándares indicativos de desempeño, Chile

Ministerio de educación (Octubre 2012) Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Chile

Ministerio de educación (2019) Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Chile

Agencia de calidad de educación (2019) Informe resultados educativos Categoría de Desempeño Directores E. Básica, Chile.

Agencia de calidad de educación (2019) Informe resultados educativos Categoría de Desempeño Directores E. Media, Chile.

## Anexos

Esculturas creadas por estudiantes de la especialidad de Construcciones Metálicas y donadas a la comuna de Alto hospicio



Certificación medio ambiental de nivel medio, otorgado por la seremía del Medio ambiente.



OF. ORD. Nº: **200071** / 2020  
MAT: Informa Resultado de Proceso de  
Certificación Ambiental de EE 2019.

IQUIQUE, viernes 13 de marzo 2020.

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

DE : **MOYRA ROJAS TAMBORINO**  
**SEREMÍ DEL MEDIO AMBIENTE**  
**REGIÓN DE TARAPACÁ**

Junto con saludar y desear un excelente año escolar 2020, informo a usted, que de acuerdo a los antecedentes enviados desde el establecimiento que usted dirige y tras realizarse la evaluación correspondiente, tengo el agrado de comunicarle que la evidencia subida a la plataforma, fue la suficiente para el otorgamiento de la Certificación Ambiental, siendo estos los resultados:

Establecimiento	Comuna	Nivel de Certificación
Escuela Especial de Lenguaje MI Rayito de Solaz	Alto Hospicio	Excelencia
Jardín Infantil Ecosemillita	Iquique	Excelencia
Escuela Básica Casa del Sol de la Huayca	Pozo Almonte	Excelencia
Escuela Básica La Tirana	Pozo Almonte	básica
Colegio Nirvana	Alto Hospicio	Medio
Colegio Marista Hermano Marista	Alto Hospicio	Básico
Jardín Infantil Pan de Azúcar	Alto Hospicio	Básico
Academia Nerudiana	Iquique	Básico
Escuela Básica de Pozo Almonte	Pozo Almonte	Básico
Escuela Básica Estrella del Sur	Pozo Almonte	Medio

Con el objeto de relevar los esfuerzos realizados por vuestra comunidad educativa para la obtención de dicha certificación, considerando especialmente los eventos de la contingencia social, es preciso realizar una Ceremonia de Certificación en fecha a confirmar durante el mes de Abril, los detalles se acordarán próximamente, ante cualquier duda, por favor comunicarse con Yerlys Cortés Angel, profesional de Educación Ambiental y Participación Ambiental, al fono 57 2368254 y al correo electrónico [ycortes@mma.gob.cl](mailto:ycortes@mma.gob.cl)