



**Magíster En Educación
Mención Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento
Colegio Americano C.E**

Profesora guía:

Dra. Carmen Bastías B

Alumno (s):

Mauricio Andrés Villalobos Lucero

La Serena - Chile, Julio de 2020

2. ÍNDICE



Tema	Página
2. Índice	2
3. Resumen	3
4. Introducción	4
5. Marco Teórico	5
6. Marco Contextual	12
7. Diagnóstico institucional	19
8. Análisis de los resultados	32
9. Plan de mejoramiento	43
10. Referencias bibliográficas	48
11. Anexos	50

3. RESUMEN

Una mirada integral de la comunidad educativa que recoja la visión de todos/as sus actores es el fundamento de un Plan de Mejoramiento Educativo y exige un proceso sistemático que considere distintas etapas.

El trabajo busca articular coherentemente dos instrumentos de gestión institucional PME y PEI y lo complementa en base a una forma de mirar la educación como oportunidad de desarrollo de mujeres y hombres que espiro a un futuro mejor.

El trabajo inicia con un marco teórico que busca responder a la pregunta “estudiar” ¿basta para cambiar el destino de las personas? aún cuando pertenecen a sectores socioeconómicos vulnerables. Esto permite moverse por distintas fuentes de información que ayudan a responder la pregunta y reúnen elementos que sustentan la elaboración del PME. Luego a partir del análisis de información como PEI, resultados SIMCE y otros indicadores de calidad, se construye una escala de apreciación basada en los Estándares Indicativos que permite diagnosticar y luego analizar la realidad del colegio Americano La Serena C.E para construir PME en base a estos datos.

Mientras se desarrolla cada punto profundizaremos en todos los aspectos del PME operacionalizando las dimensiones, subdimensiones; metas y objetivos en una Plan cuya vigencia de un año.

4. INTRODUCCIÓN

El Trabajo de Grado II plantea el desafío de aplicar las competencias adquiridas durante la formación de Magister y plasmarlas en la elaboración de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

El objetivo consiste en Elaborar un Plan de Mejoramiento Educativo en base a la aplicación de un diagnóstico institucional en donde participen todos los estamentos de la comunidad educativa.

Articula con el Trabajo de Grado I que tenía como finalidad la elaboración de un Proyecto Educativo Institucional buscando dar una intención de continuidad del proceso de formación de Magister.

La metodología de trabajo seleccionada se relaciona con la investigación acción realizando un diseño metodológico que considera:

- La organización de la comunidad educativa en grupos heterogéneos quienes analizan cada dimensión del PME en función de un instrumento diagnóstico cuya base son los Estándares Indicativos de Desempeño.
- Aplicación de diagnóstico.
- Análisis de información.
- Elaboración del PME.

Cabe mencionar que dada la contingencia sanitaria, la recogida de información trato de abarcar una muestra representativa de cada estamento debido a que no era posible una instancia masiva de reunión.

El instrumento de diagnóstico institucional se construyó en base a los Estándares Indicativos de Desempeño y consiste en una escala de apreciación que articula la dimensión, subdimensión y estándares en función de cuatro niveles de desarrollo: débil (D), incipiente (I), satisfactorio (S) y avanzado (A).

El Plan de Mejoramiento Educativo fue confeccionado para que su vigencia sea de un año conforme a lo exigido en la pauta de evaluación. Espero cumpla las expectativas exigidas.

5. MARCO TEÓRICO

"Cuando se nace pobre, estudiar es el mayor acto de rebeldía contra el sistema. El saber rompe las cadenas de la esclavitud¹" (Tomas Bulat). Quisiera partir con esta cita que logra posicionar la educación como la vía que permite a hombres y mujeres cambiar su destino, más aún, cuando se nace los estratos socioeconómicos más bajos. No obstante, cuando se nace pobre, acceder a la educación para "estudiar" ¿basta para cambiar el destino de las personas?

Con la revolución de pingüina del 2011, se han introducido paulatinamente cambios en el sistema educacional chileno, no obstante, no podemos perder de vista algunos datos. El sistema público es la norma general a nivel mundial. Lo aplican países socialistas como Cuba y países capitalistas como Bélgica, Argentina, México, Finlandia, entre otros. En conclusión, no se trata de un modelo determinado desde la ideología, sino más bien, desde la experiencia práctica de que es el que mejor funciona para alcanzar estados superiores de existencia individual y colectiva²

Por otra parte, estudiar en Chile significa entrar a un modelo. El modelo chileno, es el único en el mundo que permite lucrar con fondos públicos y que privilegia la libertad de empresa sobre el derecho a la educación³.

Si, tratamos entonces de responder la pregunta realizada al inicio entonces, la respuesta sería: no basta con acceder a la educación en Chile para que a través de acto de estudiar, las personas cambien su destino, pues al parecer una "buena educación" marca la diferencia en las posibilidades de acceso a mejores oportunidades y desarrollo de competencias que permitan insertar a los/as estudiantes que terminan su educación escolar en la educación superior. El problema es que en Chile, la buena educación es cara y por tanto, perpetúa una realidad que en estos tiempos de crisis social y pandemia se hace como nunca antes más visible, la segregación y la inequidad.

Entonces, resulta interesante problematizar más todavía este tema en busca de soluciones, por ejemplo ¿Qué se está haciendo en materia de educación para disminuir la

¹ <https://www.facebook.com/Sociedadefilosofiacaplicada/photos/tomas-bulatimagen-dejada-en-el-muro/1499631666778752/>

^{2 - 3} (<https://www.elciudadano.com/columnas/la-educacion-publica-es-posible/06/18/>)

brecha entre los que más y menos recursos tienen? o bien ¿Estamos trabajando para que la educación sea equitativa y realmente resulte una oportunidad para salir de la pobreza? Veamos algunos hitos que han surgido en respuesta a estas preguntas. La ley general de educación en su artículo 3 letras b define como calidad de la educación lo siguiente: la educación debe propender a asegurar que todos los alumnos y alumnas, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley. Por otra parte la ley en el mismo artículo letra c señala para equidad del sistema educativo lo siguiente: el sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial⁴.

Según la RAE propender significa inclinarse o tender a algo⁵. Por lo tanto, no es lo mismo que garantizar o asegurar que la educación cumpla con lo necesario para permitir que todos los niños y niñas accedan a las mismas oportunidades, es decir, calidad, equidad y en el mejor de los casos gratuidad. Desde esta mirada es necesario entonces generar mecanismos que garanticen que la educación pública sea de calidad y equitativa. Con esta finalidad se crea con la ley 20.529 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización (SAC) que tiene como propósito asegurar el acceso a una educación de calidad con equidad para todos los estudiantes del país, mediante la evaluación, fiscalización, orientación y apoyo constante a los establecimientos. Con este sistema se busca fortalecer la mejora educativa en los establecimientos educacionales, concibiendo la calidad de manera integral⁶.

Si lo miramos desde la óptica de la calidad y equidad, el sistema crea cuatro instituciones que buscan garantizarla, de las cuales haremos referencia a tres. Estas instituciones son:

- La Superintendencia de Educación que fiscaliza, de conformidad a la ley, el cumplimiento de la normativa educacional por parte de los sostenedores de establecimientos educacionales que cuenten con reconocimiento oficial del estado; fiscaliza, también, la

⁴ https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2018/04/LEY-20370_12-SEP-2009.pdf

⁵ <https://dle.rae.es/propender>

legalidad del uso de los recursos respecto de los establecimientos que perciban subvención u otro aporte estatal; atiende las denuncias y reclamos de la comunidad educativa e interesados; orienta a los establecimientos en el cumplimiento de la normativa; e interpreta la normativa educacional a través de circulares, dictámenes u otros documentos⁷.

- La Agencia de Calidad de la Educación evalúa los resultados de aprendizaje de los estudiantes –SIMCE y otros indicadores de la calidad educativa- y los procesos de gestión de los establecimientos educacionales. Además, entrega orientaciones para la mejora educativa a partir de las evaluaciones que realiza⁸.

- El Consejo Nacional de Educación, por su parte, debe aprobar las bases curriculares, los planes y programas de estudio, los estándares de desempeño y el Plan Nacional de Evaluación que le presenta el Ministerio de Educación⁹.

Se busca entonces que los establecimientos educacionales a través de bases comunes, fiscalizables por lo demás, cuenten con estándares que de una u otra forma generen un resultado reflejado en indicadores de calidad como el SIMCE y considerando que la educación debe ser vista a mediano y largo plazo, a nueve años de la promulgación de la ley 20.529 en el 2011 se espera que la brecha entre la educación pública y privada se haya disminuido en este periodo.

Según una publicación del Mercurio divulgada por la página Acción Educar en mayo del 2018, señala en cuarto básico, los escolares promediaron 269 puntos en Lectura y 261 en Matemática, puntajes similares a los obtenidos a comienzos de la década. Asimismo, en octavo básico, los alumnos mostraron resultados estables en la evaluación de Lectura en relación a la última prueba de 2015 (se pasó de 243 a 244 puntos). Pero al hacer comparaciones con años anteriores, las diferencias son hasta 10 puntos menos. Y en segundo medio, los jóvenes tuvieron 252 puntos en Lectura, y en 2010 lograron 259 puntos.

⁶ <https://www.supereduc.cl/conoce-el-sistema-de-aseguramiento-de-la-calidad/>

⁷⁻⁸⁻⁹ <https://www.supereduc.cl/conoce-el-sistema-de-aseguramiento-de-la-calidad/>

El ministro de la época Gerardo Varela señala. “Cuando se miran 10 años hemos progresado, pero cuando se miran los últimos cinco se nota una estabilidad o derechamente un estancamiento. Eso refuerza la idea de que debemos trabajar en calidad¹⁰”

Entonces si de manera interna a nivel gubernamental no se observan avances significativos, podemos preguntarnos ¿Hay iniciativas no gubernamentales enfocadas a mejorar la calidad y la equidad? La respuesta es sí, por ejemplo, podemos nombrar Educación 2020 que se define como una organización de la sociedad civil que trabaja para asegurar una educación de calidad, equitativa e inclusiva para los niños, niñas y jóvenes en Chile¹¹.

Por otra parte, una iniciativa interesante se relaciona con los programas propedéuticos impulsados por la Universidad de Santiago de Chile, en concordancia con su política de inclusión social de alumnos(as) talentosos(as) que, por razones ajenas a sus capacidades no ingresan a la universidad, creó en el año 2007 el Propedéutico USACH-UNESCO “Nueva Esperanza, Mejor Futuro”. Convoca a estudiantes mejor calificados, es decir, con mejor ranking en contexto de sus respectivos colegios. Los estudiantes que aprueban el Programa Propedéutico son seleccionados para ingresar al Programa de Bachillerato en Ciencias y Humanidades, con beca de arancel completa¹².

Esta iniciativa permite de alguna forma romper las barreras de la inequidad que se establece entre colegios públicos y privados apuntando al talento de los/as estudiantes independiente de la formación de base que tengan en sus respectivas escuelas o liceos, permitiendo asegurar un cupo en las universidades pertenecientes consejo de rectores, independiente de sus resultados PSU. No obstante, un grupo importante de estudiantes de todos los liceos y colegios queda bajo esta línea de corte del ranking de notas, lo cual también obliga a reflexionar en torno a uno de los principios consagrados en la ley 20.370 referente a la educación integral, señalando que el sistema educativo buscará desarrollar puntos de vista alternativos en la evolución de la realidad y de las formas múltiples del

¹⁰ <https://accioneducar.cl/el-mercurio-simce-muestra-estancamiento-en-aprendizajes-y-resultados-de-hombres-sufren-mayores-caidas/>

¹¹ <http://educacion2020.cl/quienes-somos/>

¹² <https://admission.usach.cl/ingreso-especial-propedeutico-0>

conocer. Deberá considerar los aspectos físico, social, moral, estético, creativo y espiritual, con atención especial a la integración de todas las ciencias, artes y disciplinas del saber¹³.

Toco este punto por que, por más que se defina y consagre como principio la integridad en la educación en la ley, los parámetros para dar cuenta de la calidad que más pesan, son SIMCE y PSU, los cuales miran el desarrollo integral con un prisma muy pequeño, enfocado en lenguaje, matemáticas, ciencias e historia. Pero bueno, quizás este tema tan complejo, requiera otro análisis.

Si volvemos a mirar el rol del Estado en materia de equidad la brecha socioeconómica no debe ser un impedimento para alcanzar este fin, es decir la educación debe de ser de calidad para todos los niños y niñas del país, y es en este contexto que surge la ley de Subvención Escolar Preferencial S.E.P (20.248), la cual entrega recursos del Estado para mejorar la equidad y calidad educativa de los establecimientos educacionales subvencionados de nuestro país.¹⁴

El objetivo de la Ley es mejorar la calidad y equidad de la educación en los establecimientos que atienden estudiantes cuyos resultados académicos se pueden ver afectados por sus condiciones socioeconómicas, estos alumnos son determinados como prioritarios y preferentes por el Ministerio de Educación¹⁵.

En su artículo 7 letra d señala que los establecimiento que adhieran a la ley SEP deben presentar al Ministerio de Educación y cumplir un Plan de Mejoramiento Educativo PME elaborado con el director del establecimiento y el resto de la comunidad, que contemple acciones en las áreas de gestión del currículum, liderazgo escolar, convivencia escolar o gestión de recursos en la escuela¹⁶.

El PME tiene una vigencia de cuatro años y debe tener coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y otros documentos y proyectos institucionales como PIE, Plan de gestión de convivencia escolar, plan de formación ciudadana, sexualidad entre otros; con

¹³ <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-general-de-educacion>

¹⁴⁻¹⁵ <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/subvencion-escolar-preferencial>

¹⁶ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269001>

énfasis en la mejora de los aprendizajes de todos los niños y niñas sin importar su situación socioeconómica.

De este punto en adelante, suceden cosas bien interesantes, por ejemplo, los PME deben tener una construcción participativa que incluya toda la comunidad educativa, permitiendo que converjan todas las miradas en un objetivo común.

Otro aspecto importante, es su carácter integral. Aquí cada dimensión (liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia y gestión de recursos) con sus respectivas subdimensiones se consideran importantes y se priorizan en función de sus fortalezas y debilidades a partir de un proceso de diagnóstico institucional. Si citamos la guía para el diagnóstico institucional página 8 (Mineduc 2012) esta promueve que cada establecimiento educacional tenga en consideración que el diseño e implementación del PME debe responder a su realidad completa, abordando como un todo los niveles educativos que imparte¹⁷.

Lo anterior reconoce el valor único de cada colegio, por lo tanto, se torna indispensable mirar su realidad a través de un diagnóstico en el cual toda la comunidad participa. Esta mirada integral permite generar sentido de pertenencia, pues todos/as forman parte del proceso, recoge y valora las distintas miradas de su misma realidad y además considerar aspectos que no se centran solo en la gestión pedagógica, también en el desarrollo integral de las personas, su formación y el aprender a convivir.

Agrega además que 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. (Mineduc 2012)¹⁸

Una vez instalada la importancia del diagnóstico para generar una radiografía de la realidad de cada establecimiento cabe preguntarse ¿Cómo orientar y construir este diagnóstico? Dado que es sumamente complejo mirar con criterios comunes realidades tan diversas, se torna entonces relevante para la construcción de instrumentos de diagnósticos el uso de los Estándares Indicativos de Desempeño. Los estándares son referentes que

17-18

http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf

orientan la Evaluación Indicativa de Desempeño a cargo de la Agencia de Calidad y que, a la vez, entregan orientaciones a los establecimientos y sus sostenedores para mejorar los procesos de gestión institucional. Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión pedagógica, Formación y convivencia, y Gestión de recursos¹⁹.

Dentro de sus objetivos, permite su articulación con el PME dado que ayuda a los establecimientos a identificar oportunidades de mejora durante el proceso de autoevaluación y ser un referente para definir metas y acciones en la elaboración de los planes de mejoramiento²⁰.

Como estudiante de magister se elaboró un modelo de diagnóstico a partir de dichos estándares, el cual permita analizar las fortalezas y debilidades que más adelante permita operacionalizarlas en sus respectivos objetivos, metas, acciones y responsables que en conjunto se materializa en un Plan de Mejoramiento Educativo PME.

Para finalizar, quisiera reflexionar en torno a la oportunidad que se desprende de la construcción de un PME, en primer lugar permite mejorar significativamente la gestión institucional a partir de todos sus actores, con una mirada integral y acotada a su propia realidad. Una buena gestión que tiene como referente estándares de desempeño satisfactorios y avanzados, los cuales depende en gran medida de las personas y el rol que cumplan los equipos Directivos y de Gestión. Su compromiso con la mejora, impacta directamente en los estudiantes que independiente de su nivel socioeconómico podrá aspirar a una buena educación. Si es posible garantizar a través de un buen PME el acceso una educación equitativa y de calidad, quizás sea posible soñar que cuando se nace pobre estudiar no signifique un acto de rebeldía contra el sistema, más bien un camino real y seguro al crecimiento y desarrollo de todos los ciudadanos y ciudadanas, por ende, al desarrollo del país.

¹⁹⁻²⁰ http://archivos.agenciaeducacion.cl/documentosweb/Estandares_Indicativos_de_Desempeno.pdf

6. MARCO CONTEXTUAL

En este punto se articularán elementos de Trabajo de Grado I cuya base es el PEI Colegio Americano C.E. El colegio está ubicado en la Compañía Baja de la ciudad de La Serena en la Región de Coquimbo. La intención de esta articulación tiene relación con mantener coherencia entre los trabajos de grado I y II de manera de construir un todo de manera lógica.

MARCO FILOSÓFICO

VISIÓN

El colegio Americano buscará servir a los niños y niñas de La Serena a través de una acción pedagógica constructivista e inclusiva, dentro de un clima de respeto y responsabilidad, con un fuerte énfasis en la práctica de valores universales, aceptando la diversidad de perspectivas y visiones del mundo²¹

MISIÓN

Los niños y niñas de la comunidad del Colegio Americano podrán proyectarse en sus vidas como individuos útiles y proactivos, capaces de incorporar, analizar, discriminar y producir nuevos conocimientos y conductas, producto de una formación laica, pluralista y científico humanista, cuyo fin es potenciar herramientas cognoscitivas, efectivas, valóricas, tecnológicas y motrices; que permitan lograr altos estándares de rendimiento académico²².

SELLOS

El Colegio Americano busca formar niños y niñas con competencias (saber, saber ser, saber convivir) que le permitan participar activamente de la sociedad y transformarla, con base a la declaración de tres sellos institucionales:

²¹⁻²² PEI Colegio Americano C.E página 8

Dimensión convivencia escolar

Fomentar la sana convivencia a través del buen trato, propiciando un ambiente pedagógico y laboral agradable, respetuoso, empático y tolerante.

Dimensión gestión pedagógica

Ofrece a sus estudiantes instancias para el desarrollo integral de su potencial y habilidades académicas, culturales, artísticas, sociales, motrices y medio ambientales.

Dimensión valórica

Valoración de sí mismo y a los demás, como personas, integrantes de una comunidad educativa. Respetando su individualidad, promoviendo una relación interpersonal cercana en torno a un clima de respeto y responsabilidad, con énfasis en la práctica de valores institucionales.

VALORES INSTITUCIONALES

El establecimiento educacional Colegio Americano C.E tiene como pilares valóricos:

Valor del respeto con énfasis en las competencias: saber escuchar, aceptarse a sí mismo y empatía.

Valor de la responsabilidad con énfasis en las competencias: compromiso, deber, motivación.

RESEÑA HISTÓRICA (ACTUALIZADA A LA FECHA)

El Colegio Americano C.E en el año 2003 inició sus actividades académicas con 4 cursos en el nivel pre básico con jornada mañana y tarde, también con cursos de 1° a 4° básico dos cursos por nivel con jornada completa y de 5° a 7° básico un curso por nivel con jornada completa, con una matrícula de 40 estudiantes por curso. A partir del año 2007 nuestra Institución inicia con la Educación Media Científica Humanista para que los estudiantes opten a la Educación Universitaria y se proyectarán junto con su familia hacia

un mejor futuro, contando con 2 cursos de 1° medio y así se amplió progresivamente la hasta contar en la actualidad con enseñanza media completa.

El colegio estar inserto en un sector con altos índices de vulnerabilidad social y cultural obtiene de parte del Estado el cien por ciento de financiamiento lo que permite ampliar la jornada escolar completa a los niveles Párvulo ayudando a las familias del sector, a quienes se les dificulta con quien dejar a cargo a sus hijos e hijas en el tiempo que ellos no están en el colegio, contando así con la infraestructura acorde y necesaria para las actividades académicas de nuestros estudiantes.

Cuenta con laboratorio de ciencias, sala de enlaces, sala de artes visuales, biblioteca CRA, como así también implementos deportivos y de música para el desarrollo integral de nuestros/as estudiantes, todas las actividades son impartidas en un ambiente cómodo y adecuado a los requerimientos que nos exige la sociedad actual.

Cuenta con una planta de 103 trabajadores distribuidos en directivos, docentes, no docentes, administrativos y especialistas para apoyar y fortalecer la labor y prácticas pedagógica, argentinizados de la siguiente forma:

- Equipo directivo.
- Equipo de gestión.
- Educadoras y docentes de educación general básica del nivel Párvulo a 2° básico.
- Docentes especialistas en cada asignatura que trabaja con estudiantes de los niveles 3° a 6° básico.
- Docentes especialistas en cada asignatura que trabaja con estudiantes de los niveles 7° básico a 4° medio.
- Equipo PIE integrado por especialistas como educadores diferenciales, psicopedagogos, psicólogos.
- Insectoría: Integrados Inspector general e inspectores distribuidos por nivel.
- Equipo Administrativo integrado por personal de contabilidad, RRHH, JUNAEB, estadísticas, adquisiciones, entre otros.
- Equipo de convivencia escolar integrado por encargado de convivencia escolar, dupla psicosocial y orientador.
- Asistentes de párvulo y de aula.

- Personal de servicio.

El colegio Americano C.E se encuentra inserto en un sector con altos índices de vulnerabilidad social, según datos de JUNAEB el I.V.E (Índice de Vulnerabilidad Escolar) de los/as estudiantes de enseñanza media alcanza un 92,65 %, mientras que enseñanza básica el I.V.E alcanza un 90,09%. Ambos niveles están por sobre el I.V.E comunal que es de 85,38%.

También está suscrito a la ley de Subvención Escolar Preferencial 20.248 (SEP) la cual percibe recursos del estado para la creación de un Plan de mejoramiento Educativo con el objetivo de apoyar a todos los estudiantes y así mejorar la calidad de educación y acortar la brecha de desigualdad en educación.

En la actualidad continúa impartiendo educación desde el nivel pre básico, enseñanza básica y de enseñanza media científica humanista desde primero básico a cuarto medio dos niveles por cursos, el universo de estudiantes es de 853 estudiantes a la actualidad, la totalidad de estudiantes están distribuidos de la siguiente forma: nivel párvulo cuenta en la actualidad con 60 estudiantes (Pre kínder y kínder), enseñanza básica en el primer ciclo básico (1° a 4°) 279 estudiantes, segundo ciclo básico (5° a 8°) 277 estudiantes y por último enseñanza media (1° a 4° medio) cuenta con 237 estudiantes en total.

Del universo de 853 estudiantes matriculados a la fecha, la cantidad de estudiantes prioritarios y preferentes hacen suman 783, distribuidos de la siguiente forma: prioritarios 469 y preferentes 314.

Por otra parte, cabe destacar que contamos con un grupo de profesionales (educadores diferenciales, psicólogos) para el apoyo de aquellos estudiantes que se presentan necesidades educativas especiales conformándose así el Equipo PIE atendiendo a estudiantes con N.E.E permanentes y transitorias, lo cual consolida al Colegio Americano C.E como uno de los más demandados del sector, especialmente por los apoyos que brinda a todos/as sus estudiantes. El proyecto de Integración escolar atiende a niños y niñas con N.E.E permanentes y transitorias distribuidos de la siguiente forma: 22 estudiantes N.E.E permanentes y 88 estudiantes N.E.E transitorios.

En cuanto a resultados de evaluaciones estandarizadas, estos se vieron afectados en su entrega debido al estallido social ocurrido durante los meses de octubre y noviembre de 2019. En consecuencia, las condiciones de aplicación de la prueba de 4° básico se vieron afectadas significativamente, dejando al sistema con menos información disponible. En el caso de II medio, no fue posible aplicar la evaluación y 2.953 establecimientos quedaron sin esa información clave para evaluar acciones dentro del plan de mejoramiento. Por ende se solo es posible informar los resultados SIMCE aplicado a los estudiantes de los niveles de 8° básico.

En relación a los resultados académicos podemos mencionar los logros obtenidos en pruebas estandarizadas como SIMCE, donde el establecimiento hasta el año 2019 se encuentra en una categoría de desempeño “MEDIO” en comparación con establecimientos del mismo GSE (Grupo Socioeconómico). Es relevante mencionar la información que ofrecen los indicadores de desarrollo personal y social tales como: Hábitos de vida saludable, participación ciudadana y autoestima académica y motivación escolar. Ambos indicadores se profundizan en la etapa de diagnóstico institucional.

OBJETIVO GENERAL DECLARADO EN EL PEI (vinculado con el Trabajo de Grado I)

Promover, crear y aplicar experiencias pedagógicas y sociales que permitan a nuestros estudiantes y comunidad educativa desarrollar competencias cognitivas, culturales y valóricas necesarias para insertarse en la sociedad con énfasis en la sana convivencia.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DECLARADOS EN EL PEI

Los Objetivos estratégicos surgen del proceso sistemático que analiza el resultado de distintos instrumentos de recolección de información. Entre estos está:

- El Análisis de fortalezas y debilidades del establecimiento, que contempla la participación de los diferentes estamentos de la comunidad (directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes, padres y apoderados) para la elaboración del PME-SEP.
- Lineamientos establecidos en la declaración de la misión, visión, sellos y valores

institucionales.

- Proceso de autodiagnóstico institucional para la elaboración del Plan de Gestión de Convivencia.
- Reuniones de Consejo Escolar.
- Análisis de resultados de Eficiencia Externa (Simce, PSU Indicadores de Desarrollo Persona y Social) publicados por DEMRE y Agencia de Calidad.
- Análisis de resultados de Eficiencia Interna (pruebas PME básica y media) de diagnóstico, intermedia y finalización)
- Producto del análisis de los instrumentos antes mencionados, permite elaborar objetivos estratégicos para las siguientes dimensiones:

Dimensión: Liderazgo

Objetivo estratégico:

- Fortalecer el liderazgo pedagógico del director(a) y el equipo de gestión durante el periodo 2016 al 2020, que permita dirigir y orientar el trabajo docente con énfasis en propiciar un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa, que exija altos estándares de desempeños profesionales.
- En esta área buscamos que nuestro equipo de gestión, el personal docente directivo y técnico, sean profesionales competentes y personas idóneas para el cargo que desempeñan.

Dimensión: Gestión Pedagógica

Objetivo estratégico:

- Mejorar los estándares de desempeño académico en los instrumentos de evaluación interna (pruebas PME) y externa (SIMCE, PSU e Indicadores de Desarrollo Personal y Social) tomando como referencia lineamiento propuestos por el Marco de la Buena Enseñanza y el Ciclo de Mejoramiento Continuo.

Dimensión: Formación y Convivencia

Objetivo estratégico:

- Propiciar y fomentar una cultura de convivencia escolar en la comunidad educativa, a través de la implementación de actividades y vínculos con instituciones territoriales.

Dimensión: Gestión de Recursos

Objetivos estratégico

- Generar mecanismos de priorización de necesidades que permitan canalizar de manera eficiente los recursos (humanos y financieros), tomando como referencia el logro de los objetivos estratégicos y la autonomía de su administración.

7 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

A continuación se exponen los resultados obtenidos a partir del Diagnóstico Institucional Colegio Americano C.E. Dicho instrumento se confecciona a partir de los Estándares Indicativos de Desempeño, el cual propone indicadores que permiten orientar y evaluar la gestión institucional en cada una de las dimensiones y subdimensiones de gestión institucional.

Algunos de los objetivos presentes en los estándares indicativos de desempeño son una herramienta fundamental para la elaboración y la construcción del PME, dado que ayuda a los establecimientos a identificar oportunidades de mejora durante el proceso de autoevaluación y ser un referente para definir metas y acciones en la elaboración de los planes de mejoramiento.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico permiten identificar las áreas de gestión descendida y así generar acciones concretas de mejora en aquellas áreas, especialmente, en las que presentan desarrollo débil o incipiente y por otra parte mantener y potenciar las dimensiones que presenten un desarrollo satisfactorio y avanzado.

La siguiente tabla permite visualizar cada dimensión de gestión con sus respectivas subdimensiones

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
LIDERAZGO	• Liderazgo del sostenedor • Liderazgo del director • Planificación y gestión de resultado
GESTIÓN PEDAGÓGICA	• Gestión curricular • Enseñanza y aprendizaje en el aula • Apoyo al desarrollo de los estudiante
FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	• Formación • Convivencia • Participación y vida democrática
	• Gestión de personal

GESTIÓN DE RECURSO	• Gestión de recursos financieros • Gestión de recursos educativa
--------------------	--

Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

La siguiente tabla presenta una escala evaluativa o de apreciación que permite asignar un concepto con el cual evaluar la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

Para sintetizar la información presentada en el instrumento de evaluación, a cada nivel de desarrollo se le asigna letra, tal como lo muestra la siguiente tabla.

NIVEL DE DESARROLLO	DESCRPCIÓN
DÉBIL (D)	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.
INCIPIENTE (I)	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.
SATISFACTORIO (S)	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.

AVANZADO (A)	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.
--------------------------------	---

Junto con el diagnóstico institucional, se consideran otros procesos de análisis y recogida de información. Cabe mencionar que la Agencia de Calidad supervisa estas evidencias y las considera como medios de verificación.

Algunas acciones que complementan la elaboración del PME y se consideran a la hora de su evaluación son las siguientes:

- Análisis del PEI.
- Entrevistas al sostenedor.
- Entrevistas al director.
- Reuniones con el equipo de gestión.
- Revisión y análisis de los resultados internos del establecimiento. Evaluaciones CC1 y CC2
- Revisión de acta de reuniones técnicas.
- Revisión las planificaciones docentes.
- Revisión de resultados de evaluaciones externas tales como SIMCE, PSU y otros indicadores de calidad.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN: LIDERAZGO				
SUBDIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.			X	
1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.			X	
1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			X	
1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.		X		
1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.			X	
1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.			X	

DIMENSIÓN: LIDERAZGO				
SUBDIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL DIRECTOR				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.			X	
2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.			X	
2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.		X		
2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.			X	
2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.			X	
2.6 El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.			X	
2.7 El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.				X

DIMENSIÓN: LIDERAZGO				
SUBDIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
3.1 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	
3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.			X	
3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.			X	
3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.		X		
3.5 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		
3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.			X	

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA				
SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.			X	
4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.			X	
4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.			X	
4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes 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		
4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.			X	
4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.		X		
4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.		X		

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA				
SUBDIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares			X	
5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.		X		
5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.		X		
5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos			X	
5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de			X	

las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.				
5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		X		

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA				
SUBDIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		X		
6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.			X	
6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.			X	
6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.			X	
6.5 El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.				X
6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.			X	
6.7 Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.		X		

DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y CONVIVENCIA				
SUBDIMENSIÓN: FORMACIÓN				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las			X	

actitudes promovidas en las Bases Curriculares.				
7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.			X	
7.3 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	
7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación			X	
7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.		X		
7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.		X		
7.7 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		

DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y CONVIVENCIA				
SUBDIMENSIÓN: CONVIVENCIA				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
8.1 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	
8.2 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	
8.3 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	
8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			X	
8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.			X	
8.6 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	
8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	X			

DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y CONVIVENCIA				
SUBDIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.		X		
9.2 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	
9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.			X	
9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.		X		
9.5 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	
9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.			X	

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS				
SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE PERSONAL				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
10.1 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	
10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.			X	
10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.			X	
10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.		X		
10.5 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		
10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y		X		

técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.				
10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.			X	
10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.		X		
10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			X	

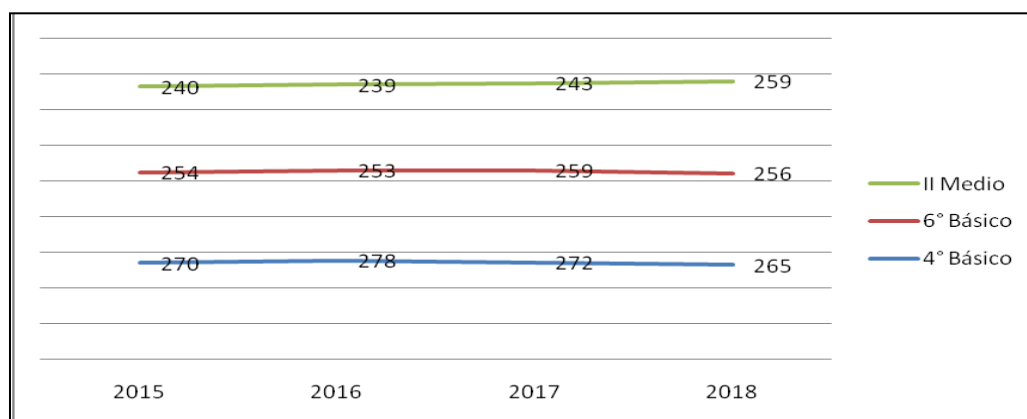
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS				
SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.			X	
11.2 El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.			X	
11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.			X	
11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.			X	
11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.		X		
11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.			X	

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS				
SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A
12.1 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	
12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.		X		

12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.			X	
12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo		X		
12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.			X	

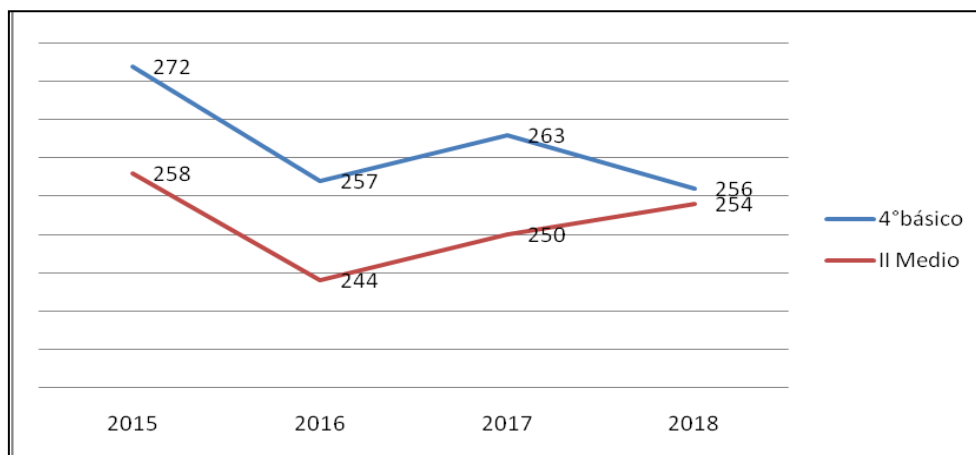
Como se mencionaba anteriormente existen otros indicadores que complementan la información recogida durante el proceso diagnóstico, específicamente resultados SIMCE, PSU y otros indicadores de calidad, los cuales se presentan a continuación.

Resultados comparativos SIMCE lenguaje



Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2018/>

Resultados comparativos SIMCE Matemáticas

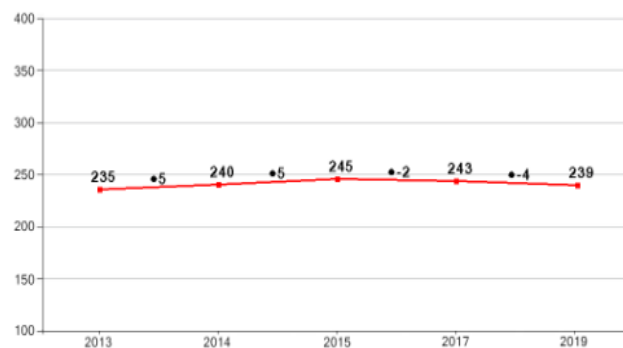


Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2018/>

Resumen de resultados SIMCE 8° año 2019 (únicos publicados a la fecha)

Lengua y literatura: lectura

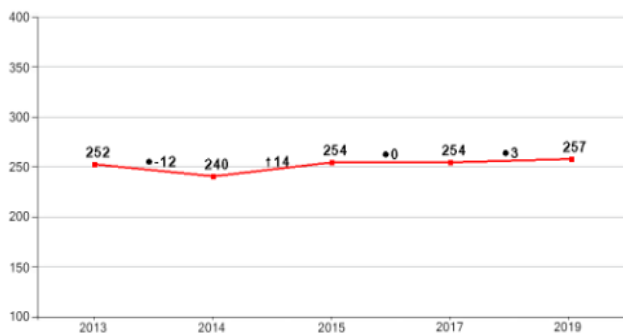
Puntaje promedio 2019	239
El promedio 2019 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es	Similar (-4 puntos)
El promedio del establecimiento comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico es	Más alto (11 puntos)



Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2019/>

Matemáticas

Puntaje promedio 2019	257
El promedio 2019 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es	Similar (3 puntos)
El promedio del establecimiento comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico es	Más alto (12 puntos)



Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2019/>

Historia, geografía y ciencias sociales

Puntaje promedio 2019	257
El promedio 2019 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es	Similar (2 puntos)
El promedio del establecimiento comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico es	Más alto (21 puntos)

Prueba	Puntaje promedio 2014	Puntaje promedio 2019	Variación 2014-2019
Historia, Geografía y Ciencias Sociales	255	257	Similar (2 puntos)

Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2019/>

Otros indicadores de calidad actualizado al 2018

Esta información se obtiene a través de la encuesta realizada a estudiantes y apoderados durante el proceso de evaluación SIMCE.

Indicadores de Desarrollo Personal y Social	4° Básico		6° Básico		II Medio	
	Puntaje	Comparación GSE	Puntaje	Comparación GSE	Puntaje	Comparación GSE
 Autoestima académica y motivación escolar	75	Similar	80	Más alto	74	Similar
 Clima de convivencia escolar	78	Más alto	81	Más alto	79	Más alto
 Participación y formación ciudadana	79	Similar	83	Más alto	81	Más alto
 Hábitos de vida saludable	72	Similar	69	Similar	74	Más alto

Fuente: Agencia de Calidad. Síntesis de resultados Simce 2018

Otros indicadores de calidad actualizado al 2019 (solo 8° básico)

Indicadores de Desarrollo Personal y Social	Puntaje	Comparación con establecimientos de similar grupo socioeconómico
 Autoestima académica y motivación escolar	74	Similar
 Clima de convivencia escolar	80	Más alto
 Participación y formación ciudadana	80	Similar
 Hábitos de vida saludable	70	Similar

Fuente: <https://www.simce.cl/ficha2019/>

8 ANALISIS DE RESULTADOS

En este punto se analizará de manera descriptiva cada dimensión de la gestión educativa a partir del diagnóstico institucional. La metodología a emplearse en este punto considera dos partes:

1. Se realizará una descripción de cada dimensión conforme a lo que declarado en los estándares indicativos de desempeño.
2. Se analizará de forma descriptiva a partir del diagnóstico institucional las fortalezas y debilidades por cada subdimensión utilizando tablas para organizar la información.

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 investigación indica que, después de la enseñanza en el aula, el liderazgo es el factor de la escuela que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, de manera que es una de las principales variables que afectan la calidad de la educación impartida por un establecimiento. Para que esta influencia sea positiva, es necesario que el sostenedor defina y acuerde con el equipo directivo la forma en que se organizará el establecimiento, lo que hace posible una gestión institucional coordinada y eficaz. A su vez, el director debe propiciar que los distintos actores educativos _incluido él_ se identifiquen con la orientación y objetivos del establecimiento y trabajen conjuntamente en función de estos lineamientos, para lo cual es necesario que ejerza un rol activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulo de la comunidad educativa. La traducción de la orientación y objetivos del establecimiento en acciones concretas requiere que estos se encuentren claramente definidos y sean compartidos, por lo que un liderazgo efectivo implica también llevar a cabo procesos de planificación institucional sobre la base de datos actualizados, con participación de los diferentes estamentos. Considerando lo anterior, la dimensión Liderazgo se organiza en las subdimensiones Liderazgo del sostenedor, Liderazgo del director, y Planificación y gestión de resultados. (*Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores p.44*)

SUBDIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Se observa una participación activa del sostenedor, en el logro de estándares de aprendizaje, otros indicadores de calidad, la elaboración y cumplimiento del PEI, PME y normativa vigente. - Cuenta con un presupuesto que permite la gestión de recursos financieros. - Articula con el director, equipo de gestión, docentes y estudiantes para velar que la infraestructura y equipamiento sea el óptimo para el trabajo en todos sus estamentos.	Se debe mejorar en: - Si bien tanto director como sostenedor comunican las expectativas, falta una mejor evaluación de las metas y expectativas o bien conocer objetivamente la forma en que se realizará este proceso.

SUBDIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL DIRECTOR

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Comunica de forma clara y oportuna las expectativas de logro formativo y académico involucrando a la comunidad educativa en la consecución de estos logros. - Clara definición de roles y equipos de trabajo, entregando confianza y	Se debe mejorar en: - Definir claramente que se entenderá por altas expectativas a modo enfocar los esfuerzos en el logro de estas. Conocer sus parámetros.

autonomía necesarias para que cada unidad desarrolle su potencial, acompaña en el logro de objetivos tanto académicos como formativos, entregando retroalimentación constante y permitiendo aprender de los errores contribuyendo al clima laboral positivo y estimulante. - Promueve el intercambio de experiencias pedagógicas interescolares, tanto culturales como deportivas.	
---	--

SUBDIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Cuenta con un proyecto educativo claro y estructurado que permite organizar de manera eficiente la institución. - Cuenta con un PME, que se revisa año a año, es organizado y permite realizar seguimiento adecuado de sus objetivos, metas y acciones.	Se debe mejorar en: - Si bien cuenta con un sistema de monitoreo, en ocasiones los tiempos no son suficientes para su análisis acabado. - La recopilación de información de parte de los apoderados.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

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 gestión pedagógica constituye el eje del quehacer de cada establecimiento, ya que este tiene por objetivo central lograr el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes. Para ello, es necesario que los profesores, el equipo técnico-pedagógico y el director trabajen de manera coordinada y colaborativa. La principal labor de estos últimos es asegurar la implementación curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y seguimiento del proceso educativo. Por su parte, la responsabilidad primordial de los profesores es llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula, lo que implica el uso de estrategias pedagógicas adecuadas y el monitoreo de la evolución de sus estudiantes. A esto se suma un elemento fundamental del trabajo pedagógico: la consideración de las características particulares de los educandos. En este sentido, el establecimiento debe hacerse cargo de responder a la diversidad de necesidades de sus estudiantes, en miras de superar las dificultades que pudieran entorpecer su desarrollo, así como de favorecer el despliegue de sus potencialidades. Considerando lo anterior, la dimensión Gestión pedagógica se organiza en las subdimensiones Gestión curricular, Enseñanza y aprendizaje en el aula, y Apoyo al desarrollo de los estudiantes. *(Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores p.70)*

SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - A través de las jefaturas técnicas define la implementación de bases curriculares - Genera instancias de reunión entre UTP y docentes, de manera general y	Se debe mejorar en: - Revisión sistemática de cuadernos y observación más frecuente con carácter de retroalimentación. - Participación más activa del director en

específica para definir lineamientos anuales, articulación pedagógica y planificación - Se genera instancias de evaluación continua por asignatura y de eficiencia interna (CC1 y CC2) en etapas diagnóstica, intermedia y final.	la cobertura curricular. - El intercambio de recursos pedagógicos.
--	---

SUBDIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - La planificación simplificada (DUA), permite articular con las clases en función de los OA establecidos en las bases curriculares y dedicar mayor tiempo a la preparación de clases - Planta docente motivada y comprometida con los/as estudiantes	Se debe mejorar en: - Implementar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje apuntando al uso de las Tics - Promover la autonomía de los/as estudiantes

SUBDIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Gran variedad de academias tanto culturales como deportivas. - Contar con equipos PIE y psicosociales para atención de estudiantes con NNE y vinculación con redes de apoyo. - Organización de ferias vocacionales y	Se debe mejorar en: - Disminuir los tiempos de detección de estudiantes con vacíos y dificultades de aprendizaje - Incorporar la educación intercultural bilingüe reconociendo nuestros pueblos originarios y la cultura de los/as

coordinación con instituciones de educación superior para orientar vocacionalmente a estudiantes y familia.	estudiantes inmigrantes.
---	--------------------------

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. Dado que la escuela es el segundo espacio _después de la familia_ donde los niños aprenden a relacionarse consigo mismos y con el entorno, las experiencias e interacciones que ahí se viven son esenciales para su desarrollo personal y social. Por este motivo resulta necesario que el establecimiento, según su orientación, intencione la formación de los estudiantes proporcionándoles herramientas, valores y vivencias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, y también vincularse de manera sana con los demás y con el medio en general. Estos aprendizajes son fundamentalmente experienciales, por lo que el ambiente y las relaciones cotidianas entre todos los miembros de la comunidad educativa son la principal herramienta de enseñanza, lo que hace necesario propiciar una convivencia donde prime el respeto, el buen trato y la participación de los estudiantes y demás miembros de la comunidad. Todo lo anterior, además de permitir el adecuado despliegue de los procesos educativos, favorece en los educandos el desarrollo de una autoestima positiva y de habilidades para relacionarse con los demás y para participar constructivamente en la sociedad. Considerando lo anterior, la dimensión Formación y convivencia se organiza en las subdimensiones Formación, Convivencia, y Participación y vida democrática. (*Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores p.96*)

SUBDIMENSIÓN: FORMACIÓN	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Declaración de valores institucionales en el PEI articulados con clases de orientación e implementación de OAT en las distintas asignaturas. - Contar con un plan de formación a cargo del orientador que se reúne constantemente con docentes y retroalimenta sus prácticas. - Tener altas expectativas de sus estudiantes, valorándolos/as como personas responsables de construir un mejor futuro para nuestra sociedad. - Organizar las jefaturas de curso en función de los niveles de desarrollo de los/as estudiantes y sus necesidades de tal forma de brindar mejores apoyos.	Se debe mejorar en: - La formación de habilidades para la resolución pacífica de conflictos en toda la comunidad educativa, especialmente funcionarios y estudiantes. - Promoción de vida saludable y prevención de conductas de riesgos, especialmente juegos bruscos. - Integrar más a los padres y apoderados en el proceso educativo de los/as estudiantes

SUBDIMENSIÓN: CONVIVENCIA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Promoción de un ambiente de respeto y buen trato en todos sus estamentos. - Rechazo de todo tipo de discriminación y aceptación de la diversidad. - Contar con un reglamento de convivencia conocido y personas	Se debe mejorar en: - Fortalecer estrategias de detección e intervención de situaciones de bullying y cyberbullying en toda la comunidad educativa.

responsables de su implementación. - Organización de horarios y rutinas de trabajo y pausa para estudiantes y funcionarios. - Distribución de personas en sitios estratégicos para supervisar las acciones de los estudiantes en recreos y horas de clase, de tal forma de disminuir los riesgos. - Intervención oportuna y planificada cuando se detectan situaciones antisociales o faltas leves, graves y gravísimas.	
---	--

SUBDIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Fomento de responsabilidad social con acciones tales como brigadas solidarias y organización de campañas que benefician a estudiantes y familias más necesitadas. - Fomento de instancias culturales como talleres de debate y análisis de contingencia nacional con estudiantes del centro de alumnos y en general. - Incorporación de bases de datos como full collage y papinotas que permite un monitoreo y comunicación constante con estudiantes y apoderados.	Se debe mejorar en: - Creación de instancias que fortalezcan el sentido de pertenecía y participación de toda la comunidad educativa. - Fortalecer instancias de participación, especialmente Consejo escolar y consejo de profesores.

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 gestión de recursos es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Dado que los profesores son el factor dependiente de la escuela que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, resulta esencial que el establecimiento gestione las acciones necesarias para contar con un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido, lo que implica, entre otras cosas, ofrecer buenas condiciones laborales, retroalimentar al personal respecto de su desempeño y promover el perfeccionamiento profesional. También se debe asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo. Junto con lo anterior, la gestión de redes y oportunidades de apoyo son fundamentales para maximizar los recursos disponibles y las capacidades institucionales y potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo. Por su parte, la infraestructura, el equipamiento y los materiales educativos permiten y facilitan la implementación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, por lo que el establecimiento también debe asegurar que estos sean suficientes, apropiados y se encuentren en buenas condiciones. Considerando lo anterior, la dimensión Gestión de recursos se organiza en las subdimensiones Gestión de personal, Gestión de recursos financieros y Gestión de recursos educativos. (*Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores p.122*)

SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE PERSONAL	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Definir claramente la planta docente y no docente y exige la certificación correspondiente conforme a la normativa vigente - Gestión efectiva de la organización de personal según las necesidades detectadas - Contar con mecanismos que brindar estabilidad laboral, lo cual permite atraer nuevos talentos y conserva a sus trabajadores. - Preocupación por mantener un clima laboral positivo.	Se debe mejorar en: - Mecanismos más objetivos de retroalimentación y mejora del personal. - Inversión en capacitación de funcionarios conforme a las necesidades y exigencias de un mundo globalizado y conectado. - Mecanismos objetivos de desvinculación.

SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS.	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Contar personal encargado de supervisar matrícula y asistencia. - Contar con una unidad de contabilidad que asesora en la creación de un presupuesto, control de gastos e ingresos y optimización de recursos. - Contar con personal que audita la documentación de tal forma de funcionar conforme a la normativa legal vigente. - Contar con profesional asistente social y	Se debe mejorar en: - Mayor gestión para vincularse con instancias de apoyo y perfeccionamiento como los que ofrece la ACHS.

coordinador extraescolar que permite gestionar con redes de apoyo (CESFAM, SENDA, OPD, polideportivo entre otros)	
---	--

SUBDIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS.	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las principales fortalezas son: - Aumenta y mejora su infraestructura para entregar un mejor servicio educacional conforme a la normativa vigente. - Contar con biblioteca escolar CRA y persona encargada de generar instancias de participación y fomento a la lectura. - Contar con encargado de adquisiciones que lleva un inventario del material educativo y de trabajo, el que a su vez vela por su mantención y reposición.	Se debe mejorar en: - Aumenta y actualizar sus recursos didácticos y TICs.

9. PLAN DE MEJORAMIENTO

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es una herramienta que se exige a todos los establecimientos educacionales que estén adscritos a la ley SEP. Se construye desde proceso de diagnóstico institucional y el análisis de dicho diagnóstico.

Generalmente el PME tiene una vigencia de 4 años, no obstante para guardar coherencia con las exigencias del trabajo de grado II, el PME que se presenta a continuación se estructura para su implementación en un año. En este sentido la operacionalización de este instrumento considerará una priorización de las subdimensiones más descendidas identificadas para cada dimensión según los resultados del diagnóstico participativo y análisis del mismo.

La operacionalización del PME presenta en dos tablas:

1. Presenta por cada dimensión objetivos y metas generales.
2. Presenta cada dimensión y subdimensión, objetivos más específicos a modo de generar metas y acciones para un año.

Objetivos y metas generales.

Dimensión	Objetivo	Metas
Liderazgo	- Definir instrumentos e instancias institucionales que permitan la comunicación de metas y expectativas de parte del sostenedor a modo evaluar su implementación.	- El 80% de los estamentos son informados por escrito de las metas y expectativas institucionales y participa en instancias de evaluación como el Consejo Escolar, asambleas generales, consejo de profesores y/o de estudiantes, entre otras.

Gestión pedagógica	- Mejorar instancias de retroalimentación entre equipo directivo, técnico pedagógico y docente.	- El 90% de los docentes participa junto con el director y jefaturas técnicas en la construcción de un plan pedagógico de retroalimentación y seguimiento.
Formación y Convivencia	- Mejorar los mecanismos de detección, análisis y solución de situaciones que involucran a la comunidad educativa (conflictos y acoso escolar).	- 90 % de los estamentos de la comunidad educativa es consultado a través de instrumentos de recogida de información tales como (encuestas de intereses para apoderados, cuestionario “a mí me sucede que” para estudiantes, entre otros)
Gestión de recursos	- Explicitar en el reglamento de orden, higiene y seguridad las instancias de formación, capacitación, evaluación y reconocimiento dirigidas a los/as trabajadores/as.	- El 100% de las instancias formativas, de capacitación, reconocimiento y evaluación de los/as trabajadores y trabajadoras están claramente especificadas en el reglamento interno de orden higiene y

		seguridad.
--	--	------------

Operacionalización de PME para un año.

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Planificación y gestión de resultados.	Implementar instrumento formal de comunicación de metas y expectativas a la comunidad educativa.	90% de los estamentos conoce y socializa el documento expectativas a la comunidad educativa.	Construcción Difusión Socialización. Del documento metas y expectativas a la comunidad educativa en la instancia que corresponda, idealmente asamblea general.	Sostenedor Director
Gestión pedagógica	Gestión curricular	Implementar una base de datos de recursos pedagógicos institucionales .	El 90% de los recursos pedagógicos está disponible para todos los/as docentes en una base de datos	Organizar un protocolo de subida de información. Creación de una plataforma de base de datos de recursos pedagógicos.	UTP Encargado de enlaces.

			institucional		
Formación y convivencia	Convivencia	Aplicar instrumentos de recogida de información a estudiantes para detección temprana de conflictos y acoso escolar.	El 90 % de los/as estudiantes responde los instrumentos de recogida de información para detección temprana de conflictos y acoso escolar.	-Creación -Aplicación -Análisis De instrumentos de recogida de información. Creación de instancias formativas para estudiantes y familia a partir del análisis de los resultados obtenidos (talleres, decálogos, protocolos, entre otros)	Docentes Equipo de convivencia escolar. Dupla psicosocial.
Gestión de recursos	Gestión de personal	Actualizar y enriquecer reglamento de orden, higiene y seguridad	100% de la información relacionada con mejora, evaluación, capacitación	Análisis del reglamento de orden, higiene y seguridad en mesa de trabajo	Director Sostenedor Encargada de RRHH

			y desvinculaci ón de trabajadores /as está contenida en el reglamento de orden, higiene y seguridad	integral. Actualización del documento.	Sindicato Comité paritario.
--	--	--	---	---	---------------------------------------

10. BIBLIOGRAFÍA

- 1. <https://www.facebook.com/Sociedadefilosofiaplicada/photos/tomas-bulatimagen-dejada-en-el-muro/1499631666778752/>
- 2 – 3. (<https://www.elciudadano.com/columnas/la-educacion-publica-es-posible/06/18/>)
- 4. https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2018/04/LEY-20370_12-SEP-2009.pdf
- 5. <https://dle.rae.es/propender>
- 6- 7-8-9. <https://www.supereduc.cl/conoce-el-sistema-de-aseguramiento-de-la-calidad/>
- 10 <https://accioneducar.cl/el-mercurio-simce-muestra-estancamiento-en-aprendizajes-y-resultados-de-hombres-sufren-mayores-caidas/>
- 11 <http://educacion2020.cl/quienes-somos/>
- 12 <https://admission.usach.cl/ingreso-especial-propedeutico-0>
- 13 <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-general-de-educacion>
- 14-15 <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/subvencion-escolar-preferencial>
- 16 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269001>

- 17 -18: Ministerio de Educación (2012). Guía para el diagnóstico institucional (página . 8) Recuperado de http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20Diagnostico_Institucional_Formulario.pdf
- 19-20: Ministerio de Educación (2014). Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores página .44,70, 96, 112 Santiago – Chile. Recuperado de http://archivos.agenciaeducacion.cl/documentosweb/Estandares_Indicativos_de_Desempeno.pdf)
- 21-22 *Proyecto Educativo Institucional Colegio Americano C.E* (2019) La Serena – Chile.
- Ministerio de Educación (2018). Agencia de Calidad. *Resultados Educativos 2018*. Recuperado de <https://www.simce.cl/ficha2018/>
- Ministerio de Educación (2019). Agencia de Calidad. *Resultados Educativos 2019*. Recuperado de <https://www.simce.cl/ficha2019/>
- Ministerio de Educación (2014). *Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores p.44*

11. ANEXOS

Tabla de análisis diagnóstico institucional

DIMENSIÓN:				
SUBDIMENSIÓN:				
ESTÁNDAR	DESARROLLO			
	D	I	S	A

Tabla de análisis descriptivo de subdimensiones

SUBDIMENSIÓN:	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
	-

Tabla de Objetivos y metas generales.

Dimensión	Objetivo	Metas
Liderazgo		
Gestión pedagógica		
Formación y Convivencia		
Gestión de recursos		

Tabla de Operacionalización de PME para un año.

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable