



**Magíster En Educación Mención Gestión Pedagógica y Curricular  
Para Jefes De Unidad Técnico Pedagógica**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional  
Y  
Plan de Mejoramiento Educativo  
Escuela Alejandro Chelen Rojas.**

Profesor guía:

**Paola Andrea Flores Ramos**

Alumno (s):

**Patricia Bernarda Sepúlveda Jofré**

**Ovalle - Chile, octubre de 2018**

**Índice**

1.- Abstract	3
2.- Introducción	4
3.- Marco Teórico	5
4.- Dimensionamiento del Establecimiento	
4.a. Antecedentes históricos y geográficos.	8
4.b. Síntesis de antecedentes del entorno	9
4.c. Síntesis de antecedentes pedagógicos	
4.c.1. Resultados SIMCE	10
4.c.2 . Matricula	11
4.c.3. Dotación docentes y asistentes de la educación	12
4.c.4. Dotación Asistentes de Educación	13
5.- Análisis del diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones)	14
6.- Desarrollo de los descriptores (evidencias y niveles)	15-48
6.a. Ficha Técnica A: Estructura fundamental, áreas y dimensiones a evaluar	
6.a.1. Área Gestión Pedagógica	
6.a.2 . Área Liderazgo	
6.a.3. Área convivencia	
6.a.4. Área recursos	
7.-Análisis de los resultados del diagnóstico, de acuerdo a cada una de las áreas establecidas.	49-53
8.- Plan de Mejoramiento	54-81
9.- Bibliografía	82

## 1.-Abstract



Este trabajo consiste en la elaboración de un diagnóstico institucional y un Plan de Mejoramiento Educativo basado en las orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares “Plan de Mejoramiento Educativo nuevo enfoque a 4 años”.

En primer lugar se ha realizado un Diagnóstico Institucional, que ha consistido en la recolección de los datos de resultados educativos o de eficiencia interna, entre otros, tales como evidencia sobre capacidades docentes, las prácticas de gestión del equipo directivo, el perfil y trayectoria educativa de los estudiantes, las características de las familias del establecimiento, datos sobre convivencia escolar, participación de la comunidad educativa, manejo de recursos por parte del sostenedor y por parte de la escuela, entre otros y luego puestos a disposición del establecimiento educacional, las cuales se han transformado en una parte de las evidencias, para el posterior análisis de los resultados los que han llevado a reconocer que acciones de mejora deben ser tomadas en cuenta para realizar el levantamiento estratégico del PME.

Debe mencionarse, que estas propuestas de mejoramiento son producto del análisis del Informe de un diagnóstico Institucional, y la evaluación de los desarrollos posteriores en donde se ha visto la necesidad de contar con un plan operativo coherente, realizable y participativo.

## 2.-Introducción

“La Reforma Educacional que el Gobierno de Chile conduce tiene como fin brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo integral a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos sin distinción. La Reforma se basa en cuatro pilares: calidad educativa, inclusión, gratuidad y fin al lucro; y en una serie de principios, entre ellos: concebir la educación como un derecho social, la igualdad de oportunidades, y situar los aprendizajes en el centro del proceso educativo”. (Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares plan de mejoramiento educativo nuevo enfoque a 4 años. Documento de la primera fase).<sup>1</sup>

Dentro de este contexto, este trabajo se ha basado primeramente en un diagnóstico, que ha tenido como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la Escuela Alejandro Chelen Rojas, con el interés de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención a favor de ésta. Para ello, fue necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se establecen tres ámbitos: • Información Básica de la escuela (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa). • Información interna, relacionada con el desarrollo de las diversas áreas y dimensiones que conllevan un plan de mejoramiento. • Información Externa, relacionada con su entorno. Desde el punto de vista metodológico, se ofrece un trabajo de recopilación de información relacionadas con los ámbitos mencionados anteriormente. Y en segundo lugar para Elaborar un Plan de Mejora Continua, se han establecido un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas para obtener cambios, y mejoras de procedimientos en la organización. La metodología consta de en un principio de dos niveles: análisis de las causas que provocan el problema, propuesta y planificación del plan de mejora, estas acciones proporcionarán beneficios al Establecimiento, como mejora de la calidad y por consecuencia en sus resultados.



(3C Empresa (Edición Especial) Diciembre 2017, 50 – 56 Área de Innovación y Desarrollo, S.L.)

“Para materializar estos principios es esencial promover en las organizaciones escolares procesos sistemáticos y planificados de cambio educativo, como adecuaciones en la organización escolar, fortalecimiento de las estrategias de enseñanza-aprendizaje, desarrollo de las capacidades de sus docentes, mayor foco de la gestión directiva en los procesos pedagógicos, mejoramiento de las actividades en el marco de la jornada escolar completa –abriendo espacios para la cultura, el deporte y la recreación en el establecimiento educacional–, y potenciando las estrategias para fortalecer la convivencia y vida democrática, entre varias otras opciones”. ( Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares plan de mejoramiento educativo nuevo enfoque a 4 años. Documento de la primera fase).<sup>1</sup>

### **3.- Marco Teórico**

Como lo señala la Ley General de Educación (Ley N°20.307), uno de los principales propósitos de la educación chilena es el desarrollo integral de las y los estudiantes. Esto se ve reflejado a través de dos pilares del sistema educativo que se complementan y trazan la dirección en la que el país quiere avanzar. El primero de ellos es el currículum nacional. El segundo pilar corresponde al conjunto de normativas educacionales, que se traducen en planes a desarrollar por escuelas, colegios y liceos, que entregan el marco y los elementos esenciales que deben ser asumidos por las comunidades educativas para asegurar una educación de calidad, integral e inclusiva, a sus estudiantes.

En este punto, resulta fundamental consignar que para asegurar tanto una implementación efectiva del currículum como una formación integral del estudiantado, cada institución escolar debe brindar una educación contextualizada a niños, niñas, jóvenes y adultos en cada territorio local. El logro de este propósito conlleva la implementación de un modelo de gestión del mejoramiento educativo que toma en cuenta la realidad sociocultural y territorial de cada establecimiento, los intereses y necesidades de los estudiantes, los procesos pedagógicos que ocurren tanto dentro como fuera del aula, entre otros.

El mejoramiento educativo implica la toma de decisiones en diversos ámbitos de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos educacionales, y supone el abordaje de manera coordinada y articulada de los distintos niveles y dimensiones de la experiencia escolar, desde lo que ocurre a nivel institucional



hasta el nivel de aula, considerando la relevancia de los procesos que movilizan a la escuela, colegio y/o liceo, y no tan solo sus resultados finales. De este modo, la gestión escolar, entendida como el conjunto de decisiones estratégicas que día a día toman en conjunto sostenedores, directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes y familias no están ajenas a las metas que nos hemos trazado como país. En ese contexto, es importante considerar la formación actitudinal que nos propone el currículum, como también la incorporación de acciones que mejoren la inclusión educativa y la convivencia escolar, entre otros.

Las acciones que nos permitirán mejorar integralmente el desarrollo integral del estudiantado en el corto y mediano plazo en una primera acción se conocer y contextualizar a la realidad de los establecimientos educacionales las políticas y normativas del sistema educativo. Una segunda tarea es relevar y validar el Proyecto Educativo Institucional con los actores de la comunidad educativa y definiendo a través del Plan de Mejoramiento Educativo el como se implementa en cada escuela y liceo. Finalmente, apostando al desarrollo de capacidades de los directivos, docentes y asistentes de la educación de cada escuela, colegio y liceo del país, de manera que los procesos educativos que ocurren tanto dentro como fuera del aula contribuyan al aprendizaje y la formación integral de todas y todos los estudiantes, promoviendo el desarrollo de la trayectoria educativa en cada establecimiento educacional.

Dentro de este contexto este trabajo se sustentará en la construcción de dos etapas:

Primera etapa en el Diagnóstico que se construye a partir del análisis de los resultados educativos (SIMCE, PSU) y de los resultados de eficiencia interna (retiro, repitencia y aprobación). Una vez hecho este análisis, identificando las problemáticas que obstaculizan el progreso de los resultados, se inicia la etapa de

las prácticas institucionales y pedagógicas, proceso que forma parte sustancial de la autoevaluación que hace cada establecimiento educacional.

Segunda etapa: Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, en el que se formulan acciones de mejora de eficiencia interna, para la instalación y/o consolidación de las prácticas institucionales y pedagógicas dirigidas al logro de metas, en las áreas de Gestión del currículum, Liderazgo escolar, Convivencia y recursos.

Se formulan acciones concretas, para dar cuenta del tránsito hacia el logro de los objetivos esperados formulados. (Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares plan de mejoramiento educativo nuevo enfoque a 4 años. Documento de la primera fase).<sup>1</sup>

#### **4.- Dimensionamiento del Establecimiento**

##### **4.a Antecedentes históricos y geográficos.**

ESCUELA BÁSICA “Alejandro Chelen Rojas, Comuna de Monte Patria, Provincia del Limarí, Cuarta Región, se encuentra ubicada a 27 Km. Al Sur de la cabecera comunal en la ruta D-55, conectada con la misma vía a la Comuna de Combarbalá.

Cuenta con una población de 4.500 habitantes, en su mayoría trabajadores temporeros agrícolas. Dicha población, según información preliminar del Censo 2017, habría registrado una disminución estando más cercana a los 4000 habitantes como distrito territorial. En la actualidad, debido a la sequía por la cual atraviesa la localidad unido a mejores sueldos, muchos de los Padres de familia han migrado hacia la actividad minera en el norte del país lo cual trae consigo una problemática familiar por la ausencia de la figura paterna. La Unidad Educativa es



municipalizada Urbana, con una matrícula de 340 alumnos(as), distribuido de Primer y Segundo Nivel Transición a Octavo Año Básico de Enseñanza General Básica, atendido por 1 Director, 4 Integrantes de la Unidad Técnica Pedagógica, 18 Docentes de Aula, 1 Encargado de Convivencia Escolar, 5 Especialistas de Integración, 3 psicólogo, 2 fonoaudiólogo, 4 Técnico Auxiliar de Párvulos, 7 ayudantes de docencia de 1º a 4º básico, 5 asistentes de la educación de carácter administrativo, 4 Auxiliares de Servicios Menores, 2 Monitores de asignatura, 5 Manipuladoras de Alimentos dependiente de la Empresa concesionaria MERKEN.

Desde hace varios años la matrícula ha tenido una tendencia a la baja lo que se ha debido a la falta de nuevas poblaciones (la última población es del año 1989 (Villa '89), situación climática (sequía extrema), falta de oportunidades de trabajo en la zona, atracción del sector minero.

#### **4.b Síntesis de antecedentes del entorno**

**ESCUELA BÁSICA “Alejandro Chelen Rojas ”** , Comuna de Monte Patria, Provincia del Limarí, Cuarta Región, se encuentra ubicada a 27 Km. Al Sur de la cabecera comunal en la ruta D-55, conectada con la misma vía a la Comuna de Combarbalá.

Cuenta con una población de 4.500 habitantes, en su mayoría trabajadores temporeros agrícolas. Dicha población, según información preliminar del Censo 2017, habría registrado una disminución estando más cercana a los 4000 habitantes como distrito territorial. En la actualidad, debido a la sequía por la cual atraviesa la localidad unido a mejores sueldos, muchos de los Padres de familia han migrado hacia la actividad minera en el norte del país lo cual trae consigo una problemática familiar por la ausencia de la figura paterna.

A pesar de los aumentos de niveles de escolaridad en los Padres y Madres, la ausencia de ellos del hogar por razones laborales (sistemas de turno) unido a problemáticas socio-delictuales (drogas, alcohol, etc.) que están enquistadas en la comunidad, hace que la mayor parte de los Alumnos no tengan espíritu de superación. Para atender a ello, nuestra Escuela crea las condiciones de comunión entre las distintas partes (Apoderados, Alumnos, Profesores) a pesar de las diferencias pedagógicas y tecnológicas de cada uno; realizamos actividades o encuentros entre los distintos estamentos pero las características de la Escuela y su alejamiento del lugar que concentra nuestra población estudiantil atenta contra ello. Es por ello que nuestras actividades tratamos de realizarla de la mano con la parte pedagógica, a través de muestras, involucrando a los apoderados.

- A partir del Equipo de Gestión, en donde los roles y funciones se actualizan para una organización dinámica, se podrá generar Mallas Curriculares con realidades locales, sólo así se logrará motivar la superación.

#### 4.c Síntesis de antecedentes pedagógicos

##### 4.c.1 Resultados SIMCE

Curso	Asignaturas	Años				
		2013	2014	2015	2016	2017
Segundo	Lenguaje	251	227	254		
Cuarto	Lenguaje	261	265	254	249	268
	Matemática	259	248	248	256	256
	Ciencias					250
	Historia	251		262		

Sexto	Lenguaje	264	246	232	255	
	Matemática	252	230	227	236	
	Escritura			248		
	Historia			246	244	
Octavo	Lenguaje	233	244	261		242
	Matemática		240		233	256
	Historia		255			
	Ciencias	244		257		250

#### 4.c.2 Matricula

<b>CURSOS/AÑOS</b>	<b>2018</b>
<b>NT1</b>	<b>33</b>
<b>NT2</b>	<b>53</b>
<b>1° A</b>	<b>33</b>
<b>1° B</b>	<b>22</b>
<b>2° A</b>	<b>21</b>
<b>2° B</b>	<b>17</b>
<b>3° A</b>	<b>20</b>
<b>3° B</b>	
<b>4° A</b>	<b>20</b>



UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

<b>B</b>	<b>4°</b>	<b>22</b>
<b>5° A</b>		<b>20</b>
<b>5° B</b>		<b>14</b>
<b>6° A</b>		<b>28</b>
<b>6° B</b>		<b>28</b>
<b>7° A</b>		<b>25</b>
<b>7° B</b>		<b>26</b>
<b>8° A</b>		<b>31</b>
<b>8° B</b>		<b>27</b>
<b>TOTAL</b>		<b>440</b>

#### 4.c.3 Dotación docentes y asistentes de la educación

Dotación docente actual y proyectada de enseñanza básica, transición y proyecto integración escolar

	<b>2018</b>
<b>PERSONAL</b>	
DOCENTES EN FUNCION DIRECTIVA	<b>1</b>
UNIDAD TECNICA PEDAGOGICA	<b>4</b>
ENCARGADO CONVIVENCIA ESCOLAR	<b>1</b>
DOCENTES EDUCACION GENERAL BASICA	<b>18</b>
DOCENTES NIVEL TRANSICION	<b>2</b>

DOCENTES y PSICO PEDAGOGOS DE PROGRAMA DE INTEGRACION ESCOLAR	5
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

#### 4.c.4 Dotación Asistentes de Educación

	2018
<b>PERSONAL</b>	
ASISTENTE DE PARVULOS	4
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	1
INSPECTORES	2
PSICÓLOGO	3
SECRETARIA CURRICULAR	2
FONOAUDIOLOGO	2
ASISTENTE SOCIAL	1
AUXILIARES DE SERVICIOS	4
ASISTENTE DE PRIMER CICLO	7
SOPORTE INFORMÁTICO	1
ASISTENTE DE RECURSOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	1



UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

ASISTENTE CRA	1
ASISTENTE PIE	1
MONITOR	2

Áreas	Dimensión
<b>Gestión Curricular</b>	<p>Organización Curricular:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Planificación Anual y cronograma escolar.</li></ul> <p>Preparación de la enseñanza:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Planificación de clases.</li><li>● Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos</li></ul> <p>Acción docente en el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes</li></ul> <p>Evaluación de la implementación Curricular:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Planificación de la Evaluación</li><li>● Acompañamiento docente</li><li>● Análisis de resultados y estrategias remediales</li></ul>
<b>Liderazgo</b>	<p>Visión Estratégica y Planificación :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Calendarización Anual.</li></ul> <p>Conducción y guía:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Cultura de altas expectativas.</li></ul> <p>Información y análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Buen clima escolar</li></ul>



UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

<b>Convivencia</b>	Convivencia Escolar en Función del PEI: <ul style="list-style-type: none"><li>● Familia y Apoderados comprometidos.</li></ul> Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus Aprendizajes <ul style="list-style-type: none"><li>● Buen clima escolar</li></ul>
<b>Recursos</b>	Recursos Humanos: <ul style="list-style-type: none"><li>● Competencias de la Comunidad Educativa.</li></ul> Recursos financieros, Materiales y Tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"><li>● Recursos Pedagógicos.</li></ul>

### 5.- Análisis del diagnóstico Situacional

Áreas y dimensiones a evaluar:

## 6.- Desarrollo de los Descriptores. (Áreas y Dimensiones)

### Ficha Técnica A: Estructura fundamental

#### Áreas y dimensiones institucionales

Instrucciones:

De acuerdo a las siguientes categorías, valore de 0 a 3 la realidad que más representa en su establecimiento.

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

<b>Área Gestión Curricular</b>				
<b>I. Organización Curricular</b>				
<b>a. Planificación Anual y cronograma Escolar</b>				
<b>Práctica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
El establecimiento, a partir de sus resultados, determina cada año focalizar sus esfuerzos y proponerse metas concretas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en determinadas asignaturas del currículo, organizándose en torno a ello.		X		
En la definición de la planificación y cronograma anual para cada asignatura y nivel se garantiza el cumplimiento del programa de estudios.		X		
En la definición de la planificación y cronograma anual de cada asignatura y nivel se indica el contenido correspondiente a trabajar en cada mes.	X			
La construcción de la planificación y cronograma anual de cada asignatura y nivel, contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones, la revisión de los resultados con los estudiantes.		X		
El horario diario y semanal es construido de acuerdo a criterios pedagógicos y no administrativos.			X	
<b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b>				
<p>Si bien se cuenta con un horario que esta construido en foco en criterios pedagógicos, es necesario profundizar y planificar los cronogramas mirados desde el punto de vista, de cada asignatura, estableciendo metas concretas a partir de los resultados para mejorar los aprendizajes, garantizar procesos de calidad contemplando espacios y tiempos pertinentes en función a conseguir resultados de calidad.</p>				

<b>Valor</b>	<b>Categoría</b>
--------------	------------------

<b>0</b>	<b>Ausencia de práctica en el establecimiento.</b>
----------	--

<b>1</b>	<b>Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.</b>
----------	--

<b>2</b>	<b>Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.</b>
----------	--

<b>3</b>	<b>Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.</b>
----------	--

<b>Área Gestión Curricular</b>
--------------------------------

<b>II. Preparación de la Enseñanza</b>
--

<b>a. Planificación de Clases</b>				
<b>Práctica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
La escuela incluye en las planificaciones estrategias de cursos combinados en los casos que corresponda.	X			
En el microcentro se define una estructura de planificación de clases, la cual es compartida y empleada por todos los docentes.			X	
El sostenedor garantiza que los docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o grupalmente la planificación de clases.				X
Él o los docentes planifica(n) sus unidades de aprendizaje clase a clase.	X			
El Director o Profesor encargado se responsabiliza del cumplimiento de las planificaciones de clases e informa de ello al microcentro.	X			
Las clases se planifican de acuerdo a las exigencias del currículo y a las disposiciones de aprendizaje de los alumnos e incluye los componentes fundamentales: objetivo, aprendizajes esperados, actividades de aprendizaje y los recursos necesarios, pudiendo ser aplicadas por cualquier docente en caso de ausencia del profesional responsable.			X	
Las clases se planifican estableciendo claramente las etapas de inicio, desarrollo y cierre, con los tiempos correspondientes a cada fase.	X			
Las actividades de aprendizaje seleccionadas son desafiantes para los estudiantes.		X		
Él o los docentes revisa(n), modifica(n) y enriquecen sus planificaciones en función de la práctica en el aula y los resultados de los estudiantes, mejorando el instrumento año a año.			X	

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

Para el establecimiento educacional su gran debilidad es que su equipo directivo y cuerpo docente no considera elemental el trabajo en función al currículum, como también los resultados de calidad; por lo que aún no hay consciencia del proceso científico que determina los procesos de planificación y clases en sus etapas de inicio, desarrollo y cierre, como tampoco hay en el equipo directivo una consciencia de fortalecimiento al práctica docente en los profesores.

**Valor Categoría**

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

**Área Gestión Curricular**

**II. Preparación de la Enseñanza**

**b. Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos**

Práctica	0	1	2	3
Él o los docentes aplica(n) estrategias específicas de enseñanza, que han seleccionado en el microcentro por su efectividad en la mejora de los procesos aprendizajes.	x			
Las clases se planifican incluyendo estrategias que permitan a los estudiantes comprender y encontrar significado a lo que se enseña.	X			
Los docentes incluyen en sus planificaciones trabajos adecuados (posibles y significativos) a la realidad de los estudiantes.		x		
Los profesores en microcentro definen, elaboran u obtienen los materiales y recursos pedagógico necesarios, para el cumplimiento de las planificaciones.	x			
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>El cuerpo docente tiene un bajo conocimiento, perfeccionamiento y compromiso con la aplicación de métodos de enseñanza y recursos pedagógicos, necesarios para la planificación concebidos como medios de aprendizajes que permitan mecanizar los objetivos de aprendizajes planteados en el currículum nacional.</p> <p>Esto ocurre al no contar con un compromiso ideario por parte del equipo directivo, en el generar un diagnóstico de trabajo y reflejar las necesidades de los docentes, quedando un vacío en el acompañamiento del desarrollo curricular, generando distancia en el proceso de efectividad, planificación y el desarrollo del currículo de manera adecuada.</p>				

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Gestión Curricular				
III. Acción Docente en el Aula				
a. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes				
Práctica	0	1	2	3
El o los docente(s) se rige(n) por su planificación al hacer las clases.		X		
El tiempo de clase se utiliza mayoritariamente en actividades de aprendizaje más que en tareas administrativas o en mantener el orden.		X		
El o los docente(s) comunica(n) y conversa (n) con los estudiantes acerca de los objetivos de la clase y lo sé qué espera de ellos, para cada grupo curso atendido.	X			

El o los docente(s) contextualiza(n) los objetivos de la clase e identifican los conocimientos previos que tienen los estudiantes.	X			
Las estrategias de enseñanza aseguran la interacción permanente con los estudiantes para la construcción activa y grupal del conocimiento.		X		
En el desarrollo de la clase se prioriza la expresión oral y escrita, y el razonamiento lógico matemático, entre otras habilidades.		X		
El o los docente(s) utilizan la revisión de cuadernos, trabajos y tareas de los estudiantes para otorgar retroalimentación permanente en función del aprendizaje.		X		
El o los docente(s), al finalizar la clase, utilizan diversas estrategias para verificar el aprendizaje alcanzado por los estudiantes (mapas conceptuales, síntesis colectiva, preguntas, etc.).		X		
El o los docente(s) analizan con los estudiantes las evaluaciones y sus resultados como una estrategia para mejorar el aprendizaje.		X		
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>Lamentablemente es visible, la falta de planificación y coordinación por parte de algunos docentes, pero la problemática va más allá de lo visible, es un problema de coordinación por parte del equipo directivo, quienes no tienen una continuidad en el proceso de seguimiento y trabajo colaborativo con su equipo docente, generando otras prioridades no las curriculares, falta un proceso de seguimiento y de trabajo colaborativo por parte de las áreas, para obtener un mejor desempeño en las aulas.</p>				

**Valor Categoría**

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

Área Gestión Curricular				
IV. Evaluación de la implementación curricular				
a. Planificación de las Evaluaciones				
Práctica	0	1	2	3
El calendario anual de evaluaciones parciales, semestrales y finales por nivel y subsector, es informado oportunamente a la comunidad escolar.	X			
El o los docente(s) incorpora(n) en su planificación diversas estrategias para monitorear permanentemente el aprendizaje y avance de los estudiantes.		X		
El o los docente(s) diseña(n) diversos instrumentos evaluativos consistentes con los objetivos y aprendizajes esperados de los programas de estudio.		X		
Los profesores en el microcentro revisan, retroalimentan y evalúan los instrumentos de evaluación empleados por el o los Docente(s) de cada escuela.	X			
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>Existe una gran debilidad en el establecimiento en cuanto al diseño, planificación y retroalimentación aplicados por los docentes en los diferentes asignaturas de acuerdo al currículum y los contenidos evaluados en su planificación.</p> <p>Generar jornadas en relación al mejoramiento educativo del establecimiento, teniendo como principales énfasis la apropiación curricular basada en el análisis de su currículum en base al diagnóstico del LAGL, generando una continuidad en su planificación y reflexión ante la toma de decisiones sobre el modo que se desarrollará el Curriculum en el aula.</p>				

**Valor Categoría**

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

Área Gestión Curricular				
IV. Evaluación de la implementación Curricular				
b. Acompañamiento a los docentes				
Práctica	0	1	2	3
La observación de clases es empleada como un medio para mejorar la práctica docente.			X	
Existen prácticas de observación de clases entre profesores pares.			X	

El microcentro garantiza espacios y tiempos regulares para la reflexión y retroalimentación de las prácticas pedagógicas de los profesores.			X	
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>Se debe mejorar la utilización de las retroalimentaciones entregadas por los observadores, por lo que se logren visualizar las prácticas a mejorar, utilizando este método como técnica constructiva, como proceso de mejoramiento y solución de aristas a posibles dificultades mencionadas.</p> <p>Las prácticas de observación y retroalimentación en el aula deben tener un proceso continuo no como proceso de deconstrucción, al contrario cómo práctica al favor del proceso de aprendizaje y mejoramiento continuo para el equipo académico del Establecimiento Educación.</p>				

**Valor Categoría**

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha**

**existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

<b>Área Gestión Curricular</b>			
<b>IV. Evaluación de la Implementación Curricular</b>			
<b>c.-Análisis de resultados y estrategias remediales</b>			
<b>Práctica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Los profesores en el microcentro monitorean y evalúan periódicamente y en forma sistemática las metas propuestas por cada establecimiento en torno al mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores del currículo que hayan sido priorizados.	X		
Existen procedimientos e instrumentos para evaluar el impacto en el aprendizaje de la planificación anual y la ejecución de los programas.	X		
La Dirección o profesor encargado toman decisiones a partir de la información recogida sistemáticamente de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.		X	
La escuela implementa un sistema de reforzamiento y apoyo para los estudiantes con rezago o con dificultades de aprendizaje.		X	
Existe un sistema de seguimiento de los avances de los estudiantes que presentan dificultades o están rezagados en el aprendizaje.			X
Se lleva control de los avances de los estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a discapacidades permanentes (niños ciegos, sordos, déficit intelectual, entre otros) o transitorias (dificultades específicas de aprendizaje del lenguaje, déficit atencional, etc.)			X
Se consideran estrategias para optimizar los aprendizajes de los niños/as con talentos académicos, deportivos, artísticos, etc.		X	

<p>El Director (a) o Profesor encargado (a) definen acciones para mejorar las prácticas pedagógicas a partir de los resultados de aprendizaje.</p>		X	
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>En base a la evaluación es necesario considerar la ausencia de un modelo de evaluación de práctica curricular, la inexistencia de un modelo de mejoramiento continuo junto con su seguimiento, existen faltas en los procesos de ejes como de gestión administrativa, gestión docente, entre otros. Uno de los ámbitos positivos es que existe un control de los avances de los alumnos gracias a la presencia del programa de integración escolar, lo que ha implementado un sistema de seguimiento y control de la totalidad de los alumnos pertenecientes al establecimiento.</p>			

Aspectos que se deben mejorar en esta Área:

Grandes rasgos dentro de las grandes debilidades identificadas en el Establecimiento Educacional son:

La debilidad es que su equipo directivo y cuerpo docente no considera elemental el trabajo en función al currículum, como también los resultados de calidad; por lo que aún no hay consciencia del proceso científico que determina los procesos de planificación y clases en sus etapas de inicio, desarrollo y cierre, como tampoco hay una consciencia de fortalecimiento al práctica docente en los profesores.

Falta de planificación y coordinación por parte de algunos docentes, pero la problemática va más allá de lo visible.

No existe una continuidad en el proceso de seguimiento y trabajo colaborativo con su equipo docente, generando otras prioridades no las curriculares, falta un proceso de seguimiento y de trabajo colaborativo por parte de las áreas, para obtener un mejor desempeño en las aulas.

Dificultad en las retroalimentaciones entregadas los encargados de realizar los procesos de observación y retroalimentación en el aula, por lo que se logra concretar este método como técnica constructiva, como proceso de mejoramiento y solución de aristas a posibles dificultades mencionadas.

Las prácticas de observación y retroalimentación en el aula deben tener un proceso continuo no como proceso de deconstrucción, al contrario cómo práctica al favor del proceso de aprendizaje y mejoramiento continuo para el equipo académico del Establecimiento Educación.

Posibles soluciones a mejorar de manera cercana, los procesos de continuidad de seguimiento anteriormente mencionado, dar la importancia de las retroalimentaciones y el proceso de trabajo continuo por parte de los equipos técnicos, mejorar los flujos de comunicación.

Área Liderazgo

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

Área Liderazgo				
I. Visión Estratégica y Planificación				
a. Calendarización Anual				
Práctica	0	1	2	3
El establecimiento define un calendario anual de actividades, mes a mes, de marzo a enero que permite conocer los periodos lectivos, vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares y otras relevantes.		X		

La definición del calendario anual asegura el cumplimiento de las horas de clases exigidas para la enseñanza.	X			
Al inicio del año escolar el establecimiento da a conocer el calendario anual a toda la comunidad escolar.		X		

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

1. Las principales mejoras en la calendarización anual, como imparte el ministerio de educación, es generar la mejora educativa entregada por cada uno de los Establecimientos Educacionales, generando la realización y la utilización de un calendario anual como distribución de la Planificación del año escolar, buscando concretar instancias de desarrollo curricular óptimo reflejando el PEI en este caso del LAGL.
2. Dentro de la realización adecuada se puede mencionar los principios de asegurar el cumplimiento de las horas de clases exigidas para la enseñanza, como también definir eficientemente un calendario anual considerado desde proyecto educativo institucional, a lo cual cumple el rol fundamental la participación de todos los actores de la comunidad escolar, siendo publicado en los plazos establecidos según normativa y considerando el calendario anual regional, entregado con anterioridad por el Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Provinciales de Educación.
3. Ante lo anteriormente mencionado, es posible identificar que las grandes dificultades en la Calendarización Anual del Establecimiento, es debido a un poco sincronía por parte de los actores de la comunidad, como bien es conocido todos los documentos interiorizados y de principios sólidos como por ejem, PEI, PME, Reglamento Interno, entre otros, la particularidad de la participación por parte de los actores de la comunidad escolar, cumple un rol fundamental, cosa que concretamente no ha sido reflejada en la organización de dicho Establecimiento, los participantes no tienen las evidencias de las acciones propuestas o desarrolladas desde el inicio del año escolar, siendo irregular su participación y la utilización de este, al no contar con un seguimiento de lo propuesto siendo acciones aisladas en el desarrollo curricular de cada una de las actividades realizadas.

<b>Valor</b>	<b>Categoría</b>
<b>0</b>	<b>Ausencia de práctica en el establecimiento.</b>
<b>1</b>	<b>Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.</b>
<b>2</b>	<b>Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.</b>
<b>3</b>	<b>Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.</b>

<b>Área Liderazgo</b>
<b>II. Conducción y Guía</b>
<b>a. Cultura de altas expectativas</b>

Práctica	0	1	2	3
El Director o profesor encargado (a) de la escuela destaca ante la comunidad educativa que la prioridad de la escuela es el aprendizaje de los estudiantes.			X	
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela establece metas exigentes a todos los miembros de la comunidad escolar y monitorea su cumplimiento.		X		
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes y docentes.	X			
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en el logro de los aprendizajes.		X		
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y facilitar la participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas.	X			
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en estos aspectos:</b></p> <p>La presencia del Director del establecimiento es primordial en los procesos de enseñanza dentro del establecimiento, el encargado del liderazgo debe contar con un equipo de su total confianza para generar cambios y poder generar un equipo directivo, al no contar con gente de confianza, que cumpla con las necesidades básicas de sus cargos, dificulta mucho el acceso que tiene este líder frente a la comunidad educativa; destaca su apronta energía para conseguir cambios, para estimular a la comunidad, buscar suplir las necesidades de perfeccionamiento de los docentes, pero el problema de comunicación con su equipo dificulta los avances sustanciales. Es necesario realizar un diagnóstico que especifique cuales son las grandes dificultades, pero la problemática con este equipo es continuo.</p>				

Valor	Categoría
0	Ausencia de práctica en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.
3	Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.

<b>Área Liderazgo</b>				
<b>III. Información y análisis</b>				
<b>a. Buen Clima Laboral</b>				
<b>Práctica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
La gestión del Director o Profesor encargado(a) dispone e implementa estrategias que hacen posible que la escuela sea un lugar seguro, acogedor y estimulante para los funcionarios.		X		

La comunidad escolar manifiestan identificación con su escuela al participar y comprometerse en las actividades institucionales y en su propio aprendizaje.		X		
La gestión del Director/a o Profesor/a encargado/a garantiza procedimientos para la atención de aquellos funcionarios que tienen necesidades específicas en lo disciplinario, emocional, vocacional, físico y/o social.			x	
La gestión del Director o Profesor encargado(a) adoptan sistemas para estimular y motivar periódicamente a los integrantes de la comunidad escolar, reconociendo y premiando sus esfuerzos y avances.	X			
Todos los actores de la comunidad escolar cuentan con instancias de participación según la normativa vigente.		X		
La escuela cuenta con espacios para el desarrollo de actividades extracurriculares que funcionan sistemáticamente (culturales, deportivas u otros).		X		
La escuela cuenta con reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad educativa.		x		
Todos los miembros de la comunidad escolar se rigen por el manual de convivencia que establecen obligaciones mínimas  (cumplimiento de tareas y trabajos, respeto y buen trato, lenguaje respetuoso, puntualidad, presentación personal, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos.		X		
La escuela asegura la disponibilidad y uso de espacios de recreación, patios y/o jardines cuidados, salas y baños limpios y bien mantenidos.			X	

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

- Si bien el Establecimiento, ha generado cambios sustanciales en relación a Convivencia escolar, es esperable que estos cambios son la base de muchos que vendrán, se realizó la gestión de contratación de un equipo de profesionales de manera permanente, quienes cuentan con un perfil de labores desarrollado en base a las propias necesidades, existe un conflicto permanente en la rigurosidad y la importancia que toma este equipo en LAGL, lo que sucede es que no existe un compromiso por parte de todo el equipo directivo, quienes a pesar de contar con un equipo comprometido a trabajar, han existido problemas en la forma de gestionar una sana convivencia.
- Los grandes cambios para el fortalecimiento de las temáticas de convivencia escolar, transcurren netamente por parte del compromiso del equipo directivo, identificándose en base a las necesidades y al diagnóstico establecido como establecimiento, si bien por cumplimiento de objetivos o documentación no existen mayores dificultades, si los hay en el desarrollo y cumplimiento de lo planteado.

Aspectos que se deben mejorar en esta Área:

1.-La presencia del Director del Establecimiento es primordial en los procesos de enseñanza dentro de este, el encargado del liderazgo debe contar con un equipo de su total confianza para generar cambios y poder generar un equipo directivo, al no contar con gente de confianza, que cumpla con las necesidades básicas de sus cargos, dificulta mucho el acceso que tiene este líder frente a la comunidad educativa; destaca su apronta energía para conseguir cambios, para estimular a la comunidad, buscar suplir las necesidades de perfeccionamiento de los docentes, pero el problema de comunicación con su equipo dificulta los avances sustanciales. Es necesario realizar un diagnóstico que especifique cuales son las grandes dificultades, pero la problemática con este equipo es continuo, al no encontrar mayores cambios desde el inicio de su convenio de trabajo, alrededor de casi un año y medio, este líder deberá tomar acciones remediales y sustanciales para generar cambios latentes, cambios significativos para el desarrollo de su proceso como Director.

Otras de las problemáticas, es relacionada al ámbito comunicacional entre el líder del establecimiento y la gente de confianza de su equipo directivo, dificulta en demasía los propósitos anuales empleados en la comunidad educativa, la falta de actualización en los reglamentos internos, la falta de compromiso por docentes de gran trayectoria, el poco compromiso por quienes llevan más de 25 años trabajando en aquel dificulta el progreso entablado por el líder. Quizás sea el momento de generar cambios y procesos de actualización de metodologías innovadoras, generar cambios por medio de un seguimiento y un trabajo permanente de lo esperado.

**Valor Categoría**

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

<b>Área Convivencia Escolar</b>				
<b>I. Convivencia Escolar en función del PEI</b>				
<b>a. Apoderados comprometidos</b>				
<b>Práctica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
El Director/a o Profesor encargado(a) informa y compromete a los apoderados con la misión, los objetivos y los Planes de Mejoramiento Educativo del establecimiento, sus objetivos, contenidos de aprendizaje, sistema de tareas y fechas de evaluaciones.	X			
Existen mecanismos para informar a los padres y apoderados, de los objetivos y contenidos, de aprendizaje, el sistema de tareas y fechas de evaluaciones.	X			
La escuela cuenta con mecanismos y procedimientos para informar a los padres y apoderados respecto a los logros de aprendizaje de sus hijos, sus avances y dificultades y de cómo apoyarlos para mejorar sus aprendizajes.		X		
Los apoderados asisten regularmente a las reuniones planificadas.		X		
El Centro de Padres participa activamente en la reflexión y análisis de los resultados de aprendizajes de los estudiantes y estrategias para mejorar.		X		
El establecimiento incentiva la nivelación de estudios de los apoderados que no hayan terminado su escolaridad.		X		

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

Existe una baja participación por parte de los padres y apoderados del establecimiento, por lo que desde el equipo directivo, no se generan estrategias para mejorar esta situación, se adecuan prácticamente a lo que tienen, no se buscan ni utilizan estrategias de mejoramiento ante problemáticas atingentes como los mecanismos de acercamiento a la comunidad al establecimiento.

Es necesario realizar un diagnóstico y visualizar las principales problemáticas, generar un seguimiento y búsqueda de estrategias para generar cambios sustanciales en la identidad, compromiso y continuidad de participación por parte de cada uno de los actores de la comunidad escolar.

**0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**

**1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**

**2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**

**3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

Área Convivencia Escolar				
II. Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus Aprendizajes				
a. Buen Clima escolar				
Práctica	0	1	2	3
La gestión del Director o Profesor encargado(a) dispone e implementa estrategias que hacen posible que la escuela sea un lugar seguro, acogedor y estimulante para los estudiantes.		X		
Los estudiantes manifiestan identificación con su escuela al participar y comprometerse en las actividades institucionales y en su propio aprendizaje.		X		
La gestión del Director/a o Profesor/a encargado/a garantiza procedimientos para la atención de aquellos estudiantes que tienen necesidades específicas en lo académico, disciplinario, emocional, vocacional, físico y/o social.			x	
La gestión del Director o Profesor encargado(a) adoptan sistemas para estimular y motivar periódicamente a los y las estudiantes, reconociendo y premiando sus esfuerzos y avances.	X			
Todos los actores de la comunidad escolar cuentan con instancias de participación según la normativa vigente.		X		
La escuela cuenta con espacios para el desarrollo de actividades extracurriculares que funcionan sistemáticamente (culturales, deportivas u otros).		X		
La Escuela cuenta con reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad educativa.		x		

<p>Todos los miembros de la comunidad escolar se rigen por el manual de convivencia que establecen obligaciones mínimas</p> <p>(cumplimiento de tareas y trabajos, respeto y buen trato, lenguaje respetuoso, puntualidad, presentación personal, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos.</p>		X		
<p>La escuela asegura la disponibilidad y uso de espacios de recreación, patios y/o jardines cuidados, salas y baños limpios y bien mantenidos.</p>			X	

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

- Si bien el Establecimiento, ha generado cambios sustanciales en relación a Convivencia escolar, se realizó la gestión de contratación de un equipo de profesionales de manera permanente, quienes cuentan con un perfil de labores desarrollado en base a las propias necesidades, existe un conflicto permanente en la rigurosidad y la importancia que toma este equipo en LAGL, lo que sucede es que no existe un compromiso por parte de todo el equipo directivo, quienes a pesar de contar con un equipo comprometido a trabajar, se saltan los procedimientos y la utilización del Reglamento Interno, dificultando el clima estudiantil, al no generar un clima cálido, una permanencia e identificación del alumnado.
- Las actividades y el respeto es necesario por parte de toda la comunidad educativa, al no contar con una identidad sólida como comunidad educativa, dificulta las relaciones y la preponderancia del accionar de cada uno de los actores principales de este proceso educativo, no existe compromiso por parte de los alumnos, familias, docentes y asistentes de la educación de manera íntegra, solo existen algunos casos excepcionales de permanencia e identificación.
- Los equipos de convivencia, pero en específico la dupla psicosocial cuentan con un compromiso sólido en cada una de las acciones pertinentes a esta área, generando un compromiso por parte de algunos alumnos y sus familias en cada una de las labores establecidas, sin tomar en consideración que gran parte de ellos provienen de sectores urbanos y lejanos del establecimiento educacional. Si bien se cuentan con espacios y tiempo de participación, existe la dificultad del compromiso de los actores.



Aspectos que se deben mejorar en esta Área:

Mejorar comunicación.

Participación de la comunidad escolar.

Generar cambio de paradigma en la participación y compromiso de todos.

Generar cambio en la mentalidad del equipo directivo en relación a la importancia de la comunidad escolar ante la formulación de la búsqueda de estrategias de innovación del desarrollo curricular, formulación de PME, PEI, Reglamento Interno, protocolos entre otros, de manera que se logren identificar en el consenso de documentos participativos y no de desarrollo meticuloso por parte del equipo directivo.

Generar estrategias de publicidad para generar el conocimiento por parte de cada uno de los actores de la comunidad, en el trabajo realizado por parte de todos, ejemplo: participación de formulación de reglamento interno por medio de focus group, generar afiches y utilización de medios de prueba para generar mayor expectación y que sea visible a todos los acuerdos tomados como establecimiento educacional.

## Área Recursos

<b>Valor</b>	<b>Categoría</b>
<b>0</b>	<b>Ausencia de práctica en el establecimiento.</b>
<b>1</b>	<b>Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.</b>
<b>2</b>	<b>Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.</b>
<b>3</b>	<b>Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.</b>

<b>Área Recursos</b>
<b>I. Recursos Humanos</b>

I. Competencias de la Comunidad Educativa			
Recur sos	0	1	2
	El microcentro cuenta con tiempo suficiente para orientar los procesos de aprendizaje y apoyar a los docentes en sus necesidades pedagógicas.		X
El o los docentes conocen y dominan los programas de estudio y el marco curricular de los niveles y subsectores en que se desempeñan.		X	
El o los docentes dominan los contenidos y didácticas de las disciplinas que imparten.			
La escuela cuenta con una política de formación continua para los docentes relacionada con la propuesta curricular del establecimiento (objetivos y metas institucionales).	X		
La escuela solicita y/o contrata apoyo o asesoría externa para resolver problemas específicos de la enseñanza.	X		
Los docentes poseen competencias digitales básicas para uso de recursos TIC.		X	
Existen procedimientos y criterios técnicos claros de selección de personal docente y administrativo del establecimiento para asegurar un equipo de calidad.	X		

**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

Tienden a fortalecer una calidad de interacción personal y familiar regida por valores como el respeto, colaboración, integración, entre otras, es necesario considerar las diversas conductas ante la amplia gama de conductas personales y la diversidad de opinión. Es por esta razón que es necesario inculcar la participación responsable en actividades comunales, comprendiendo la importancia que tiene el desarrollo de la diversidad en base a principios, el respeto por la inclusión y comprender las normas sociales, protegiendo el entorno que rodea a la comunidad educativa, respetando la identidad y el trabajo colaborativo. La finalidad es el logro de la creación de espacios por parte del establecimiento, que logren la reflexión colectiva en torno a temáticas de interés, promoviendo el fortalecimiento de la identidad.

**Valor Categoría****0 Ausencia de práctica en el establecimiento.****1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.****2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.****3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades.**

<b>Área Recursos</b>				
<b>II. Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos</b>				
<b>a. Recursos Pedagógicos</b>				
<b>Práctica</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
La escuela cuenta con los recursos pedagógicos necesarios y suficientes para el cumplimiento del currículo y el logro del aprendizaje de todos los estudiantes.			X	
La escuela hace uso eficiente de los recursos pedagógicos suministrados por el Ministerio: TICS, CRA, textos, otros.			X	

La escuela cuenta con políticas y normas para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos.		X	
La escuela tiene procedimientos que faciliten el acceso a los recursos pedagógicos en tiempos y espacios adecuados.		X	
La escuela cuenta con mecanismos que le permiten aumentar y renovar los recursos pedagógicos.		X	
<p><b>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</b></p> <p>Ciclo de mejoramiento educativo, se basa en dar a conocer los recursos pedagógicos con los que cuenta el LAGL, siendo presentados a toda la comunidad educativa, con el fin de propiciar el uso de recursos disponibles por parte de los docentes a través de sus planificaciones. El apoyo a la gestión pedagógica implica la reflexión y toma de decisiones sobre el modo en que se aborda el Currículum en el aula, considerando el contexto y las características de los y las estudiantes, lo que requiere que la unidad educativa defina los criterios técnicos y pedagógicos para la planificación de aula, los que incluyen definir aspectos de organización curricular, como la temporalidad que podrá ser mensual, semanal, trimestral, diaria y los recursos materiales y tecnológicos disponibles para su elaboración.</p>			

## **7.-Análisis de los resultados del diagnóstico, de acuerdo a cada una de las áreas establecidas**

Cabe señalar que todo lo mencionado es lo observado desde una perspectiva externa a la Escuela Alejandro Chelen Rojas, ya que pude colaborar durante algunos años en el Establecimiento, por lo que cada uno de los relatos, observaciones y comentarios son directamente proporcionales a lo que desarrollo día a día en mis labores, soy Orientadora y profesora de Educación Física de Profesión, por lo que me es visible gran parte de los puntos tratados.

Las principales mejoras en la calendarización anual, como imparte el ministerio de educación, es generar la mejora educativa entregada por cada uno de los Establecimientos Educativos, generando la realización y la utilización de un calendario anual como distribución de la Planificación del año escolar, buscando concretar instancias de desarrollo curricular óptimo reflejando el PEI.

Ante lo anteriormente mencionado, es posible identificar que las grandes dificultades en la Calendarización Anual del Establecimiento, es debido a un poco sincronía por parte de los actores de la comunidad, como bien es conocido todos los documentos interiorizados y de principios sólidos como por ejemplo: PEI, PME, Reglamento Interno, entre otros, la particularidad de la participación por parte de los actores de la comunidad escolar, cumple un rol fundamental, cosa que concretamente no ha sido reflejada en la organización de dicho Establecimiento, los participantes no tienen las evidencias de las acciones propuestas o desarrolladas desde el inicio del año escolar, siendo irregular su participación y la utilización de este, al no contar con un seguimiento de lo propuesto siendo acciones aisladas en el desarrollo curricular de cada una de las actividades realizadas.

El establecimiento educacional, aún presenta dificultades por lo que es necesario desarrollar, aplicar, monitorear y evaluar el plan de estudios, de esta forma consignar las actividades curriculares cumpliendo lo planificado en base al desarrollo de actividades curriculares de los alumnos y las alumnas, cursando de forma adecuada y a su debido tiempo lo que se indica, de esta manera tal que permita estar en el foco de cumplimiento de metas, fortalecer el cumplimiento del Curriculum y las metas de aprendizaje consideradas en el PEI.

Para el Establecimiento Educacional su gran debilidad es que su equipo directivo y cuerpo docente no considera elemental el trabajo en función al currículum, como también los resultados de calidad; por lo que aún no hay consciencia del proceso científico que determina los procesos de planificación y clases en sus etapas de inicio, desarrollo y cierre, como tampoco hay en el equipo directivo una consciencia de fortalecimiento al práctica docente en los profesores.

A modo general el Establecimiento Educacional no cuenta con las condiciones óptimas para propiciar un ambiente adecuado para el aprendizaje de todos y cada uno de los y las estudiantes, lo cual se ve dificultado en el respeto y la coordinación en el desarrollo de las propuestas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes. Es decir, si propiciamos o promovemos el mejoramiento del clima escolar debería realizarse lo mismo por parte de toda la comunidad educativa, si no se entregan las condiciones básicas de trabajo colaborativo, un clima grato entre los propios colegas, difícilmente se podrá gestionar o proporcionar un ambiente similar entre los estudiantes.

Para el establecimiento educacional su gran debilidad es que su equipo directivo y cuerpo docente no considera elemental el trabajo en función al currículum, como también los resultados de calidad; por lo que aún no hay consciencia del proceso científico que determina los procesos de planificación y clases en sus etapas de inicio, desarrollo y cierre, como

tampoco hay en el equipo directivo una consciencia de fortalecimiento al práctica docente en los profesores.

Lamentablemente es visible, la falta de planificación y coordinación por parte de algunos docentes, pero la problemática va más allá de lo visible, es un problema de coordinación por parte del equipo directivo, quienes no tienen una continuidad en el proceso de seguimiento y trabajo colaborativo con su equipo docente, generando otras prioridades no las curriculares, falta un proceso de seguimiento y de trabajo colaborativo por parte de las áreas, para obtener un mejor desempeño en las aulas.

La problemática latente del problema comunicacional entre el líder del establecimiento y la gente de confianza de su equipo directivo, dificulta en demasía los propósitos anuales empleados en la comunidad educativa, la falta de actualización en los reglamentos internos, la falta de compromiso por docentes de gran trayectoria, el poco compromiso por quienes llevan más de 25 años trabajando en aquel dificulta el progreso entablado por el líder.

En el ámbito de Convivencia, cabe señalar la poca existencia de un buen clima escolar, la que conlleva cómo descripción temprana las constantes problemáticas visibles por parte de toda la comunidad educativa, como es conocido esto es fundamental para el desarrollo y la implementación de un buen currículum, de un buen desarrollo del objetivo fundamental transversal dentro de los establecimientos educacionales.

Al contar con problemáticas desde los equipos directivos, los constantes problemas entre el Jefe de UTP con gran parte de la comunidad, el que su trayecto de trabajo no sea de confianza por parte del Director del Establecimiento, es decir no es parte de su equipo de confianza, al contrario su cargo es optado por una trayectoria permanente en este cargo y la

negativa de los demás docentes, al no perder su años de servicios y asumir una mayor responsabilidad, conlleva a la desconfianza de todos los representantes de la comunidad educativa. El que los docentes y asistentes de la educación no se sientan conformes en su trabajo, que no exista mayor motivación para mejorar, que no exista la confianza en sus alumnos, en que crecerán y mejorarán día a día, agota, acaba con la paciencia de muchos, desgasta a las familias y crecen la desconfianza por parte de toda la comunidad, el poco compromiso por cada uno de los integrantes, la poca motivación de sus alumnos y no sentirse identificados con su propia Escuela, es lamentable, que no existan sueños y motivación para seguir estudiando.

Por lo anteriormente mencionado, es notoria la falta de confianza, compromiso y muchas otras problemáticas atinentes al tema; pero a pesar de todo esto existe el grado de cambio, la búsqueda de ideas innovadoras, el progreso y la confianza de algún cambio por parte de la minoría de los profesionales del establecimiento, por lo que han sido constantes en las postulaciones a proyectos externos para lograr generar cambios y la motivación de todos.

Lamentablemente la interacción personal, siendo considerados como los énfasis en las áreas y procesos de aprendizaje en el aula, no existen mayores cambios en el Establecimiento, la falta innovación en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en el aula, las formas preferidas de interacción personal, los énfasis en las tareas y procesos que forman parte de la actividad escolar diaria, siguen siendo las mismas desde hace más de 20 años, no son impulsadas por la comunidad educativa, por los docentes y la innovación de políticas integradoras, por utilizar recursos nuevos como las TICS. El clima organizacional en el establecimiento y en el grado de armonía pertinente en este ámbito, es muy diverso por lo posiblemente esperado, no se cumple como es esperado, no se logra generar una mayor estimulación en alumnos y alumnas, por lo que no son objetivos de eficacia para generar cambios en los valores y principios que desean cultivar como establecimiento educacional.

Los centros de padres, madres y apoderados, como de igual forma el centro de alumnos, cumplen con objetivos como generar actividades recreativas, de consejo de curso y de libre elección dentro de los establecimientos educacionales y, en general, en el ambiente total del establecimiento escolar; que la comunidad educativa del establecimiento organiza para orientar y fortalecer algunos o varios de los Objetivos, son intermitentes, los cuales en actividades representativas para los alumnos como el aniversario, pero la monotonía de los días y del propio sistema los aleja de la propia realidad de la Escuela, de igual forma en los padres, madres y apoderados, al no generar mayor vínculo por parte de todos, es difícil implementar actividades.

Como es posible visibilizar, existen muchas problemáticas latentes en el desarrollo del currículum, del liderazgo, del compromiso de toda la comunidad escolar del Establecimiento Educacional, pero al transcurrir el tiempo, poco a poco se han generado algunos cambios significativos dentro de la comunidad, el rol fundamental creado por parte del equipo multidisciplinario de Convivencia Escolar, ha tenido un rol fundamental dentro del compromiso de gran parte de la comunidad, el cambio ha debido luchar constantemente con algunos integrantes de la comunidad educativa que tienen un trayecto de más de 25 años, siendo las principales problemáticas al momento de debatir nuevas ideas, de generar cambios, de incentivar a los alumnos a mirar más allá de sus propios horizontes.

Creo que la propuesta incentivada por el Director del Establecimiento Educacional, no es mala, al contrario es significativa e innovadora dentro de la comunidad escolar, pero ya es hora de generar cambios innovadores, con un equipo de confianza, un equipo comprometido al cambio y no profesionales que estanquen el futuro de alumnos por su simple avaricia, por quedarse estancados en procesos de aprendizaje no actualizados, el no permitir innovar, entregar herramientas nuevas a toda la comunidad genera problemáticas tan latentes como las observadas.

## 8.-Plan de Mejoramiento

Área	Objetivo	Estrategias	Línea de acción
Área Liderazgo	Afianzar un liderazgo efectivo en el diseño, articulación y conducción institucional, con un marcado énfasis hacia altas expectativas profesionales, el buen clima escolar y el logro de resultados académicos, que hagan posible una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad de todos los	Desarrollo de un liderazgo efectivo, organizado y sistematizado de los docentes en la sala de clases, que propenda hacia una convivencia propicia al Aprendizaje.	Calendarización Anual.  Cultura de altas expectativas.  Buen clima laboral



	estudiantes del Establecimiento.		
Área Curricular	Gestión Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula	Planificación Anual y cronograma del trabajo diario. Planificación de Experiencias de Aprendizajes variables y regulares. Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes



	de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.		
Área convivencia Escolar	Consolidar una convivencia donde prime la participación de la comunidad educativa, el respeto, el buen trato y la participación de la comunidad educativa, proporcionando herramientas, valores y vivencias que permitan cuidar el bienestar físico y emocional de todos sus	Fortalecimiento de acciones que fomenten el buen clima de convivencia escolar asegurando la participación de toda la comunidad educativa, principalmente la de los padres y apoderados del Establecimiento para el logro de las metas institucionales	Familia y Apoderados comprometidos.  Buen clima Escolar



	<p>integrantes, vinculándose sanamente con el medio, con el propósito de generar un ambiente apropiado para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>		
Área recursos	<p>Establecer procedimientos, estrategias y practicas permanentes para garantizar la organización y la optimización de los recursos educativos en el Establecimiento ya sean humanos o materiales</p>	<p>Capacitación permanente de funcionarios en el área pedagógica y en el uso de los nuevos recursos materiales que dispone la Escuela</p>	<p>Competencias de la Comunidad Educativa.  Recursos Pedagógicos.</p>

## Indicadores

Dimensión	Estrategia	Indicador	Descripción Indicador
Liderazgo	Desarrollo de un liderazgo efectivo, organizado y sistematizado, donde los funcionarios, tengan las competencias necesarias para el cumplimiento de metas y que propenda hacia una convivencia propicia para el Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Calendarización Anual.</li> <li>● Cultura de altas expectativas.</li> <li>● Buen clima escolar</li> </ul>	<p>Registro de actividades registradas y llevadas a cabo.</p> <p>Porcentaje de docentes en nivel avanzado.</p> <p>Porcentaje de funcionario conformes con las directrices y decisiones del establecimiento</p>
Gestión Pedagógica	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula	<p>Planificación Anual y cronograma escolar.</p> <p>Planificación de clases.</p> <p>Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje</p>	<p>Porcentaje de clases por nivel y de asignatura planificadas durante el año</p> <p>Porcentaje de docentes observados y retroalimentados</p>



		de todos los estudiantes  Planificación de la Evaluación  Acompañamiento docente  Análisis de resultados y estrategias remediales	Porcentaje de evaluaciones consensuadas y aplicadas por nivel y asignatura  Porcentaje de estudiantes aprobados en el año.
Convivencia Escolar	Fortalecimiento de acciones que fomenten el buen clima de convivencia escolar asegurando la participación de toda la comunidad educativa, principalmente la de los padres y apoderados del Establecimiento para el logro de las metas institucionales	Familia y Apoderados comprometidos.  Clima Escolar	Porcentaje de actividades de participación de padres y apoderados.  Porcentaje de estudiantes con conflictos disciplinarios en el Establecimiento



Recursos	Capacitación permanente de funcionarios en el área pedagógica y en la adquisición y uso de los nuevos recursos materiales con fines pedagógicos.	Competencias de la Comunidad Educativa.  Recursos Pedagógicos.	Numero de capacitaciones, para los funcionarios  Porcentaje de recursos tecnológicos dispuestos, para el aprendizaje.
----------	--	--	---

Dimensión o área	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Afianzar un liderazgo efectivo en el diseño, articulación y conducción institucional, con un marcado énfasis hacia altas expectativas profesionales, el buen clima escolar y el logro de resultados académicos, que hagan posible una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad de todos los estudiantes del Establecimiento.
Estrategia	Desarrollo de un liderazgo efectivo, organizado y sistematizado, donde los funcionarios, tengan las competencias necesarias para el cumplimiento de metas y que propenda hacia una convivencia propicia para el aprendizaje.
Subdimensión	Visión Estratégica y Planificación :
Acción	Elaboración y ejecución de una calendarización Anual.
Descripción	El director promueve la elaboración y ejecución de un calendario anual de actividades, donde se ordenen y sistematicen los procesos.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Marzo 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material de oficina
Medios de Verificación	Registro plan anual
Monto SEP	10000



Dimensión o área	Liderazgo
------------------	-----------

Objetivo Estratégico	Afianzar un liderazgo efectivo en el diseño, articulación y conducción institucional, con un marcado énfasis hacia altas expectativas profesionales, el buen clima escolar y el logro de resultados académicos, que hagan posible una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad de todos los estudiantes del Establecimiento.
Estrategia	Desarrollo de un liderazgo efectivo, organizado y sistematizado, donde los funcionarios, tengan las competencias necesarias para el cumplimiento de metas y que propenda hacia una convivencia propicia para el aprendizaje.
Subdimensión	Conducción y guía :
Acción	Generar en el establecimiento una cultura de altas expectativas
Descripción	El director promueve la mejora de competencias en las diversas disciplinas involucradas en el logro de los aprendizajes de los estudiantes
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Lista de asistencia a capacitaciones
Monto SEP	30.000.000
Dimensión o área	Liderazgo

Objetivo Estratégico	Afianzar un liderazgo efectivo en el diseño, articulación y conducción institucional, con un marcado énfasis hacia altas expectativas profesionales, el buen clima escolar y el logro de resultados académicos, que hagan posible una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad de todos los estudiantes del Establecimiento.
Estrategia	Desarrollo de un liderazgo efectivo, organizado y sistematizado, donde los funcionarios, tengan las competencias necesarias para el cumplimiento de metas y que propenda hacia una convivencia propicia para el aprendizaje.
Subdimensión	Información y análisis :
Acción	Fortalecimiento del clima laboral
Descripción	El director promueve la implementación de acciones con la finalidad de promover la sana convivencia entre la comunidad escolar.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de encuestas de satisfacción Material fotográfico Planificación de actividades
Monto SEP	5.000.000

Área Gestión Curricular

Dimensión o área	Gestión curricular
Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Organización Curricular:
Acción	Elaboración de una planificación anual y cronograma escolar.
Descripción	Los Docentes sistematizan a nivel de planificación anual las unidades de aprendizaje y actividades que se realizarán.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Marzo 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de planificaciones
Monto SEP	5.000.000

Dimensión o área	Gestión curricular
------------------	--------------------

Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Preparación de la enseñanza:
Acción	Elaboración de una planificación clase a clase
Descripción	Los Docentes sistematizan a nivel de planificación y prácticas en el aula las metodologías y estrategias acordadas como Escuela y/o las que están a la base de los Programas de Estudio de cada asignatura
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Marzo 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de planificaciones
Monto SEP	5.000.000

Dimensión o área	Gestión curricular
------------------	--------------------

Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Preparación de la enseñanza:
Acción	Fortalecimiento de los métodos de Enseñanza y la utilización de Recursos Pedagógicos, para beneficio de los aprendizajes.
Descripción	Los Docentes sistematizan a nivel de planificación y prácticas en el aula las metodologías, recursos y estrategias acordadas como Escuela y/o las que están a la base de los Programas de Estudio de cada asignatura
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de planificaciones Asistencia a talleres



Monto SEP	5.000.000
-----------	-----------

Dimensión o área	Gestión curricular
Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y

	prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Acción docente en el aula:  Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Acción	Fortalecimiento de la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes a través de estrategias diversificadas.
Descripción	Los Docentes sistematizan a nivel de planificación y prácticas en el aula las metodologías necesarias, para atender a todos y todas las estudiantes del Establecimiento cubriendo todo tipo de necesidades.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes, docentes PIE
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de planificaciones Registro de atención a estudiantes Asistencia a talleres



Monto SEP	5.000.000
-----------	-----------

Dimensión o área	Gestión curricular
Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y

	prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Evaluación de la implementación Curricular:
Acción	Planificación de la Evaluación
Descripción	Los Docentes sistematizan a nivel de planificación todos los procesos de evaluación.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes, docentes PIE
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de planificaciones Calendario de evaluaciones.
Monto SEP	1.000.000

Dimensión o área	Gestión curricular
------------------	--------------------

Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Evaluación de la implementación Curricular:
Acción	Acompañamiento docente
Descripción	Se implementará un sistema de monitoreo y acompañamiento al aula estableciendo objetivos claros, organizando espacios para la reflexión y retroalimentación sobre las clases observadas y se acordarán compromisos de mejoramiento en los aspectos considerados más débiles
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes, docentes PIE
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
	Registro de planificaciones

Medios de Verificación	Calendario de evaluaciones.
Monto SEP	500.000

Dimensión o área	Gestión curricular
Objetivo Estratégico	Consolidar como eje del quehacer del establecimiento la mejora sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, mediante un trabajo coordinado y colaborativo entre directivos, docentes y comunidades de aprendizaje, respondiendo a la diversidad de

	necesidades de todos nuestros estudiantes, considerando sus diferencias, particularidades y Potencialidades.
Estrategia	Gestión de recursos internos y externos al establecimiento para la mejora de las prácticas pedagógicas al interior del aula
Subdimensión	Evaluación de la implementación Curricular:
Acción	Análisis de resultados y estrategias remediales
Descripción	Se implementará un sistema de monitoreo de resultados académicos y acompañamiento a los estudiantes en riesgo de repitencia.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, docentes, docentes PIE
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Planillas de calificaciones por curso Plan remedial de cada estudiante con riesgo de repitencia.
Monto SEP	500.000

## Área Convivencia

Dimensión o área	Convivencia
Objetivo Estratégico	Consolidar una convivencia donde prime la participación de la comunidad educativa, el respeto, el buen trato y la participación de la comunidad educativa, proporcionando herramientas, valores y vivencias que permitan cuidar el bienestar físico y emocional de todos sus integrantes, vinculándose sanamente con el medio, con el propósito de generar un ambiente

	apropiado para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.
Estrategia	Fortalecimiento de acciones que fomenten el buen clima de convivencia escolar asegurando la participación de toda la comunidad educativa, principalmente la de los padres y apoderados del Establecimiento para el logro de las metas institucionales
Subdimensión	Convivencia Escolar en Función del PEI:
Acción	Participación contante de los padres y apoderados.
Descripción	Fortalecimiento de la participación de la Familia y Apoderados en las actividades y el quehacer educativo del establecimiento, por medio de la incorporación de estos en los consejos escolares, reuniones y actividades del centro de padres.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de asistencia Consejos Escolares Registro de asistencia actividades institucionales Acta centro de padres

Monto SEP	500.000
-----------	---------

Dimensión o área	Convivencia
Objetivo Estratégico	Consolidar una convivencia donde prime la participación de la comunidad educativa, el respeto, el buen trato y la participación de la comunidad educativa, proporcionando herramientas, valores y vivencias que permitan cuidar el bienestar físico y emocional de todos sus integrantes, vinculándose sanamente con el medio, con el propósito de generar un ambiente apropiado para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estrategia	Fortalecimiento de acciones que fomenten el buen clima de convivencia escolar asegurando la participación de toda la comunidad educativa, principalmente la de los padres y apoderados del Establecimiento para el logro de las metas institucionales
Subdimensión	Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus Aprendizajes
Acción	Fortalecimiento del buen clima escolar
Descripción	El establecimiento sistematiza estrategias para la difusión, toma de conocimiento, comprensión, cumplimiento y monitoreo de las normas establecidas en el reglamento de convivencia escolar a través de reuniones, Consejos técnicos, Consejos escolares, firma de documento por parte de los apoderados, entre otras para asegurar la toma de conocimiento y propiciar una adecuada organización de la vida en común.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de asistencia y acta de Consejos Escolares Registro de asistencia a consejos y charlas Reglamento de convivencia escolar
Monto SEP	1.000.000

## Área Recursos

Dimensión o área	Recurso
Objetivo Estratégico	Establecer procedimientos, estrategias y prácticas permanentes para garantizar la organización y la optimización de los recursos educativos en el Establecimiento ya sean humanos o materiales
Estrategia	Capacitación permanente de funcionarios en el área pedagógica y en el uso de los nuevos recursos materiales que dispone la Escuela
Subdimensión	Recursos Humanos

Acción	Competencias de la Comunidad Educativa.
Descripción	Los Docentes y Asistentes de la Educación participan en jornadas, Talleres y/o programas de capacitación convocados por el Mineduc, DEM, Escuela, Red u otros, de acuerdo a las prioridades del Establecimiento Educativo.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Diciembre 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, DEM
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Registro de asistencia talleres de capacitación
Monto SEP	30,000.000

Dimensión o área	Recurso
Objetivo Estratégico	Establecer procedimientos, estrategias y practicas permanentes para garantizar la organización y la optimización de los recursos educativos en el Establecimiento ya sean humanos o materiales
Estrategia	Capacitación permanente de funcionarios en el área pedagógica y en la adquisición y uso de los nuevos recursos materiales con fines pedagógicos.
Subdimensión	Recursos financieros, Materiales y Tecnológicos
Acción	Implementación de Recursos Pedagógicos.



Descripción	Se adquirirá material de oficina, insumos computacionales, materiales de laboratorio e insumos y recursos complementarios para las distintas asignaturas como así también recursos para atender a la utilización correcta de estos requerimientos pedagógicos.
Fecha de inicio	Marzo 2018
Fecha de termino	Julio 2018
Programa asociado	SEP
Responsables	Director, equipo de gestión, DEM
Recursos Necesarios Ejecución	Recurso humano, material fungible y no fungible
Medios de Verificación	Inventario Registro de asistencia talleres de capacitación
Monto SEP	30,000.000

## **9.- Bibliografía**

- 1.- 3c empresa (edición especial) diciembre 2017, 50 – 56 área de innovación y desarrollo, s.l.
- 2.- Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares plan de mejoramiento educativo nuevo enfoque a 4 años documento de la primera fase<sup>1</sup>
- 3.- Formularios de registro del plan de mejoramiento educativo 2017. Ministerio de Educación.
- 4.- 1fase anual planificación anual. Ministerio de Educación